

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

สัณฑ์ ป้องคำรอด

22 ส.ค. 2560

369742

TH 001000

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2558

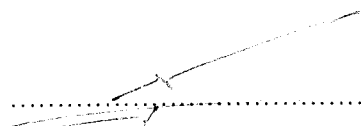
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สัณฑ์ ป้องคำรอด ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร. กิจจุฑา เกียรติราษฎร์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ลือชัย วงษ์ทอง)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภัส)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชนีย์ ธารเสนา)

วันที่...27...เดือน...กรกฎาคม...พ.ศ...2558...

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน
เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือจาก ดร.ลือชัย
วงษ์ทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง
จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.กฤษฎา นันทเพชร ดร.มนต์ภัส มโนการณ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนบ้านสบเป็ด นางชนิษฐา ไบยา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแสนทองวิทยา ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ขอบคุณ ดร.กัตติกา ณะขว้าง
อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ให้ความกรุณาตรวจแก้ไขงานนิพนธ์ทำให้งานนิพนธ์
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน
เขต 2 ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนในอำเภอท่าวังผาทุกโรงเรียน ตลอดจนคณะครูโรงเรียน
ในอำเภอท่าวังผาที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาจนทำให้
งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน คุณพ่อ คุณแม่ คุณเปลวเทียน เจษฎาชัยยุทธ์ และ
เพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
(รุ่นที่5) ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนด้วยดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์
ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สัณฑ์ ป็องคำรด

55930062: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง/ มาตรฐานวิชาชีพ/ ข้าราชการครู/ โรงเรียนขยายโอกาส/ ในอำเภอ
ท่าวังผา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่านเขต 2

สัณฑ์ ป็องคำรงค์: การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2
(SELF-DEVELOPMENT BASED ON OCCUPATIONAL STANDARDS AMONG
GOVERNMENT OFFICIALS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS, AMPHOE THA
WANGPHA UNDER THE JURISDICTION OF OFFICE OF NAN PROVINCIAL PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ลือชัย วงษ์ทอง, ป.ร.ด.
146 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอท่าวังผา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 มีวัตถุประสงค์ประการแรกเพื่อการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของข้าราชการครูในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่านเขต 2 ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของ
ข้าราชการครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และประการที่สามเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนา
ตนเองของข้าราชการครูกับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูประชากรในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น
93 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัย การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 พบว่า โดยภาพรวม
ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 พบว่า เพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าเพศชาย
อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่า อายุตั้งแต่ 40 ปีลงมา
ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน
ระดับตำแหน่ง ข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าระดับ
ตำแหน่งกลุ่มอื่น ๆ ประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี และประสบการณ์ที่มีสอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
ครูกับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
มีความสัมพันธ์กับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

55930062: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A. (PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: SELF-DEVELOPMENT/ OCCUPATIONAL STANDARDS/ GOVERNMENT OFFICIALS/ OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS/ AMPHOETHAWANGPHA/ THE JURISDICTION OF OFFICE OF NAN PROVINCIAL PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

SAN PONGKHUMROD: SELF-DEVELOPMENT BASED ON OCCUPATIONAL STANDARDS AMONG GOVERNMENT OFFICIALS IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS, AMPHOE THA WANGPHA UNDER THE JURISDICTION OF OFFICE OF NAN PROVINCIAL PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2. ADVISOR: LUECHAI WONGTHONG, Ph.D. 146 P, 2015.

The study of self-development based on occupational standards among government officials in Opportunity Expansion Schools, Amphoe Tha Wangpha under the Jurisdiction of Office of Nan Provincial Primary Educational Service Area 2 aimed to 1) develop on eselfbased on the occupational standards of education of government teachers in Amphoe Tha Wangpha under the Jurisdiction of Office of Nan Provincial Primary Educational Service Area 2 2) compare self-development based on occupational standards of government teachers in many aspects according to personal factors 3) examine the relationship between self-development based on occupational standards of government teachers and overall government teachers' occupational development standards. There were 93 participants. The statistical analysis used to analyze and present data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient (r).

The study result showed that overall; the government teachers had developed themselves based on the occupational standards at the highest level. The comparison result of the self-development based on the occupational standards of government officials in the Opportunity Expansion Schools in Amphoe Tha Wangpha under the Jurisdiction of Office of Nan Provincial Primary Educational Service Area 2 indicated that, in developing oneself based on the occupational standards, female teachers were better than male teachers; teachers aged between 41-50 years old and teachers aged 50 years old and older were better than teachers who were 40 years old and younger. In terms of education, officials who had bachelor's degree were at the same level of self-

development with officials who had master's degree or higher. Government Teachers of Special Expertise or higher were better than teachers with others academic standing in aspect of self-development based on the occupational standards. Teachers who have 21-30 years of experience in teaching and teachers who have more than 30 years of experience in teaching were better than teachers in other groups in self-development based on the occupational standards. An analysis of correlation coefficient between self-development of government teachers and overall government teachers' occupational development standards found that, in overall, self-development of government teachers was related to overall government teachers' occupational development standards at the statistical significance level of .05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	๓
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
แหล่งที่มาของตัวแปร.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	22
ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.....	36
ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
วิธีการวิจัย.....	63
ประชากร.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
เกณฑ์การแปลผล	66
4 ผลการวิจัย.....	68
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	71
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน	85
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	86
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูกับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 2	103
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	106
สรุปผลการวิจัย	106
อภิปรายผล	112
ข้อเสนอแนะ	116
บรรณานุกรม.....	118

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก	124
ภาคผนวก ข	136
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	146

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แหล่งที่มาของตัวแปร 5
2	จำนวนประชากรข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าม่วงผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2..... 64
3	ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าม่วงผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2..... 69
4	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าม่วงผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติการกิจกรรมการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 71
5	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าม่วงผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน 72
6	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าม่วงผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ..... 73
7	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 74
8	จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ..... 75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>9 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน</p>	76
<p>10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงาน ผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ</p>	77
<p>11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน</p>	78
<p>12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือ กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์</p>	79
<p>13 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือ กับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์.....</p>	80
<p>14 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....</p>	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ในด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	82
16 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ภาพรวมมาตรฐานการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ.....	83
17 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน	85
18 เปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามเพศ	87
19 เปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามอายุ	90
20 เปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	93
21 เปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามระดับตำแหน่ง	96
22 เปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ที่สอน	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการพัฒนาตนเองของข้าราชการกับ ภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู.....	103
24 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างมาตรฐานการศึกษากับการพัฒนา ตนเองของข้าราชการและภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู.....	104

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมถึงวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการถ่ายทอดและสร้างสรรค์ทักษะ ความรู้ เจคติ ค่านิยมและความคิดที่จะช่วยให้นุชนในสังคมมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีจากเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการปฏิรูปการศึกษานั้น มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ได้ัญญะเชิญหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคน ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพคน กลไกที่มีความสำคัญนั้นคือ การให้การศึกษา การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาที่สำคัญยิ่ง ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตนเองและส่งผลต่อคุณภาพของคน รู้จักคิด เรียนรู้ด้วยตนเอง พึ่งตนเองได้และสามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ในส่วนที่ 4 แนวนโยบายด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม มาตรา 80(3) ว่ารัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 133-134) ตามพระราชบัญญัติระเบียบสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 ได้กำหนดให้วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพควบคุม ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุม โดยไม่ได้รับใบอนุญาต และตามมาตรา 48 ได้กำหนดว่า ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาต ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

มาตรา 49 กำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน/ จรรยาบรรณของ วิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547) การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของ วิชาชีพทางการศึกษาทำให้นุเคราะห์ทางการศึกษาจัดเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องมีการควบคุมนับว่า เป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้ สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและ มีมาตรฐานที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความน่าเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม (สิริมา เป็ยอยู่, 2554) การพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้ มีคุณภาพสามารถเข้าสู่ครุมีอาชีพได้ นอกจากนั้นยังกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาครูและ นุเคราะห์ทางการศึกษาให้มีศักยภาพสูงสุดในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลในการแสวงหาเทคนิควิธีการ ทักษะ พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีให้มีความก้าวหน้าทาง วิชาชีพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (พัชรินทร์ มีพัฒน์, 2545, หน้า 4) จะเห็นได้ว่าครูเป็นบุคลากรที่มี บทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างสูง ในการประกอบวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง หน้าที่ครูที่สำคัญคือ การจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน จะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ กำหนดนโยบายประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ให้มีการยกระดับความแข็งแกร่งของมาตรฐาน วิชาชีพครูให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นผู้นำทางวิชาการ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 รับผิดชอบในการบริหารจัดการ การศึกษา ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ ครอบคลุมพื้นที่ 7 อำเภอคือ อำเภอท่าวังผา อำเภอปัว อำเภอ สองแคว อำเภอเชียงกลาง อำเภอทุ่งช้าง อำเภอบ่อเกลือและอำเภอเฉลิมพระเกียรติผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา พบว่า ส่วนใหญ่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีสภาพภูมิประเทศเป็นภูเขา การคมนาคมไม่ค่อยสะดวก งบประมาณการพัฒนามีจำกัด ทำให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ค่อนข้างน้อย หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาครูในเวลาราชการทำให้ครูต้องทิ้งการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งบุคลากรบางส่วนมีภารกิจไปราชการ จึงทำให้ครูได้รับการพัฒนาน้อยและขาดความต่อเนื่อง และขาดระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิผล และได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสถานศึกษาในสังกัดทุกโรงเรียนในการส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรให้การบริหารงานราชการในหน้าที่เกิดประสิทธิผลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสังกัดให้สามารถบริหารงานอย่างมีคุณภาพมากขึ้น โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2557 ตามกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ 4 พัฒนาการและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ในโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และโครงการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2558, หน้า 71)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู เพื่อให้เข้าใจปัญหาตลอดจนความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามี 2 ด้านดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติตน กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการครูในการวางแผนแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาตนเองและหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดให้มีการพัฒนาและปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงและส่งผลสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น

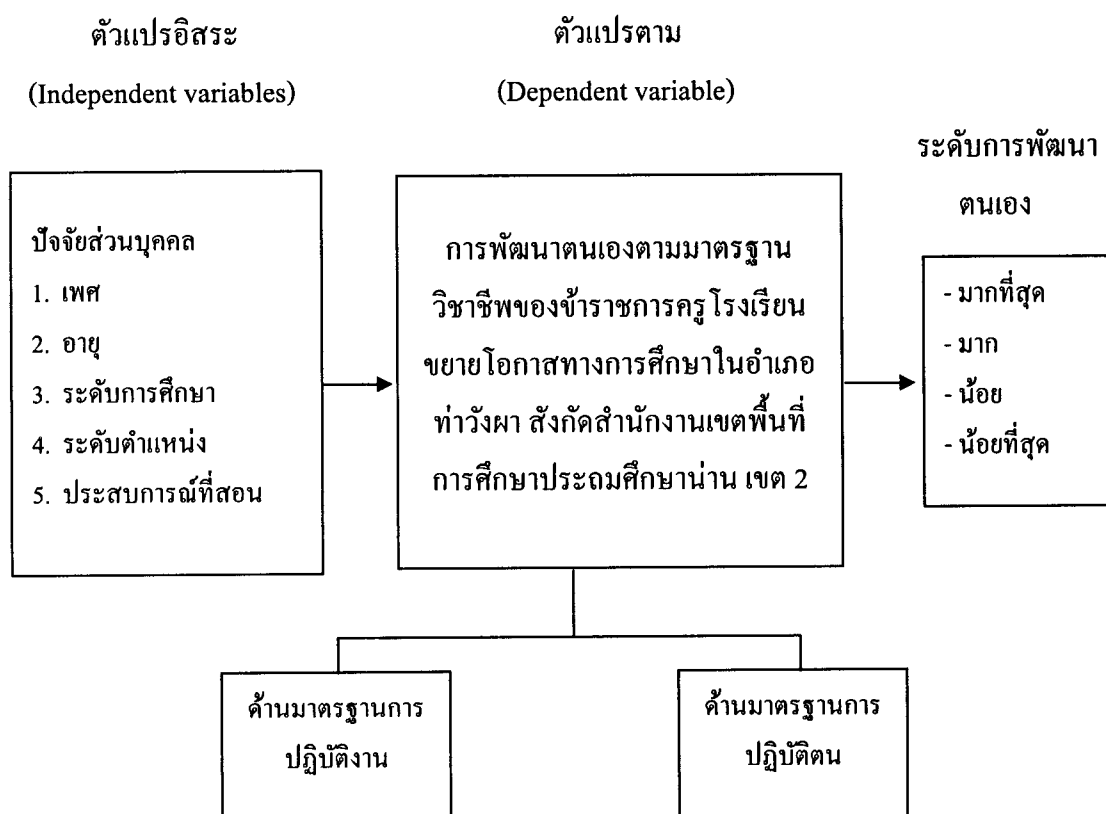
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูกับมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) มากำหนดตัวแปรและนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แหล่งที่มาของตัวแปร

ตารางที่ 1 แหล่งที่มาของตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งอ้างอิงของตัวแปร
ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 19) ให้ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลกิจกรรมการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติตน	พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 19) ให้ความหมาย มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่ประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น และงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2
2. ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนและปรับปรุงพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2
3. เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำการศึกษาวิจัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาเป็นแนวทางในการศึกษาการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของข้าราชการครู คือ การพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ที่สอน
2. ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2558 จำนวน 93 คน (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูประจำปีงบประมาณ 2558, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2558)

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาตามแผนพัฒนามูลสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ตามปีงบประมาณ 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาตนเอง หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติของข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลของการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่ประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นและงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะศติของข้าราชการครู ตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนสามารถสร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาทั้งระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 6 โรงเรียน

อำเภอท่าวังผา หมายถึง อำเภอที่เป็นเขตการปกครองท้องที่ส่วนหนึ่งในจังหวัดน่าน ประกอบด้วย 10 ตำบล มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำนวน 35 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 หมายถึง การแบ่งเขตพื้นที่ในการบริหารจัดการศึกษาตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ครอบคลุมพื้นที่ 7 อำเภอคือ อำเภอท่าวังผา อำเภอปัว อำเภอสองแคว อำเภอเชียงกลาง อำเภอทุ่งช้าง อำเภอป่อเกลือและอำเภอเฉลิมพระเกียรติ

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ของโรงเรียนในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ปีการศึกษา 2558

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
5. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
6. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่างจนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความต้องการที่จะเกิดจากความคิด หรือความต้องการ ด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ และในบรรดาความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ

ดังนั้น ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการทางจิตวิทยาที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความต้องการ ดังนี้

French and Bell (1961 อ้างถึงใน อ่ำพร ฉายยา, 2551, หน้า 7) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมี โน้ตส์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plan)

Ulschak (1983 อ้างถึงใน ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา, 2545, หน้า 23) ให้ความหมายของการหาความต้องการในการพัฒนาว่า เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการค้นหาปัญหาและสภาพการณ์เกี่ยวกับบุคคลที่ต้องการแก้ไขด้วยการพัฒนา

เด่นพงษ์ พลละคร (2530, หน้า 42) ให้ความหมายของการสำรวจ ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าเป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าหน่วยงานไหนต้องการการฝึกอบรมบ้าง และต้องการอบรมในเรื่องใด เพียงใดและเมื่อใด จากความหมายดังกล่าว จะพบว่า การสำรวจความต้องการดังกล่าว ครอบคลุมถึงความต้องการของหน่วยงาน ส่วนรวมและในแต่ละบุคคล ทั้งในส่วนที่เป็นความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงานและบุคลากรแต่ละคน

ประยูร ศรีประสาธน์ (2537, หน้า 203-204) ได้ขยายความหมายของการสำรวจความต้องการที่ครอบคลุมถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งหมายถึง การศึกษาและค้นคว้าให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องและจุดอ่อนของการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และบุคลากรเพื่อนำมาพิจารณาแนวทางแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรม นอกจากนี้การสำรวจยังครอบคลุมไปถึงการสอบถามความต้องการของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานและบุคลากร เกี่ยวกับสาระขอบเขตและช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมของการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอีกด้วย

กล่าวสรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของคนที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่มีความต้องการในหลาย ๆ ด้านที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ความต้องการในการพัฒนาจึงเป็นการบริหารงานในองค์กรของรัฐและเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of need theory)

Maslow (1970 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2519, หน้า 381-384) ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย สามารถนำมาใช้ได้ดีทุกวัฒนธรรม ทุกอาชีพของบุคคล ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการ 3 ประการคือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่มีแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปสูงตามลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงต่อไปจะตามมา

Maslow (1970, pp. 66-67) ซึ่งให้เห็นว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์สามารถจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ (Hierarchy of need theory) ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน ตลอดจนความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านร่างกาย จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์มีความต้องการขั้นสูงต่อไปคือความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน

3. ความต้องการทางสังคม (Social and belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับ แล้วก็เกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect needs) เป็นความต้องการทางความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในคนหมู่มาก

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization needs) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดสูงในชีวิต นั่นคือ มนุษย์มีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ เป็นต้น

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละลำดับมีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลจะปฏิบัติตนให้ตอบสนองต่อความต้องการแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น โดยจะมีความต้องการเริ่มจากความต้องการลำดับขั้นต่ำต่อเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น

ทฤษฎีสรุปได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นเรื่องของแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการ ทั้งนี้ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ศักยภาพภายในตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

Alderfer (1969, pp. 142-175 อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549, หน้า 201-202)

ได้ศึกษาแนวคิด Maslow แล้วจัดลำดับความต้องการของคนเสียใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Alderfer (1969, pp. 142-175 อ้างถึงใน นพดล อิฐสุวรรณ, 2550, หน้า 12) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนเพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะเดียวกันเกิดความต้องการยอมรับความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหา

การยอมรับนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์

เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการ การอยู่รอด)

ทฤษฎีสรุปได้ว่า บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned needs theory) ของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

McClelland (1978, pp. 57-60 อ้างถึงใน อัมพร ฉายยา, 2551, หน้า 12) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมเรามีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 1.1 มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- 1.2 มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- 1.3 ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- 1.4 รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- 2.1 แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- 2.2 ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- 2.3 สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- 3.1 พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน

3.2 อยากให้บุคคลอื่นชื่นชมตัวเอง

3.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์

3.4 แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่าง ๆ

ทฤษฎีสรุปได้ว่า สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกันบางคน อาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ (Cooper)

Cooper (1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษณาธาร, 2552, หน้า 16) กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการทำงานไว้หลายประการได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดี สำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้ง ชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการเดินทางรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขา ยกย่องนับถือ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-factor theory)

Herzberg (1908, pp. 13-15 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และ สมชาย หิรัญกิตติ, 2545, หน้า 313-315) ได้มีแนวความคิดที่คล้ายกับแนวความคิดลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ของอับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) โดยเน้นถึงความเข้าใจ ปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคล อันเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮิร์ซเบิร์ก ศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบ คือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทําเป็นสิ่งที่สูงใจสำหรับ ผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation factor) ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถ

ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้

การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงานและผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ (Recognition) คือการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง การได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษา เป็นต้น

1.5 โอกาสในการเจริญเติบโตส่วนตัว (Personal growth) คือ การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและ การได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นเพียงสิ่งที่จะช่วยสกัดกั้นไม่ให้นักงนเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 10 ด้าน ด้วยกันคือ

2.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policies) เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการหรือวิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervisors technical) เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal relations superior) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (Interpersonal relations with other division) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลแผนกอื่น

2.6 ค่าตอบแทน (Pay) เช่น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) เช่น ความมั่นคงของบริษัท ภาพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัท

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) เช่น สภาพความเป็นอยู่ในชีวิตปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working conditions) เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน

2.10 ตำแหน่งงาน (Status) เช่น อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

จากทฤษฎีความต้องการสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจ บุคคลที่มีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน แม้มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับเดียวกันก็ตาม การให้หรือการตอบสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริง ๆ จึงจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย

จึงควรได้รับการพัฒนาให้เข้าใจธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสำรวจความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงาน เป็นการลงทุนด้านบุคลากร เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์กรและบุคลากร โดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่าน ดังนี้

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยลีโอนาร์ด แนคเลอร์ (Leonard Nadler) ได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง อนุกรมของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบและจัดระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนดเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของมนุษย์ (Nadler & Nadler, 1987, p. 13)

Chalofsky and Lincoln (1983) กล่าวถึง สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การ Delahaye (2005) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนที่แยกไม่ออกจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และยังเกี่ยวข้องกับการบริหารความหลากหลาย การสร้างความรู้ใหม่ ๆ การบริหารสมัยใหม่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้และการเรียนรู้ในงาน

Gilley, Egglund and Maycunich (2002) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

Swanson and Holton (2009) นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการของการพัฒนาและปลดปล่อยพลังความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างระบบการทำงานและกระบวนการภายใน เช่น กระบวนการกลุ่ม ระบบงาน และการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 42) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อสนับสนุนบุคคล กลุ่ม และทั่วทั้งองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นราธิป ศรีงาม (2550, หน้า 28) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุจิตรา ธานันท์ (2550, หน้า 35) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

อนิวัช แก้วจางง (2552, หน้า 120) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือโดยทำให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการอย่างมีขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงคนให้มีความสามารถขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมถึงการศึกษาการฝึกอบรมการสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งการพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์การและกระบวนการพัฒนาตนเอง

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กุลธนะ ธนาพงศธร และเสนห์ จุ้ยโต, 2551, หน้า 153-154)

1. ความสำคัญต่อการบริหารองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การใน 5 ประการ ดังนี้

1.1 ทรัพยากรมีคุณค่า มนุษย์มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชีวิตจิตใจ การปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้เกียรติ ให้ความสำคัญเพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง ในยุคการแข่งขัน จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและก้าวหน้าทันคู่แข่ง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับยุคสังคมข้อมูลข่าวสาร

1.3 ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานในองค์การต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสะอาด และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

1.4 ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงาน องค์การจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปรับองค์การเป็นแบบสิ่งมีชีวิต ทุกคนมีความสุขสนุกในการทำงาน มีความท้าทายและการเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

1.5 ทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยกล่าวคือ สมัยก่อนมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ใครก็ตามที่เก่งด้านใดจะมีมูลค่าสูง แต่ในปัจจุบันมุ่งสู่คนที่เก่งหลายด้าน ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ 6 ประการ ดังนี้

- 2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
- 2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งจะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง
- 2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย
- 2.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ
- 2.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ
- 2.6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการบรรเทาทั้งมวลในองค์การ ซึ่งทำให้พนักงานในองค์การได้ค้นพบศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพและช่วยในการพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตและอยู่รอดได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กุลธนะ ธนาพงศธร และเสนห์ จุ้ยโต, 2551, หน้า 156-157)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแยกพิจารณาได้เป็น 2 ประการ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในขององค์การ

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก มี 2 ระดับ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั่วไป ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกอีกประการหนึ่งที่สำคัญและใกล้ชิดต่อองค์การมากขึ้น ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งประกอบด้วยลูกค้า คู่แข่ง ผู้ควบคุม และผู้สนับสนุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยลูกค้า คู่แข่งขัน ผู้ควบคุมและผู้สนับสนุนเป็นสำคัญ ในบางองค์การก็ได้มีการอบรมบุคลากรให้มีกลยุทธ์ การบริการสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์การแข่งขัน การเจรจาต่อรองและการนำเสนอ รวมทั้งการสร้างพันธมิตรเพื่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

2. สภาพแวดล้อมภายใน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 7 ประการ คือ

2.1 โครงสร้าง องค์กรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรจากองค์กรแบบสูงสู่อค์การแบบราบมากขึ้น มีการลดขนาดขององค์กรให้เล็กลง องค์กรที่เล็กแต่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะในการทำงานสูง

2.2 กลยุทธ์ องค์กรต้องมีการบริหารเชิงกลยุทธ์มากขึ้น โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำมากขึ้น กลยุทธ์ขององค์กรต้องมุ่งสู่ลูกค้าและแข่งขัน ความเป็นหนึ่งไม่เป็นสองรองใคร กลยุทธ์เปลี่ยนไปทำให้ทรัพยากรมนุษย์ต้องแปรเปลี่ยนไป

2.3 ระบบ องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็วมากยิ่งขึ้น การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การไหลของงานให้คล่องขึ้นจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องดังกล่าว

2.4 ทักษะ มุ่งเน้นคนที่มีความสามารถมากขึ้น มุ่งความสามารถที่หลากหลาย ทำงานได้หลายอย่าง ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

2.5 ค่านิยมร่วม องค์กรมุ่งสร้างค่านิยมร่วมที่เกิดจากองค์กรและบุคลากรในองค์กร มีความเชื่อในการทำงานเหมือนกันจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ง่ายขึ้น

2.6 สีสถาการบริการ องค์กรมุ่งสู่การบริหารแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมมากขึ้น การบริหารในลักษณะดังกล่าว จำเป็นที่จะต้องได้ผู้ร่วมงานที่มีความรับผิดชอบและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกระจายอำนาจปฏิบัติการ จำเป็นที่จะสร้างความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ให้ความพร้อมด้วยวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไป

2.7 พนักงาน องค์กรในอนาคตมุ่งสู่แนวคิดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยเริ่มจากการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ การเป็นหุ้นส่วน การมีอิสระในการทำงาน รวมทั้งการเพิ่มผลผลิต โดยใช้พนักงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนทั้งองค์กร เพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะในการทำงานสูง และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ที่สูงขึ้น

แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กุลธรน ธนาพงศธร และเสนห์ จุ้ยโต, 2551, หน้า 160-161)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรทุกองค์กรต้องปฏิบัติ มากน้อยบ้างตามนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์นั้น มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่แตกต่างตรงข้ามกัน 2 แนวคิด คือ

แนวคิดแบบดั้งเดิม

เป็นแนวคิดที่มีมาตั้งแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนแต่อย่างใด องค์กรที่มีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน จะต้องดิ้นรน ขวนขวายกันเองโดยลำพัง นอกจากนี้แนวคิดแบบนี้เชื่อว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คุ่มค่ากับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงข้ามแนวคิดนี้ เชื่อว่าหากองค์กรสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเสียตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กร บุคคลนั้นย่อมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใด ๆ ดังนั้น องค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงที่สุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตน

แนวคิดแบบสมัยใหม่

เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก กล่าวคือ เป็นความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรต้องการกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่า มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่ 2 ประการ ดังนี้

1. ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและการเลือกสรรบุคลากรที่ดีและสามารถได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือ โอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน
2. เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล่าช้ากว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่นย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

Blakeman (1990) ได้ศึกษาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีผลต่อโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรได้ผลสรุปดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้เกิดการรวมหรือกระจายอำนาจในองค์กร
2. เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ระดับบริหารสามารถควบคุมการไหลของสารสนเทศได้มากขึ้น
3. เทคโนโลยีสารสนเทศจะเพิ่มหรือลดบทบาทของผู้บริหารระดับกลางในการสรุปและกลั่นกรองสารสนเทศขึ้นลงในระดับบังคับบัญชา
4. เทคโนโลยีสารสนเทศจะเพิ่มหรือลดโอกาสที่พนักงานจะได้เข้ามีส่วนร่วม
5. เทคโนโลยีสารสนเทศจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรหรือให้คงโครงสร้างองค์กรที่เป็นอยู่คงเดิมต่อไป
6. เทคโนโลยีสารสนเทศจะจำกัดหรือเพิ่มความพึงพอใจในงาน
7. เทคโนโลยีสารสนเทศใช้เงินทุนหรือทำให้ทุนถูกใช้ให้เป็นประโยชน์จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงสารสนเทศส่งผลให้การบริหารเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะมีผลต่อความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

เนื่องจากการบริหารองค์กรสมัยใหม่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ประดิษฐ์สิ่งใหม่สร้างสิ่งแปลกใหม่ก่อนผู้อื่น คิดใหม่ การสร้างพลังสติปัญญาความเฉลียวฉลาดของทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนา

เนื่องจากการบริหารองค์กรสมัยใหม่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แก่นความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 ประการ คือ ประการแรกมีบุคคลเป็นผู้รอบรู้ รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ของตนเองแล้วสามารถกำหนดตำแหน่งของตนเอง เพื่อไปสู่ความสำเร็จ ไม่จำเป็นต้องลอกเลียนแบบผู้อื่นแต่ต้องวิเคราะห์ตนเองเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้ ประการที่สองมีบุคคลที่มีตัวแบบความคิดทางวิทยาศาสตร์ มีเหตุผลสามารถพิสูจน์ได้ด้วยข้อมูล ข้อเท็จจริง ประการที่สามมีบุคคลที่มีความคิดเชิงระบบ และคิดเชิงวิเคราะห์ ประการที่สี่มีการเรียนรู้ด้วยทีม การทำงานเป็นทีมทำให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น ประการที่ห้ามีวิสัยทัศน์ร่วม มีจินตนาการความฝันและสร้างภาพที่พึงประสงค์ร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานขององค์กรใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือความเสื่อมโทรมได้ มนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมดทั้งเงินหรืองบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน หากองค์กรใดที่ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล ได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์การจึงมีวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึง กระบวนการศึกษาที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาในทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าทั้งหลายขององค์กรเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของคนทั้งสิ้น องค์กรใดสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

สำหรับความหมายของการพัฒนาบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมายการพัฒนาบุคลากร หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Harrison (1976, p. 2) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล

Castetter (1976) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การที่องค์กรได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงที่ดี การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในองค์กร

Fippo (1971, p. 7) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มทักษะด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติ

Noe (2003, p. 700 อ้างถึงใน กัลยาธรัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 147) ได้นิยามคำว่า การพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่ทำให้พนักงานมีความรู้ มีทักษะ และพฤติกรรมที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้พนักงานปรับปรุงความสามารถ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของงานและความต้องการของลูกค้า

Megginson (1978, p. 307) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่จะมุ่งทำให้สภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องกระทำ

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 23) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สุนันทา เลहनันท์ (2556, หน้า 224) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, หน้า 174) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพิ่ม โอกาสให้บุคลากรในองค์กร มีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นผลดีอันเป็นผลต่อการ เจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลใน องค์กรผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมเพียร เทียนทอง (2542, หน้า 14 อ้างถึงใน อำพร ฉายยา, 2551, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่มีต่ออาชีพ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะด้านการศึกษา ประกอบกับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยของผู้มีอำนาจ เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อมจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นผลทำให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร แบบเรียน เทคนิคการสอน ระบบการวัดผลและประเมินผล ครู อาจารย์ จึงต้อง ได้รับการพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ตลอดจนให้เข้าใจ

หลักการ จุดหมายของหลักสูตรและเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ อย่างแท้จริงจะทำให้ครู อาจารย์ ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนให้เข้าใจ ในหลักการ จุดหมายของหลักสูตรและเทคนิควิธีการสอน

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541, หน้า 229 อ้างถึงใน อำพร ฉายยา, 2551, หน้า 24) ได้ให้ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลใน ยุคโลกาภิวัตน์ ยิ่งความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ มีมากมายทั่วโลก บุคลากรจะอยู่หนึ่งมิได้ หน่วยงาน

องค์การเองก็ต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ และกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน โครงการที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคไปในทิศทางใด เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าในโลกปัจจุบันรัฐบาลต้องลงทุนในสิ่งประมาณในเรื่องนี้มากกว่าในอดีตแทนที่จะไปเน้นเฉพาะในเรื่องโครงสร้าง “Infra-structure” เหมือนในอดีต จะต้องหันมาปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรควบคู่กับการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ ระบบราชการ ลดขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน และปรับปรุงระเบียบ วิธีการ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทำงานสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น คุณภาพคนควบคู่กับระบบงานที่ดี จะทำให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดยิ่งขึ้นในอนาคต

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 116) ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด
2. ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา
3. เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ มีความพร้อมในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 32-33) ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจำเป็นต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดียิ่งขึ้น
2. ช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเปล่าทางวิชาการเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลอย่างเต็มที่ ตรงตามจุดประสงค์ส่วนนักเรียนก็มี ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่

4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งมักให้มีสถานภาพดีขึ้น

6. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งนอกจากนี้จะทำให้บุคลากรก้าวหน้าในวิชาชีพหน้าที่การงานและยังส่งผลให้หน่วยงานดำเนินงานตามแผนงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพย่อมต้องอาศัยกิจกรรมและวิธีการดำเนินการหลายรูปแบบตามความต้องการของบุคลากรและองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540, หน้า 84-85 อ้างถึงใน อำพร ฉายยา, 2551, หน้า 27) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ด้านด้วยกัน คือ การอบรมด้านธุรการ การอบรมด้านการบริหาร การอบรมด้านเทคนิคการอบรม การอบรมเทคนิคการทำงานเฉพาะอย่างการอบรมทางวิชาการ

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541, หน้า 206 อ้างถึงใน อำพร ฉายยา, 2551, หน้า 27) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ควรจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ คือ การหาความจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกวิธีการที่เหมาะสม การประเมินผลและติดตามผล การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการ การกำหนดโครงการ

พัชรี ราวีศรี (2545, หน้า 16-21 อ้างถึงใน อำพร ฉายยา, 2551, หน้า 27) ได้อธิบายวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ด้าน คือ

1. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้าทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้วแต่เพิ่งย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่วไป กฎระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้

สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ในองค์กร จะได้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้นและสามารถทำได้หลายรูปเป็นการเน้นในเรื่องของการให้ความรู้

4. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดียิ่งขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นหรือส่งไปดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

5. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน การพัฒนาทัศนคติของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2527, หน้า 72 อ้างถึงใน อำพร ฉายยา, 2551, หน้า 27) กล่าวถึง วิธีการที่จะปลูกฝังทัศนคติเหล่านี้แก่บรรดาข้าราชการนั้นน่าจะทำได้ 4 วิธี ดังนี้

5.1 พัฒนาตนเอง ข้าราชการที่ดีก็เหมือนคนดีทั่ว ๆ ไป ซึ่งดีได้ด้วยตนเอง ศึกษาเอง คิดเอง ปฏิบัติเอง

5.2 พัฒนาเป็นกลุ่ม โดยให้เพื่อนร่วมกลุ่มช่วยกันสร้างทัศนคติที่ถูกต้องแล้วกำหนดเป็นข้อบัญญัติของกลุ่ม และสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตาม

5.3 พัฒนาโดยกระบวนการฝึกอบรม โดยการจัดการฝึกอบรม การสั่งสอนอบรม การฝึกปฏิบัติ จนถึงขั้นปฏิบัติจริง และมีการติดตามผล

5.4 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นหรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังที่ ภิญญา สารธร (2526, หน้า 183) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติการถึงการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อมี 2 วิธีคือ

6.1 วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (Outside courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ โดยทางหน่วยงานติดต่อเป็นพิเศษกับ

สถาบันการศึกษานั้น ๆ

6.2 วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

สุภชัย ยาวะประภาษ (2548, หน้า 182) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินงาน 3 แนวทาง คือ

1. การให้การศึกษาระียนรู้ เป็นการปลูกฝังคุณค่า และทัศนคติการเดิมความรู้ การใช้วิจรรณญาณ ความเข้าใจและปัญญา การใช้การศึกษามากทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร การให้การศึกษอาจทำโดยการให้ทุน อนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตร ระยะสั้น ระยะยาว และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาก็เป็นการลงทุนที่สำคัญของทั้งองค์กร และตัวบุคคลเอง

2. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ซึ่งมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติและหัวหน้างาน และเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากร ซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน และมอบหมายให้ประชุมแทน หรือให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรมักจะจัดทำเป็นกลุ่ม จึงมีโอกาอย่างสูงที่จะสร้างความสามัคคีภายในองค์กรให้เกิดขึ้นได้ง่าย ทั้งนี้ย่อมมีผลดีต่อการทำงานที่จะสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น องค์กรใดก็ตามหากสร้างขวัญกำลังใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ก็ย่อมเชื่อได้ว่างานส่วนรวมจะดำเนินไปได้ด้วยประสิทธิภาพอันสูง

ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรทุกองค์กร ได้แก่ มนุษย์ทั้งหลายที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ในสถานที่ต่างกัน แต่ทั้งนี้องค์การจะเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จได้ จะต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันของคนในองค์กรเป็นสำคัญ

ในการให้คำจำกัดความของคำว่า “องค์การ” ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปดังต่อไปนี้ คือ

Barnard (1970, p. 73 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 4) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การหมายถึง ระบบของการร่วมมือร่วมใจ หรือระบบการประสานกิจกรรมของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

Piffner and Sherwood (1960, p. 30 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 4) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การหมายถึง รูปแบบของการรวมตัวกันของบุคคลเป็นจำนวนมาก เข้ามาร่วมมือกันทำงานที่ซับซ้อน ตามระเบียบแผนขององค์การที่ได้วางไว้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายเดียวกัน

Richard (1996 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2552, หน้า 2) นิยามองค์การว่า องค์การเป็นความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างสมาชิก องค์การจะมีอาณาเขตของตนเอง มีระเบียบกฎเกณฑ์ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจ มีระบบการติดต่อสื่อสาร และมีการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กิจกรรมที่องค์การดำเนินงานจะมีผลต่อสมาชิกในองค์การ ตัวองค์การเอง และสังคม

ธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 11) ให้ความหมายขององค์การไว้ว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมเดียวกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดีเพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวหรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 6) องค์การหมายถึง กระบวนการในการจัดระเบียบการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ และตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การด้วย ทั้งนี้กระบวนการวิธีปฏิบัติในองค์การจะต้องมีการจัดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติไว้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการบริหารจัดการ โดยมีโครงสร้างการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน มีการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบขององค์การ

ในแต่ละองค์การก็จะประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 2 ประการ คือ
(ปธาน สุวรรณมงคล, 2540, หน้า 35-37)

1. องค์ประกอบหลัก (Core element) องค์ประกอบหลักของทุกองค์การได้แก่ คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจนก่อรูปเป็นองค์การ คนที่เข้าร่วมในองค์การต่างก็มีวัตถุประสงค์ของตนเองโดยพิจารณาเห็นว่า องค์การนี้จะตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์การต้องตระหนักถึงความจริงข้อนี้และหาทางเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของแต่ละคนเข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อประสิทธิผลขององค์การ

2. องค์ประกอบการทำงาน (Working elements) องค์ประกอบการทำงานขององค์การได้แก่ ทรัพยากรทั้งหลายที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผลหรือไม่และเนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบโดยตรงในการทำให้องค์การมีประสิทธิผล ทรัพยากรที่องค์การมีอาจแยกได้ 2 ประเภท คือ

ประเภทแรก ทรัพยากรที่ไม่ใช่คน เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งแต่ละองค์การจะต้องมี เพียงแต่มีในระดับที่แตกต่างกัน ไปเท่านั้น

ประการที่สอง ทรัพยากรคน นอกจากจะเป็นองค์ประกอบหลักขององค์การแล้วยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานด้วย เพราะคนเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ และถ้าปราศจากการบริหารที่มีประสิทธิผลแล้ว ทรัพยากรการบริหารก็จะสูญเปล่า ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะเป็นองค์ประกอบการทำงานที่สำคัญด้วย คนเมื่อเข้ามาสู่องค์การจะนำเอาความสามารถ 3 ประการเข้ามาด้วย ได้แก่

1. ความสามารถของคนที่จะทำ (Ability to do)
2. ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ทำตามที่ต้องการ (Ability to influence)
3. ความสามารถในการใช้แนวคิด (Ability to use concepts)

ลักษณะขององค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ คือ

1. องค์การจะต้องมีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป องค์การจึงมีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคมที่บุคคลมารวมตัวกัน โดยองค์การเป็นเครื่องมือที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่บุคคลคนเดียวไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ในมิตินี้ องค์การจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของมนุษย์ที่จะทำให้มนุษย์สามารถก้าวข้ามข้อจำกัดของตนเองได้ กล่าวคือ องค์การเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์ทำสิ่งที่คน ๆ เดียวทำไม่ได้ได้สำเร็จ เป้าหมายในการรวมกันเป็นองค์การจะมีด้วยกัน 2 ระดับคือ เป้าหมายขององค์การที่องค์การต้องการจะบรรลุและเป้าหมายของบุคคล

ที่มาร่วมกันเป็นองค์การ

3. องค์การจะต้องมีกิจกรรมที่จะดำเนินการให้บรรลุผล การที่องค์การมีเป้าหมายเฉพาะทำให้้องค์การต้องมีกิจกรรมที่ต้องกระทำเพื่อให้บังเกิดผลตามที่ตั้งไว้ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องดำเนินการร่วมกันของสมาชิก สมาชิกในองค์การจึงมีการแบ่งงานกันทำ หรือร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. องค์การจะมีการกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจไว้ ซึ่งจะระบุไว้ในองค์การมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจอย่างไร

5. องค์การจะมีการกำหนดอาณาเขตขององค์การซึ่งแบ่งแยกองค์การออกจากส่วนอื่น ๆ หรือแบ่งแยกระหว่างผู้ที่ป็นสมาชิกและผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกขององค์การออกจากกัน

6. องค์การจะมีความต่อเนื่องในการดำเนินงานกิจกรรมขององค์การจะต้องมีความต่อเนื่องไม่ได้เป็นการดำเนินการในลักษณะชั่วคราวหรือทำเป็นครั้ง ๆ ไป (วันชัย มีชาติ, 2552, หน้า 2)

องค์การเป็นระบบการบริหารจัดการที่มีการออกแบบและการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง องค์การมีลักษณะดังนี้ (Batemen & Snell, 1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 12)

1. เป็นเอกลักษณ์ทางสังคม
2. มีเป้าหมายที่แน่นอน
3. มีการออกแบบ โครงสร้างอย่างรอบคอบ
4. มีการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก

กล่าวโดยสรุปจากความหมายและองค์ประกอบขององค์การที่นักวิชาการ ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นถึงลักษณะร่วมขององค์การที่จะขาดไม่ได้ ถ้าขาดไปแล้วจะทำให้ไม่มีลักษณะขององค์การซึ่งมีดังต่อไปนี้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 6-7)

1. โครงสร้าง (Structure) องค์การจะต้องมีโครงสร้าง โดยมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายในองค์การตามหลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัด หรือหลักความชำนาญเฉพาะอย่าง มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ

2. กระบวนการปฏิบัติงาน (Process) องค์การจะต้องมีกระบวนการวิธีปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งหมายถึงแบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแผนคงที่แน่นอนไว้ เพื่อให้ทุกคนในองค์การต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน

3. บุคคล (Person) องค์การจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การร่วมกัน ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่องค์การได้มอบหมายงานให้

และยังต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่ง ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer) และผู้ให้การสนับสนุน (Supporter)

4. วัตถุประสงค์ (Objective) องค์กรจะต้องวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานไปสู่กิจกรรม หรือผลผลิตขององค์กร

กล่าวโดยสรุป องค์กรเกิดขึ้นและคงอยู่เมื่อคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันละมีวัตถุประสงค์บางอย่างร่วมกันซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปของบทบาท ความสัมพันธ์ กิจกรรม และวัตถุประสงค์ในองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

ความสำคัญขององค์กร

ปธาน สุวรรณมงคล (2540, หน้า 32-33) องค์กรมีความสำคัญด้วยเหตุผล 2 ประการ คือ

1. เหตุผลทางสังคม (Social reasons) มนุษย์มักจะแสวงหาความร่วมมือกันในรูปแบบขององค์กร หรือคำกล่าวที่ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม” อาจกล่าวได้ว่า การที่บุคคลต่าง ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่นองค์การนั้น ก็เพื่อที่จะสนองความต้องการส่วนบุคคลของเขาเอง โดยที่พวกเขาเหล่านั้นไม่อาจจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้โดยลำพัง องค์กรจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายส่วนบุคคลของแต่ละคนลุล่วงประสบความสำเร็จได้

2. เหตุผลทางวัตถุ (Material reasons) คนยังมารวมกันเป็นองค์กรเนื่องจากเหตุผลทางวัตถุอีกด้วย โดยอาศัยการนี้เองที่ทำให้เขาสามารถทำสิ่ง 3 สิ่งที่ไม่อาจทำได้ตามลำพัง นั่นคือ

2.1 การขยายขีดความสามารถของคน โดยข้อเท็จจริง ความสามารถของปัจเจกบุคคลมีขีดจำกัด การมารวมตัวกันเป็นองค์กรช่วยขยายขีดความสามารถของตนในการบรรลุถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน องค์กรช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของแต่ละคนและยังสามารถทำให้บรรลุความต้องการที่เหนือความต้องการพื้นฐานไปด้วย การรวมตัวเป็นองค์กรก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) หรือสามารถใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างที่แต่ละคนมีอยู่ และประสานความชำนาญเฉพาะอย่างของแต่ละคนเข้าด้วยกันเพื่อทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

2.2 การย่นระยะเวลา ขีดความสามารถขององค์กรในการย่นระยะเวลาที่ต้องใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์เป็นเหตุผลทางวัตถุประการที่สองที่ทำให้เกิดองค์การขึ้นมาในหลาย ๆ กรณีภารกิจบางอย่างหากในปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเล็ก ๆ ทำอาจใช้เวลานานเกินกว่าที่จะรอได้ ก็จะต้องมอบหมายให้องค์การที่มีขนาดใหญ่รับไปทำแม้ว่าต้องใช้แรงงานหรือเงินเพิ่มมากขึ้นก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจนั้นเสร็จสิ้นตามเวลาที่ต้องการ

2.3 การสะสมความรู้ การมีองค์การช่วยทำให้คนในองค์กรเรียนรู้ ความรู้ที่องค์การสะสมไว้จากรุ่นก่อน ๆ หากปราศจากองค์กรแล้ว คนแต่ละคนในแต่ละยุคสมัยต้องเรียนรู้ทุก ๆ สิ่งเอง ความรู้ที่สะสมนี้ทำให้คนรุ่นหลัง ๆ ได้เรียนรู้และสามารถใช้หรือขยายความรู้เหล่านั้น

ออกไปให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้อีก ตามทัศนะของ อุทัย เลาหวิเชียร ให้ความสำคัญขององค์การมี 4 ประการดังนี้

ประการแรก ทฤษฎีองค์การมีประโยชน์ต่อการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ ทั้งนี้เพราะรัฐประศาสนศาสตร์มีขอบข่ายอยู่ 3 ขอบข่าย คือ นโยบายสาธารณะ เทคนิคการบริหาร และทฤษฎีองค์การและใน 3 ขอบข่ายอาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีองค์การเป็นขอบข่ายที่สำคัญที่สุดเพราะการบริหารเกิดขึ้นภายในองค์การ ถ้าหากขาดความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การแล้ว การศึกษาการบริหารก็จะเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ไม่ว่าจะเป็นรัฐประศาสนศาสตร์หรือบริหารธุรกิจ

ประการที่สอง ทฤษฎีองค์การมีประโยชน์ต่อการจัดการ (Management) การจัดการก็คือ วิธีการปฏิบัติ สาระส่วนใหญ่ของการจัดการจะพึ่งพาความรู้จากทฤษฎีองค์การ

ประการที่สาม ทฤษฎีองค์การมีประโยชน์ต่อการเข้าใจพัฒนาองค์การซึ่ง ทฤษฎีองค์การสำนักที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์การ นอกจากนี้ในสำนักอื่น ๆ ก็มีมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์การบรรลุจุดหมายได้

ประการที่สี่ ทฤษฎีองค์การเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การในสังคมประเภทหนึ่ง ทฤษฎีองค์การจึงมีประโยชน์แต่การอธิบายระบบสังคม ระบบเศรษฐกิจ และระบบการเมือง โดยเหตุนี้ การศึกษารัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสังคมวิทยา ตลอดจนจิตวิทยาจึงต้องพึ่งพาทฤษฎีองค์การ และถ้าหากจะพิจารณาถึงศาสตร์ประยุกต์แล้ว ทฤษฎีองค์การจะมีประโยชน์อย่างมากต่อ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ สาธารณสุขศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสังคมสงเคราะห์ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2540, หน้า 58) และองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 13)

1. เป็นการนำทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goals) และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่ต้องการ
2. เพื่อผลิตสินค้าและบริการที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. สร้างให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ที่อำนวยความสะดวก
4. ใช้การผลิตที่ทันสมัย (Modern manufacturing) และเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ (Computer-based technology)
5. ปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
6. สร้างคุณค่าสำหรับเจ้าของกิจการ (Owners) ลูกค้า (Customers) และพนักงาน (Employees)
7. ปรับให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่องกับความท้าทายที่มีความหลากหลายทางด้านจริยธรรม (Ethics) การจูงใจ (Motivation) และความร่วมมือจากพนักงาน (Coordination)

สำนักทฤษฎีองค์การ

1. สำนักทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม

นักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ Frederick W. Taylor, Henri Fayol, Harington Emerson, James D. Mooney, Alan C. Reiley, Luther Gulick และ Lyndall Urwick

ข้อสมมติฐานของทฤษฎี นักทฤษฎีเหล่านี้ได้พยายามค้นหาหลักการที่เป็นสากลที่จะให้องค์การมีประสิทธิภาพใช้วิธีการสังเกตและสรุปไปสู่หลักการที่เฉพาะ ซึ่งแยกองค์การที่ประสบความสำเร็จออกจากองค์การที่ล้มเหลว ข้อสมมติฐานของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมมีดังนี้ (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2541, หน้า 6-8 อ้างถึงใน วรนาถ แสงมณี, 2544, หน้า 1-13)

1.1 หลักการหรือวิธีการที่นำมาใช้จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลผลิตภาพ (Productivity) ขององค์การ

1.2 คนงานทั้งหมดจะไม่ชอบงาน งานมีลักษณะตรงกันข้ามกับธรรมชาติของคน คนทั้งหมดไม่ได้ใช้ความคิดและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด และการสั่งการต้องชัดเจน มิฉะนั้นแล้วคนงานจะทำงานไม่มีประสิทธิภาพสูงสุด และการผลิต (Production) จะตกต่ำ

1.3 คนงานต้องเข้าใจถึงขอบเขตของงานที่ตนเองทำอยู่และถูกจำกัดอยู่ในขอบเขตของงานนั้น

1.4 คนงานจะได้รับมอบหมายงานให้ทำที่แน่นอน และหัวหน้าจะบอกวิธีการทำงานให้โดยที่คนงานไม่ต้องใช้ดุลยพินิจ

1.5 งานของคนงานควรจะทำให้มีลักษณะง่าย ๆ เป็นงานที่ง่ายของหัวหน้า

1.6 พิจารณางานตามลักษณะที่เห็น โดยไม่เอาความคิดเห็นส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง (Objectively) และไม่เป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคล (Impersonally)

1.7 คนงานทำงานเพื่อเงิน สิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานหนักและดีขึ้น คือ การจ่ายให้เป็นเงิน ในทรรศนะนักทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม พิจารณาว่าข้อสมมติฐานเหล่านี้อธิบายให้เห็นถึงลักษณะของมนุษย์ที่เป็นสากล และหลักการเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างสากล มีข้อวิจารณ์ว่าทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม ว่าไม่สนใจในเรื่องปัจเจกบุคคล และความต้องการของคน รวมทั้งไม่สนใจในเรื่องลักษณะและเงื่อนไขของสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง

2. สำนักทฤษฎีองค์การแบบมนุษย์สัมพันธ์

ในปี ค.ศ. 1939 โดย Roethlisberger และ Dickson นำไปสู่สำนักทฤษฎีองค์การแบบมนุษย์สัมพันธ์หรือพฤติกรรมมนุษย์ โดยพิจารณาว่า องค์การและผู้บริหารจะบริหารงานอย่างไร

Roethlisberger และ Dickson ค้นพบว่า การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขทางกายภาพในสถานที่ทำงานก็ยังทำให้การผลิตเพิ่มขึ้น ผลของการทดลองและสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจัยทางสังคมและอารมณ์เป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการผลิต

การทดลองที่ Hawthorne ผู้ทำการทดลองมีความเป็นมิตร เอื้อเฟื้อต่อคนงาน ซึ่งคนงานไม่เคยได้รับการดูแลอย่างนี้มาก่อน คนงานจึงเต็มใจที่จะร่วมมือและกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งๆที่มีเงื่อนไขที่ยากลำบากมากขึ้น คนจึงเป็นจุดที่จะต้องสนใจศึกษา

Roethlisberger และ Dickson สรุปเกี่ยวกับแนวทางที่คนงานปฏิบัติ ดังนี้

2.1 งานเป็นกิจกรรมทางสังคม คนในองค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาองค์การทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ (Informal social organizations)

2.2 องค์การทางสังคมที่ไม่เป็นทางการทำหน้าที่สร้าง และบังคับใช้ให้เป็นไปตามบรรทัดฐาน (Norms) และหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม ช่วยกำหนดสถานภาพและพฤติกรรมของสมาชิก นอกจากนี้ยังตอบสนองความต้องการของสมาชิกในเรื่องการยอมรับ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความมั่นคง ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญมากในการสร้างขวัญในการทำงานและทำให้เกิดผลผลิต ซึ่งมีความสำคัญมากกว่าเงื่อนไขทางกายภาพ

ข้อสรุปดังกล่าว นี้มีลักษณะตรงกันข้ามกับข้อสมมติฐานของสำนักทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม ผลการศึกษาของ Hawthorne กระตุ้นให้ผู้บริหารสนใจปัญหาความรู้สึกของคน

3. ทรรศนะสมัยใหม่

สำนักความคิดใหม่ซึ่งมีอิทธิพลต่อทฤษฎีองค์การ คือ ทฤษฎีระบบ (Systems theory) และทฤษฎีตามสถานการณ์ (Contingency theory) สำนักทฤษฎีองค์การสมัยใหม่จะมีชื่อเรียกว่า สำนักระบบและสถานการณ์

สำนักความคิดด้านระบบพิจารณาว่าเข้าใจองค์การควรจมองในลักษณะของระบบ ซึ่งประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน การสังเกตสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่แยกออกจากสภาพแวดล้อมที่ใหญ่กว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม ปัจเจกบุคคลจะไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่จะได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งคนซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกันด้วย พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนควรนำมาพิจารณาภายในสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์การจะมีโครงสร้างที่มีประสิทธิผลที่สุดเมื่อมีความสัมพันธ์กับระบบสังคมแรงกดดันจากภาครัฐ และความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน

นักทฤษฎีระบบชี้ให้เห็นว่า ทุก ๆ องค์การ คือ ระบบสังคม ซึ่งส่วนต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์กันและพึ่งพาต่อกัน การเปลี่ยนแปลงในส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การจะมีผลต่อองค์การ โดยรวม สภาพแวดล้อมซึ่งองค์การเผชิญอยู่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

สำหรับทฤษฎีตามสถานการณ์ยอมรับว่าองค์การเป็นระบบซึ่งส่วนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน การออกแบบขององค์การโดยใช้หลักการแบ่งแยกงานและรวมงานเข้าด้วยกัน จะถูกกำหนดขึ้นมาโดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่เฉพาะขององค์การเพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมสำหรับองค์การ ทฤษฎีตามสถานการณ์ชี้ให้เห็นว่าไม่มีคำตอบที่แน่นอนตามหลักทฤษฎีการสมัยดั้งเดิมได้อธิบายไว้

ดังนั้นทฤษฎีระบบและทฤษฎีตามสถานการณ์จะมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ แนวคิดเรื่องระบบอธิบายว่าทุกสิ่งมีความสัมพันธ์กัน แนวคิดตามสถานการณ์จะช่วยทำให้ทฤษฎีระบบมีประโยชน์มากขึ้น โดยค้นหาเพื่อชี้ว่า ปัจจัยใดจากปัจจัยทั้งหลายที่สัมพันธ์กับองค์การเป็นปัจจัยที่ตรงประเด็นมากที่สุด ได้แก่ ขนาดขององค์การ เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ สภาพแวดล้อม และชั้นวงจรชีวิตขององค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีองค์การกับการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การก็คือ แนวคิดและเทคนิคที่ทฤษฎีองค์การใช้สำหรับการที่จะให้ทรัพยากรเกี่ยวกับคนและแรงงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ (อุทัย เลหาวิเชียร, 2540, หน้า 88)

ทฤษฎีองค์การจึงเป็นรากฐานความรู้ที่สำคัญของการพัฒนาองค์การ เนื่องจากทฤษฎีองค์การมีฐานคติที่สนองต่อการพัฒนาองค์การ ฐานคติที่สำคัญก็คือ

1. การพัฒนาแนวความคิดของตนเอง
2. ความเจริญเติบโตภายในขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่มีความซื่อสัตย์สนใจ และไม่หลอกลวง
3. การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเกิดจากการที่กลุ่มมีความรู้สึกร่วมกัน มีเอกภาพ และความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อม
4. คนมีโอกาที่จะเปลี่ยน หากคนมีส่วนร่วมในการแสวงหาเหตุผล เพื่อการเปลี่ยนแปลง และวิถีทางที่จะบรรลุการเปลี่ยนแปลง
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยให้ความร่วมมือของกลุ่มมีมากขึ้น เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ
6. การมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นมีส่วนทำให้เกิดความพอใจสูงขึ้น และความพอใจจะทำให้ผลผลิตสูงตามมาด้วย
7. เปลี่ยนความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน กล่าวโดยสรุป การพัฒนาองค์การเชื่อว่าจะเปลี่ยนบรรยากาศขององค์การขนาดใหญ่ ที่มีแบบแผนเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย

แนวโน้มของทฤษฎีองค์การ (อุทัย เลหาวิเชียร, 2540, หน้า 90-91)

จุดเน้นของทฤษฎีองค์การจากแรกเริ่มจนถึงปัจจุบันก็คือ เริ่มจากการคำนึงถึงความสำคัญ
ของโครงสร้าง พฤติกรรมของคน และการบูรณาการโครงสร้างกับพฤติกรรมของคน โดยการมอง
องค์การแบบเป็นระบบ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการ
กำหนดการพัฒนาของทฤษฎีองค์การ ซึ่งจุดเน้นของทฤษฎีองค์การจะมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ
ประการแรก คือ การแยกค่านิยมออกจากข้อเท็จจริง เพื่อให้การศึกษาขององค์การมีความเป็น
วิทยาศาสตร์มากขึ้น

ประการที่สอง การศึกษาเน้นในลักษณะเชิงประจักษ์มากขึ้น ทั้งในด้านการใช้ข้อมูล และ
วิธีการในการศึกษา

ประการที่สาม มีลักษณะเป็นสหวิทยาการมากขึ้น

ประการที่สี่ มุ่งเน้นศึกษาองค์การภาครัฐมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป การเปลี่ยนแปลงหรือแนวโน้มของทฤษฎีองค์การขึ้นอยู่กับ
การเปลี่ยนแปลงของแต่ละสังคม ทฤษฎีองค์การที่เขียนในสังคมใดก็จะมักสอดคล้องกับสังคมนั้น
ข้อสำคัญที่สุดก็คือ จะต้องศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบเพื่อให้องค์ความรู้มีลักษณะเป็นทฤษฎีที่
สมบูรณ์แบบ

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

วิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
กำหนดให้เป็น วิชาชีพควบคุม หมายถึง วิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และ
การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารในสถานศึกษา
ปฐมวัย ชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งภาครัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษา
นอกสถานศึกษาในระดับเขตการนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ
ประกอบด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 15)

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ที่ประกอบวิชาชีพดังกล่าว ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากคุรุสภาก่อน
จึงจะสามารถประกอบวิชาชีพได้ ยกเว้นเฉพาะผู้ที่กฎหมายอนุญาตไว้ไม่ต้องมีใบอนุญาต

ประกอบวิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้ว จะต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่ง
ข้อจำกัดและเงื่อนไข รวมทั้งต้องปฏิบัติงานและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
ของวิชาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้การประกอบวิชาชีพควบคุมเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด

คำว่า “วิชาชีพ” มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายท่านด้วยกัน

วิจิตร ศรีสอาน (2530, หน้า 21 อ้างถึงใน สุนิภรณ์ ศิวรานนท์, 2542, หน้า 15) ได้อธิบาย
ถึงลักษณะวิชาชีพไว้ดังนี้ คือ

1. ให้บริการแก่สังคมโดยไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น
2. ให้บริการแก่สังคมโดยใช้วิธีการแห่งปัญญา
3. สมาชิกมีความเป็นอิสระในการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพ
4. สมาชิกต้องได้รับการศึกษาในระดับสูง
5. สมาชิกต้องประพฤติดี และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น
6. ต้องมีสถาบันหรือองค์กรวิชาชีพ เป็นแหล่งกลางคอยสร้างสรรค์ จรรโลงความมั่นคง

แห่งวิชาชีพของสมาชิก

รุ่งทิพา จักรกร (2528, หน้า 12 อ้างถึงใน เอมอร อิมถาวร, 2556, หน้า 29) กล่าวว่า
ลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงโดยทั่วไป มี 5 ประการ คือ

1. ต้องมีการให้บริการแก่สังคมที่มีลักษณะจำเพาะเจาะจงและจำเป็น เช่น วิชาชีพแพทย์
วิศวกร และครู ต้องเน้นหนักด้านบริการแก่สังคมมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ
2. ต้องมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ละเมิดต้อง
ได้รับการลงโทษ ในกรณีร้ายแรงอาจถูกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
3. ต้องได้รับการศึกษาอบรมเป็นระยะเวลาานาน เพื่อให้ความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง ทั้งนี้
เนื่องจากต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ คือ อย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี
4. ต้องมีความเป็นอิสระ เสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. ต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรโลงมาตรฐานของวิชาชีพ
คอยพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพนั้น

ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2544 อ้างถึงใน เอมอร อิมถาวร, 2556, หน้า 30) ได้กล่าวถึง
คุณลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงว่าประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 6 ประการ คือ

1. มีเอกลักษณ์ของการบริการสังคมเป็นบริการสังคมที่ไม่มีใครเหมือน
2. วิธีแห่งปัญญา งานที่ใช้ปัญญาหรืองานสมองมากกว่าแรงงาน
3. ได้รับการศึกษาอบรมมากพอที่จะประกันการใช้สมองทำงานและได้รับการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง

4. มีศีลหรือจรรยาบรรณประจำตัว (มีคุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพอย่างแท้จริง)

5. มีองค์กรวิชาชีพ โดยเฉพาะสำหรับควบคุมและพัฒนาวิชาชีพและมีสมาคมวิชาชีพของตนเองพิทักษ์สิทธิ และดูแลสวัสดิการของสมาชิก

6. มีอิสระในการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานของวิชาชีพทั่วไป เป็นวิชาชีพที่รับใช้และให้บริการแก่สังคม ดังนั้น วิชาชีพครู จึงถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีครูสภาเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ สามารถกำกับดูแลมาตรฐานวิชาชีพของตนเองได้อย่างมีคุณค่า คอยพิทักษ์ผลประโยชน์แก่มวลสมาชิก

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพครู และมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยยึดหลักกฎหมายและให้อำนาจครูสภาเป็นผู้นำในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ครูสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 19-54)

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษา ซึ่งกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่ประกอบอาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.2 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.3 การจัดการเรียนรู้
- 1.4 จิตวิทยาสำหรับครู

- 1.5 การวัดประเมินผลการศึกษา
- 1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 1.7 การวิจัยทางการศึกษา
- 1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 1.9 ความเป็นครู

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1. การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

กล่าวโดยสรุปมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับ ความรู้และประสบการณ์จัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา ซึ่งผู้ที่ต้องการประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษาจะต้องมีความรู้และประสบการณ์ที่จะสามารถสอนวิชาชีพได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้อง ปฏิบัติในงานวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญ ตามระดับคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไป ได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องทำใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุก ๆ 5 ปี ได้แก่ มาตรฐานดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดตั้งขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และ การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรม การเรียนรู้และกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึงการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัย ปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การขยายผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนรู้ให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดแก่ผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะ แนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ให้ความร่วมมือ

ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง ก่อสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ หรือแแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาสมองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3. มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยคุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2548 หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดลงโทษได้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจ แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ส่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับจากสังคม

การพัฒนาวิชาชีพครู

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มุ่งปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนา วิชาชีพทางการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีองค์กรวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนา

วิชาชีพทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น องค์กรวิชาชีพดังกล่าว เป็นองค์กรตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เรียกว่า “คุรุสภา” ซึ่งเป็นสภาวิชาชีพ มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 9 คือ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ ประสาน ส่งเสริมการศึกษา และการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติดังกล่าวยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคุรุสภาไว้เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 59-62)

จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่จะจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ให้แก่เยาวชนตามจุดมุ่งหมายดังกล่าวจึงต้องมีกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องทำเป็นระบบ และต่อเนื่อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติชัดเจนในมาตรา 81 เรื่องการพัฒนา และการพัฒนาวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้เป็นระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยพัฒนาทั้งบุคลากรใหม่ และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของคุรุสภาและต้องมีระบบที่ชัดเจน สามารถครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 กลุ่ม คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ในหน่วยงานทุกสังกัด รวมทั้งครอบคลุมระบบย่อยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ระบบมาตรฐานและการควบคุมการประกอบวิชาชีพ ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพและระบบการยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีมาตรฐานวิชาชีพทั้ง 3 ด้าน เป็นกรอบในการพัฒนา ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ซึ่งคุรุสภาได้ดำเนินการออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่กำหนด ครอบคลุมงานในอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบของครูสภาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กล่าวคือ ครูสภาจะต้องดำเนินการกำหนดระบบย่อย และแนวทางในการดำเนินการในแต่ละเรื่อง ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้แก่

1. ระบบย่อยที่ 1 ระบบมาตรฐานและการควบคุมการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ การกำหนด มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การพัก ใช้อิใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต การรับรองปริญญา ประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรของสถาบัน ต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และการรับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้ง ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้เป็นการปฏิบัติงานภายใต้กรอบของมาตรา 9 (1) (2) (4) (7) และ (8)

2. ระบบย่อยที่ 2 ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติงานภายใต้กรอบ มาตรฐาน 9(3) ซึ่งมีขอบข่ายการปฏิบัติครอบคลุมงานด้านการออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ประกอบ วิชาชีพทั้งหมด

3. ระบบย่อยที่ 3 ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการส่งเสริม การศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ เป็นการปฏิบัติงานภายใต้กรอบมาตรา 9(5) และ (9)

4. ระบบย่อยที่ 4 ระบบการยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ทั้งนี้เป็น การปฏิบัติงานภายใต้กรอบมาตรา 9(6)

ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ระบบการพัฒนาผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพที่ครูสภากำหนด โดยมีครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับ ใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาครู, 2549, หน้า 62-63)

ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดหลักการในการพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพ

1. กรอบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

- 1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
- 1.2 รูปแบบการพัฒนา
- 1.3 แนวทางดำเนินการพัฒนา
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.1 การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.2 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างและสังคมนิยม
 - 2.3 การสร้างวัฒนธรรมการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง
3. เส้นทางการก้าวหน้าของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
 - 3.1 เส้นทางการพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.2 เส้นทางการก้าวหน้าของผู้ประกอบการวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพของครูสภา มีแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ดังนี้
ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา

วิสัยทัศน์

ครูสภาสนับสนุนส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ
จนเกิดผลงานเชิงประจักษ์ ส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้รับบริการ และสังคมโดยรวม

พันธกิจ

สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพ
ตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. จัดระบบการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
2. กำหนดและรับรองเครือข่ายและองค์กรที่รับการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพ
3. ประสานและพัฒนาการดำเนินงานกับเครือข่ายและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน
4. จัดระบบติดตาม ประเมินผล การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ
5. ให้การรับรองความชำนาญแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพที่ผ่านการประเมินจากครูสภา
6. ปรับปรุง พัฒนาระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาระบบการพัฒนาต่อเนื่องของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
2. สนับสนุนส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
3. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา

สู่วิชาชีพชั้นสูง มีระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. สร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ด้วยวัฒนธรรมแบบสร้างและส่งเสริมความรู้
2. สร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม
3. สร้างเครือข่ายพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
4. สร้างเสริมศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ

ความสำเร็จที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

1. ด้านวิชาชีพทางการศึกษา
 - 1.1 ได้รับการยอมรับ ศรัทธา และความเชื่อมั่น จากสังคมให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงมากขึ้น
 - 1.2 เป็นวิชาชีพที่สามารถปรับพัฒนาได้ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์
 - 1.3 มีความมั่นคงในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้

- 1.4 มีมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- 1.5 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 1.6 ผลการประเมิน
- 1.7 ปัญหาของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 1.8 คุณภาพของผู้เรียน
2. ด้านผู้ประกอบการวิชาชีพ
 - 2.1 ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพเพิ่มมากขึ้น
 - 2.2 เป็นผู้นำทางสังคม
 - 2.3 มีความมั่นคงในอาชีพ
 - 2.4 ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 2.5 มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 2.6 มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ
 - 2.7 สร้างคุณภาพให้เกิดแก่ผู้รับบริการ สถานศึกษา และชุมชน

ตัวบ่งชี้

- 2.8 สมรรถนะการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตน
- 2.9 ความก้าวหน้า
- 2.10 การใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรม
- 2.11 การประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.12 การยอมรับจากผู้รับบริการ

3. ด้านองค์กรวิชาชีพ

3.1 เป็นศูนย์ส่งเสริม และประสานการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา

3.2 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

3.3 บริหารจัดการ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุก ๆ หน่วยงาน

3.4 มีระบบเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

3.5 ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

3.6 มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล MIS และ ICT เพื่อการบริหารจัดการและการบริการ

3.7 เป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อมั่น ศรัทธา จากผู้ประกอบวิชาชีพและสังคมทั่วไป

ตัวบ่งชี้

1. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2. ประสิทธิภาพงานในทุกระดับ

3. การประชาสัมพันธ์

4. การบริหารระดับสากล

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาวิชาชีพของครูสภา จะเน้นสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างและ
ความรู้กระบวนการมีส่วนร่วม เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพที่มีศักยภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่น
ยอมรับ ศรัทธาและเชื่อถือจากสังคมให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพมีความมั่นคง ได้รับความ
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นที่ยอมรับจาก
ผู้รับบริการและสังคมทั่วไป

แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพ

การสร้างวัฒนธรรมการประเมินเพื่อพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติงานในการ
รวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติของตนเองเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ เพื่อการ
ตัดสินใจหรือตัดสินใจคุณค่าในการมาใช้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นการพัฒนาความรู้
ความสามารถ ประสบการณ์ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม หรือความชำนาญ การประเมินตนเอง เพื่อให้
เป็นวัฒนธรรม จึงควรประเมินตนเองทุกวันและกับงานที่รับผิดชอบ พร้อมกันมีการปรับปรุงแก้ไข
พัฒนาตนเองควบคู่ไปด้วย การสร้างวัฒนธรรมการประเมินในแต่ละบุคคลมีวิธีการ
(สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 75-76) ดังนี้

1. การสร้างความตระหนัก หมายถึง การสร้างความรู้สึกรู้สึก หรือตัดสินใจให้บุคคล
เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการประเมิน

2. ความพยายาม ที่จะพัฒนาหรือศึกษาหาความรู้เรื่องการประเมินตนเองแบบง่ายหรือแบบไม่เป็นทางการ และแบบเป็นทางการ
3. ผลสัมฤทธิ์ เป็นขั้นที่ได้ผลการประเมินตนเองที่อยู่ภายใต้ความคิดว่าจะต้องเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และเหมาะสมอย่างน้อยแค่ไหนเพียงไร
4. ขั้นการพัฒนา เป็นการนำข้อมูลจากการประเมินมาพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป ผู้ประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพแล้ว จะต้องมีความรู้ จรรยาบรรณ มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและบุคคลในชุมชนได้ รวมทั้งต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอยู่เสมอ มีครูสภา ซึ่งเป็นองค์กรทางวิชาชีพครูคอยกำกับดูแลให้เกิดมาตรฐานและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมี หน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและการบริหารการศึกษารวมทั้งหมด 7 อำเภอ คือ 1) อำเภอท่าวังผา 2) อำเภอบัว 3) อำเภอเชียงกลาง 4) อำเภอทุ่งช้าง 5) อำเภอสองแคว 6) อำเภอปอเกลือ และ 7) อำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 151 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2558 ก, หน้า 5)

การดำเนินงานการพัฒนากุศลกรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้ดำเนินงาน ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นหลัก มีการพัฒนากุศลกรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามไปด้วย

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 8 ประการ มีดังนี้

1. เร่งปฏิรูปการเรียนทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยปฏิรูปให้มีการเชื่อมโยงกันทั้งหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการเรียนยุคใหม่ การพัฒนาครูและการพัฒนาระบบการทดสอบ การวัดและประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกับหลักสูตร

และการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียนโดย

1.1 เร่งรัดและสานต่อเรื่องปฏิรูปหลักสูตรให้ก้าวหน้าและให้แล้วเสร็จ โดยจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตที่เหมาะสมทุกระดับชั้นการศึกษา

1.2 พัฒนาระบบการเรียนการสอนในปัจจุบันและเพื่อรองรับหลักสูตรใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับการเรียนรู้ในโลกใหม่ยุคใหม่ โดยเริ่มจากวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาอังกฤษ และการคิด วิเคราะห์

1.3 พัฒนาระบบทดสอบ วัดและประเมินผลทั้งภายในและภายนอกให้เป็นเครื่องมือส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานเทียบเคียงได้กับนานาชาติ โดยเชื่อมโยงกับเนื้อหาสาระในหลักสูตรและการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลให้เข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครูให้มีจำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปัจจุบัน รองรับหลักสูตรใหม่ และการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ รวมทั้งพัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คุณและระบบสวัสดิการและลดปัญหาที่บั่นทอนขวัญ กำลังใจของครูให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน

3. เร่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ สร้างมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์แบบพกพา (Tablet) และการพัฒนาเนื้อหาสาระ พัฒนาครู และการวัด ประเมินผลที่ได้ตามมาตรฐาน รวมทั้งเพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมไทย

4. พัฒนาคุณภาพการอาชีวศึกษาให้มีมาตรฐานเทียบได้กับระดับสากลให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ โดยผลักดันให้เกิดการใช้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อนำมาใช้กำหนดทักษะความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ทำให้มีงานทำ มีความก้าวหน้าและได้รับค่าตอบแทนตามสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น โดยไม่ขึ้นกับวุฒิการศึกษาเท่านั้น นอกจากนี้ จะพัฒนาการเรียนการสอนอาชีวศึกษา โดยขยายระบบทวิภาคี ร่วมมือกับภาคการผลิตและสถานประกอบการมากขึ้น รวมทั้งมีมาตรการจูงใจให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาในลักษณะทวิภาคี โดยมีเป้าหมายปรับสัดส่วนผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อสามัญ เป็น 50: 50

5. ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาเร่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานมากกว่าการขยายเชิงปริมาณ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยให้มีการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาของไทย เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World class university) ให้มากขึ้น

6. ส่งเสริมให้เอกชนและทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น สนับสนุนระบบความร่วมมือแบบหุ้นส่วนทางการศึกษารัฐและเอกชน (Public private partnerships) ตลอดจนเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรเป็นวิทยากร สนับสนุนการฝึกงาน และเรียนรู้การทำงานจริงในสถานที่ทำงาน โดยรัฐกำกับควบคุมเท่าที่จำเป็น เพื่อรักษามาตรฐาน และสนับสนุนส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้น

7. เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุ ได้รับการบริการการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสและพัฒนากองทุนกู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต (ICL) ให้สามารถเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มโอกาสและผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

8. พัฒนาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการสนับสนุนและพัฒนาการศึกษา และสถานศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้มากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การสร้างขวัญกำลังใจให้กับนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2, 2558, หน้า 11-12)

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยสู่มาตรฐานสากล ภายในปี พ.ศ. 2563 บนพื้นฐานของความเป็นไทย รวมทั้งลดช่องว่างของคุณภาพการศึกษา และลดความเสี่ยงของการออกกลางคัน โดยการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

พันธกิจ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทยห่างไกลยาเสพติด มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากลด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยมองค์กร

องค์กรที่มีชีวิต พร้อมจิตเอื้ออาทร มีอาภรณ์คือความขยัน ใจยึดมั่นหลักคุณธรรม

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึงและเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนกลาง ลดบทบาทและกระจายอำนาจสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งบูรณาการการทำงานภายในสำนักต่าง ๆ
6. เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ ครูและบุคลากรมีความปลอดภัยและมั่นคง

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของหลักเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและห่างไกลยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และลดอัตราการออกจากกลางคันให้เป็นศูนย์ โดยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจการศึกษาหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

จุดเน้นการดำเนินงาน

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ และความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Students competencies)
 - 1.1 นักเรียนปฐมวัยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่สมคูลเหมาะสมกับวัยผู้เรียนรู้อย่างมีความสุข
 - 1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3.00
 - 1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถ ด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านใช้เหตุผล
 - 1.4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
 - 1.5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีสมรรถนะในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ
 - 1.6 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ เหมาะสมตามช่วงวัย
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคม ที่เหมาะสม (Students characteristics & Social skills) ดังต่อไปนี้
 - 2.1 นักเรียนประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 - 2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง
 - 2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของไทย
3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students with special needs)
 - 3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
 - 3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน
 - 3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและศิลปะ

3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ องค์กรเอกชนและสถานศึกษาทางเลือกได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นพิเศษ ได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous professional development)

1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสารอย่างน้อย 1 ภาษา

1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาระบบแรงจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and rewarding system)

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน คุณวุฒิ

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอน อย่างมืออาชีพเป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional ethics)

3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ที่มุ่งพัฒนาการศึกษา ของชาติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหาร

1. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ โดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and accountability)

1.1 สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข แทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่

ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่อให้สถานศึกษาทำแผนพัฒนา เป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งการมีส่วนร่วมความรับผิดชอบต่อผลการ ดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

1.4 องค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการ และติดตาม ประเมินผลการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ เพื่อนักเรียนได้พัฒนาตนเอง

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตาม มาตรฐาน (Management with quality and standards)

2.1 สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียง กับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2, 2558 ก, หน้า 13-17)

นโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 2

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีคุณภาพตามมาตรฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. ส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรมและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. จัด ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนทั้งเด็กปกติ พิการ ด้อยโอกาสที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เป็นองค์กรที่ให้บริการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา

5. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานสถานศึกษา

6. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถตามมาตรฐานสถานศึกษา

7. พัฒนาระบบ กลไก ในการส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจให้แก่ สถานศึกษา

8. พัฒนานักเรียนใน โรงเรียน โครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ และนักเรียนใน โรงเรียน โครงการพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร

ค่านิยม

ยิ้มแย้มแจ่มใส (Smile) ใส่ใจบริการ (Service mind) พัฒนางานด้วยความรู้ (Smart)

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2. นักเรียนมีจิตสำนึกในความเป็นไทยมีคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินชีวิตตามหลัก

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับ โอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในระดับดีมาก

5. สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานศึกษาในระดับดีมาก

6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

ตามมาตรฐานสถานศึกษาในระดับดีมาก

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรูปแบบวิธีการในการส่งเสริม สนับสนุนสร้าง

และพัฒนาเครือข่าย

8. นักเรียนใน โรงเรียน โครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ

และนักเรียนใน โรงเรียน โครงการพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดารได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
6. พัฒนาการศึกษารองเรียนในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ และโรงเรียนในโครงการพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร

จุดเน้น

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักเพิ่มขึ้น โดยผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5.00
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า สพฐ.
3. นักเรียนปฐมวัยทุกคนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาที่สมดุล เหมาะสมกับวัยและเรียนรู้อย่างมีความสุข
4. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง และมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน
5. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
6. นักเรียนที่มีความรู้ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศิลปศาสตร์ทุกคนได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศ
7. นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

8. ประชากรวัยเรียนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาด้วยทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อลดอัตราเด็กตกหล่น ออกกลางคัน ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อหรือประกอบอาชีพ

9. บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เน้นบริการ สร้างสรรค์ ผลงานอย่างมีคุณภาพ

10. นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสารอย่างน้อย 1 ภาษา และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

11. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีระบบประกันคุณภาพ ภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพภายนอก

12. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

13. นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในโครงการพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ และโรงเรียนในโครงการพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2558 ก, หน้า 18-20)

กล่าวโดยสรุป โรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดำเนินปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขึ้น จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมหนึ่ง ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในอันที่จะช่วยพัฒนาครูหรือบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพราะกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะส่งผล ต่อคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ดำเนินการอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพที่ดี มีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เปิดโอกาสให้เยาวชนที่เรียนจบระดับ ประถมศึกษาปีที่ 6 ที่อยู่ห่างไกลออกไป โดยเฉพาะชนบทที่ไม่สามารถเรียนได้ ได้มีโอกาสหรือ ขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นองค์กรที่ให้บริการในการจัดการศึกษาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และได้เปิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ. 2533 เปิดโอกาสให้นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียน ต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ภายใต้อุทิศการมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัด และความสนใจ รวมทั้งศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (บำเพ็ญ แสงจันทร์, 2555, หน้า 11)

ปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบไปด้วย

1. โรงเรียนบ้านสบเป็ด
2. โรงเรียนบ้านน้ำโมงปางสา
3. โรงเรียนบ้านน้ำพุร้อน
4. โรงเรียนบ้านแหน
5. โรงเรียนชุมชนบ้านคอนตัน
6. โรงเรียนแสนทองวิทยา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรุณญา บุญยงค์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา: กรณีศึกษาของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ครู-อาจารย์ของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการศึกษาต่อและความต้องการ พัฒนาการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือความต้องการศึกษาต่อและความต้องการเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการ ความต้องการพัฒนาการศึกษาดูงานและฝึกงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความต้องการในการพัฒนา บุคลากรด้านการศึกษา พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการ การเลื่อนตำแหน่งทาง วิชาการและความต้องการศึกษา ดูงาน และฝึกงาน

พรพิมล แยมศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาเพิ่มคุณวุฒิ ด้านการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการทัศนศึกษา ดูงาน และฝึกการปฏิบัติงานและ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ของข้าราชการครู จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาบุคลากร ในด้านที่ข้าราชการครูมีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง รองลงมา คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และด้านการทัศนศึกษา ดูงาน และฝึกปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยในด้านการฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริง มีความต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมให้ตรงกับสาขาวิชา หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบในด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ หรือ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ และแนวทางในการทำงานผลงานทางวิชาการที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและในด้านการทัศนศึกษา ดูงาน และฝึกปฏิบัติงาน ต้องการให้ความสำคัญ แก่ครูผู้สอนได้มีโอกาสศึกษาดูงานและฝึกงานอย่างทั่วถึง ในด้านการศึกษาเพิ่มวุฒิ ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ เรื่องการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิอย่างต่อเนื่องและในด้านการประชุม เชิงปฏิบัติการ ต้องการให้มีการประชุมจัดทำแผนการเรียนการสอน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการเป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียนอนุบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการ ในห้องเรียน การทำวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีระดับความ ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาของครูใน โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

วิราวรรณ มีแจ้ง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ ครูสังกัดเมืองพิทยา ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวม เกือบทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา

วิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอและด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลางผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา ทั้งครูชายและครูหญิง มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและเกือบทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ซึ่งครูหญิงมีระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพมากกว่าครูชาย และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อย มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

รุ่งนภา มาศจันทร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในเขตโรงเรียนอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางการสอนภาษาอังกฤษ ด้านการกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในเขตโรงเรียนอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำแนกตามประเภทของครูภาษาอังกฤษ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูที่จบเอกภาษาอังกฤษ มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าวิชาเอกอื่น จำแนกตามประสบการณ์การสอนภาษาอังกฤษ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 4 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนามากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 4 ปี จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิตินั้น ครูภาษาอังกฤษอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าขนาดเล็กและขนาดใหญ่

พรพิมล มั่งมี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครูในอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาต่อ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ยกเว้นด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของ

ข้าราชการครูในอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 1 พบว่า การพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนานุเคราะห์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ผลการเปรียบเทียบ

เฉลี่ยรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนปานกลาง และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมาก ส่วนระดับการศึกษาครูที่สอนระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีความต้องการพัฒนาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กนิษฐา บัวเดือน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส มีความต้องการพัฒนาตนเอง อันดับแรก คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านอันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคลิกภาพ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพศหญิงมีการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย อายุ 51-60 ปี มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการครู ที่มีการศึกษาระดับอื่น ๆ ข้าราชการครูที่มีระยะเวลารับราชการ 21-30 ปี มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่มีระยะรับราชการอื่น ๆ ระดับตำแหน่ง คศ. 3 มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งอื่น ๆ ระดับเงินเดือนข้าราชการครูที่มีระดับเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับเงินเดือนอื่น ๆ

กนิษฐา อมรสังข์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริพร เฟื่องฟู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามทักษะของครูในโรงเรียนเทศบาล 1 (สตาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน และด้านการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน และการฝึกอบรม เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามทักษะของครูในโรงเรียนเทศบาล 1 (สตาวร) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และจำแนกระดับชั้นของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการฝึกอบรม และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู เพื่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพจะเป็นแนวทางในการควบคุมกำกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลใน โดยเฉพาะต่อการดำเนินงานจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนใน โรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ด้านการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน 50 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานการปฏิบัติตน 9 มาตรฐาน เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูใน โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอท่าวังผา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผลที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูให้สามารถพัฒนาตนเองในการจัดการศึกษาและจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินวิจัย ดังนี้

วิธีการวิจัย

1. เก็บรวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Documentary research) ได้แก่ หนังสือ บทความ รายงานสรุป ของหน่วยงานราชการ เอกสารหน่วยงานราชการ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในรูปของการอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive method) เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้นและสร้างและสร้างแนวความคิด ในครั้งนี้มีความถูกต้องที่สุด

2. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นการศึกษาจากการเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสายงานการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ทั้งหมดจำนวน 93 คน ภายใน 6 โรงเรียน โดยผู้วิจัยทำการศึกษาทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2, 2558 ข, หน้า 3-5)

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าม่วง

ที่	โรงเรียน	จำนวน
1	โรงเรียนบ้านสบเป็ด	22
2	โรงเรียนบ้านน้ำโมงปางสา	15
3	โรงเรียนบ้านน้ำพุร้อน	11
4	โรงเรียนบ้านแหน	15
5	โรงเรียนชุมชนบ้านคอนตัน	15
6	โรงเรียนแสนทองวิทยา	15
รวม		93

ที่มา: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประจำปี 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของข้าราชการครู มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 เอกสารอื่นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Chick list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 เป็นการพัฒนาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 เป็นการพัฒนาด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

โดยจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ จากมากไปหาน้อย โดยมีระดับคะแนน 4 ลำดับ ดังนี้

4 หมายถึง ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก

2 หมายถึง ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับน้อย

1 หมายถึง ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หลักการพัฒนาวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เป็นลักษณะแบบเลือกตอบเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

4.1 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.มนต์ภัส มโนการณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสบเป็ด

4.3 นางชนิษฐา ไบยา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแสนทองวิทยา

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า Reliability ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า Cronbach's alpha ได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .85 ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้แบบสอบถามและการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 และกำหนดเก็บแบบสอบถามหลังจากที่แจกแบบสอบถามภายใน 1 สัปดาห์
3. จากการเก็บรวบรวม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 93 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 93 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2558 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2558

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลมาประมวลผลทางสถิติในการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปทางปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ได้แก่ 1) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบ การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ที่สอน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เพื่อบรรยายเชิงพรรณนาและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

เกณฑ์การแปลผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติคะแนน

เฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) กำหนดช่วงการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)
(ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 91)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด (Maximum)} - \text{คะแนนต่ำสุด (Minimum)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้าน ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลผล
3.26-4.00 หมายถึง ในระดับมากที่สุด	ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
2.51-3.25 หมายถึง ในระดับมาก	ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
1.76-2.50 หมายถึง ในระดับน้อย	ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
1.00-1.75 หมายถึง ในระดับน้อยที่สุด	ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

และกำหนดเกณฑ์การแปลความสัมพันธ์

ระดับคะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลผล
0.76-1.00 หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
0.51-0.75 หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
0.26-0.50 หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
0.00-0.25 หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีวัตถุประสงค์ประการแรกเพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ที่สอน ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีทั้งสิ้น 93 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครูกับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	36	38.71
หญิง	57	61.29
รวม	93	100.00
อายุ		
21-30 ปี	6	6.45
31-40 ปี	32	34.41
41-50 ปี	18	19.35
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	37	39.78
รวม	93	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	64	68.82
ปริญญาโท	28	30.11
ปริญญาเอก	1	1.08
รวม	93	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	4	4.30
ครู คศ. 1	20	21.51
ครู คศ. 2	14	15.05
ครู คศ. 3	54	58.06
ครู คศ. 4	1	1.08
รวม	93	100.00
ประสบการณ์ที่สอน		
1-10 ปี	25	26.88
11-20 ปี	17	18.28
21-30 ปี	9	9.68
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	42	45.16
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 2 มีดังนี้
เพศของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 2 พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.29 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.71

อายุของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 2 พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.78 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.41 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.35 และน้อยที่สุดช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.45

ระดับการศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 2 พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.82 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.11 ระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.08

ระดับตำแหน่งของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง ครู คศ. 3 คิดเป็นร้อยละ 58.06 รองลงมา ครู คศ. 1 คิดเป็นร้อยละ 21.51 รองลงมา ครู คศ. 2 คิดเป็นร้อยละ 15.05 ครูผู้ช่วยคิดเป็นร้อยละ 4.30 และครู คศ. 4 ร้อยละ 1.08

ประสบการณ์ที่สอนของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่สอน มากกว่า 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.16 รองลงมา มีประสบการณ์ที่สอน ช่วง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.88 มีประสบการณ์ที่สอนช่วง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.28 และมีประสบการณ์ที่สอนช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.68

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนาตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	31 (33.33)	61 (65.59)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.32	.50	มากที่สุด	1
2. การเข้าร่วมการประชุม/ อบรม/ สัมมนาเกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการ	26 (27.96)	63 (67.74)	0 (0.00)	4 (0.36)	3.24	.52	มาก	2
3. การเขียนรายงานสรุปเนื้อหาหลังจากการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาให้ผู้บริหารได้รับทราบ	13 (13.98)	58 (62.37)	3 (3.23)	19 (20.43)	2.87	.68	มาก	3
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงาน	11 (11.83)	44 (47.31)	0 (0.00)	38 (40.86)	2.71	.67	มาก	4
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					3.03	.42	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอพบว่า

โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรมการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = .42$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้ การศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32, \sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 1 การเข้าร่วมการประชุม/ อบรม/ สัมมนาเกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการพบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24, \sigma = .52$) เป็นอันดับที่ 2 การเขียนรายงานสรุปเนื้อหาหลังจากการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ให้ผู้บริหาร ได้รับทราบพบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87, \sigma = .68$) เป็นอันดับที่ 3

การจัดทำผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงาน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.71, \sigma = .67$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 5 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ในด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน

ด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนาตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการจัดการเรียนการสอน	39 (41.94)	52 (55.91)	0 (0.00)	2 (2.15)	3.40	.53	มากที่สุด	1
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	33 (35.48)	60 (64.52)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.35	.48	มากที่สุด	3
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	36 (38.71)	56 (60.22)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.38	.51	มากที่สุด	2
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน					3.38	.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนาตัดสินใจปฏิบัติ

กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = .41$)
เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการจัดการเรียนการสอน พบว่า
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.40, \sigma = .53$) เป็นอันดับที่ 1

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = .51$) เป็นอันดับที่ 2

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.35, \sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2
ในด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนา ตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การจัดการเรียนการสอนตาม ความสามารถของผู้เรียน	20 (21.51)	69 (74.19)	0 (0.00)	4 (4.30)	3.17	.48	มาก	1
2. การวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการ ของผู้เรียน	20 (21.51)	69 (74.19)	0 (0.00)	5 (5.38)	3.15	.49	มาก	2
3. การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ และ ความต้องการ	18 (19.35)	70 (75.27)	0 (0.00)	5 (5.38)	3.14	.48	มาก	3
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ					3.15	.41	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพอยู่ในระดับมาก
($\mu = 3.15, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนตามความสามารถของผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 1

การวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการของผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = .49$) เป็นอันดับที่ 2

การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความถนัดความสนใจ และความต้องการ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนาตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การจัดเตรียมแผนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ	17 (18.28)	72 (77.42)	0 (0.00)	4 (4.30)	3.14	.46	มาก	1
2. การปรับปรุงแผนการสอนอยู่เสมอ	14 (15.05)	72 (77.42)	0 (0.00)	7 (7.53)	3.08	.47	มาก	3
3. การสร้างแผนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน	14 (15.05)	70 (75.27)	0 (0.00)	9 (9.68)	3.05	.50	มาก	4
4. ทำบันทึกผลการสอนหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	14 (15.05)	68 (73.12)	0 (0.00)	11 (11.83)	3.03	.52	มาก	5
5. การเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่หลากหลาย	20 (21.51)	64 (68.82)	0 (0.00)	9 (9.68)	3.12	.55	มาก	2
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง					3.08	.39	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนาพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = .39$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

การจัดเตรียมแผนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.14, \sigma = .46$) เป็นอันดับที่ 1

การเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่หลากหลาย พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12, \sigma = .55$) เป็นอันดับที่ 2

การปรับปรุงแผนการสอนอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.07, \sigma = .47$) เป็นอันดับที่ 3

การสร้างแผนการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 4

ทำบันทึกผลการสอนหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พบว่า ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03$, $\sigma = .52$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 8 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนาตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหา	25 (26.88)	61 (65.59)	0 (0.00)	7 (7.53)	3.19	.56	มาก	3
2. การประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนรู้	19 (20.43)	59 (63.44)	0 (0.00)	15 (16.13)	3.04	.61	มาก	4
3. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน	28 (30.11)	55 (59.14)	0 (0.00)	10 (10.75)	3.19	.61	มาก	2
4. การใช้เทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ ร่วมกับการใช้สื่อการเรียนการสอน	30 (32.26)	56 (60.22)	0 (0.00)	7 (7.53)	3.25	.58	มาก	1
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					3.17	.48	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนาพัฒนาพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมออยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = .48$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

การใช้เทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ ร่วมกับการใช้สื่อการเรียนการสอน พบว่า ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.25$, $\sigma = .58$) เป็นอันดับที่ 1

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = .61$) เป็นอันดับที่ 2

การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหา พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.19$, $\sigma = .56$) เป็นอันดับที่ 3

การประคิษฐ์สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับศัคยภาพของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนรูู้ พบว่า ข้ำราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04, \sigma = .61$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 9 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังพาสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ในด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนาตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ	30 (32.26)	61 (65.59)	0 (0.00)	2 (2.15)	3.30	.51	มากที่สุด	2
2. การจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของบุคคล	23 (24.73)	64 (68.82)	0 (0.00)	6 (6.45)	3.18	.53	มาก	5
3. การจัดการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง	34 (36.56)	57 (61.29)	0 (0.00)	2 (2.15)	3.34	.52	มากที่สุด	1
4. การจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง	28 (30.11)	59 (63.44)	0 (0.00)	6 (6.45)	3.24	.56	มาก	4
5. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างนิสัยที่ดีจนเป็นบุคลิกภาพถาวร	25 (26.88)	67 (72.04)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.26	.46	มากที่สุด	3
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน					3.26	.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนพบว่า โดยภาพรวมข้ำราชการครูได้มีการพัฒนาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อดังนี้

การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง พบว่า ข้ำราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = .52$) เป็นอันดับที่ 1

การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ พบว่า ข้ำราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = .51$) เป็นอันดับที่ 2

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างนิสัยที่ดีจนเป็นบุคลิกภาพถาวร พบว่า ข้ำราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = .46$) เป็นอันดับที่ 3

การจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง พบว่า
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = .56$) เป็นอันดับที่ 4

การจัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างของบุคคล พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = .53$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2
ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนา ตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่ เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	31 (33.33)	55 (59.14)	0 (0.00)	7 (7.53)	3.26	.59	มากที่สุด	1
2. การนำข้อเสนอแนะ แนวทางใหม่ๆ มาใช้ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน	29 (31.18)	57 (61.29)	0 (0.00)	7 (7.53)	3.24	.58	มาก	2
3. การรายงานผลการใช้นวัตกรรมหรือ เทคนิควิธีการที่แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน	20 (21.51)	57 (61.29)	0 (0.00)	16 (17.20)	3.04	.62	มาก	3
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ					3.18	.52	มาก	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
ได้อย่างมีระบบ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนารายงานผลการพัฒนาคุณภาพ
ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.26$, $\sigma = .40$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = .59$) เป็นอันดับที่ 1

การนำข้อเสนอแนะ แนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน พบว่า
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.24$, $\sigma = .58$) เป็นอันดับที่ 2

การรายงานผลการใช้นวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพของ
ผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = .62$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 11 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาค้นเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2
ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียน	ระดับการพัฒนาค้นเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนา ตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับ กาลเทศะ	53 (56.99)	38 (40.86)	0 (0.00)	2 (2.15)	3.55	.54	มากที่สุด	2
2. การปฏิบัติตนด้วยกิริยาที่สุภาพ อ่อนโยน ใช้วาจาสุภาพเรียบร้อย	52 (55.91)	40 (43.01)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.55	.52	มากที่สุด	3
3. การมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับ ความเป็นครู	61 (65.59)	32 (34.41)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.66	.48	มากที่สุด	1
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน					3.60	.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = .44$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

การมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูพบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาค้นเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.66$, $\sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 1

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาค้นเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.55$, $\sigma = .54$) เป็นอันดับที่ 2

การปฏิบัติตนด้วยกิริยาที่สุภาพ อ่อนโยนใช้วาจาสุภาพเรียบร้อย พบว่า ข้าราชการครู มีการพัฒนาค้นเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.55$, $\sigma = .52$) เป็นอันดับที่ 3

ตารางที่ 12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 2 ในด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนา ตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	55 (59.14)	38 (40.86)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.59	.49	มากที่สุด	3
2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน	56 (60.22)	37 (39.72)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.60	.49	มากที่สุด	2
3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ	57 (61.29)	36 (38.71)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.61	.49	มากที่สุด	1
4. ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	54 (58.06)	39 (41.94)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.58	.50	มากที่สุด	4
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					3.60	.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนาร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60$, $\sigma = .42$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.61$, $\sigma = .49$) เป็นอันดับที่ 1

รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60$, $\sigma = .49$) เป็นอันดับที่ 2

รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.59$, $\sigma = .49$) เป็นอันดับที่ 3

ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58$, $\sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 4

ตารางที่ 13 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาคณะ
ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2
ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์	ระดับการพัฒนาคณะ				μ	σ	ระดับการพัฒนา ตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมกับชุมชนด้วย ความเต็มใจ	52 (55.91)	41 (44.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.56	.50	มากที่สุด	4
2. การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลใน ชุมชน	51 (54.84)	42 (45.16)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.55	.50	มากที่สุด	5
3. การให้เกียรติและยอมรับความสามารถ ของบุคคลในสังคม	53 (56.99)	40 (43.01)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.57	.50	มากที่สุด	3
4. ร่วมมือกับบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนา ของสถานศึกษา	57 (61.29)	35 (37.63)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.60	.51	มากที่สุด	1
5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	54 (61.29)	39 (41.94)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.58	.50	มากที่สุด	2
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์					3.58	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน
อย่างสร้างสรรค์พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนาร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน
อย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้
ร่วมมือกับบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนาของสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60, \sigma = .51$) เป็นอันดับที่ 1

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 2

การให้เกียรติและยอมรับความสามารถของบุคคลในสังคม พบว่า ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57, \sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 3

เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเอง
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.56, \sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 4

การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในชุมชน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเอง
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.55, \sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 14 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาดตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าวังผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานเขต 2
ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา	ระดับการพัฒนาดตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนา ตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ หลายรูปแบบ	30 (32.26)	61 (65.59)	0 (0.00)	2 (2.15)	3.30	.51	มากที่สุด	4
2. การศึกษา ค้นคว้าข้อมูลข่าวสารมาใช้ใน การปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	31 (33.33)	62 (66.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.33	.47	มากที่สุด	2
3. การศึกษาสถานการณ์ ข่าวสารบ้านเมือง ในปัจจุบัน	32 (34.41)	60 (64.52)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.33	.50	มากที่สุด	1
4. การวิเคราะห์ วิจัยรณ ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีเหตุผล	31 (33.33)	60 (64.52)	0 (0.00)	2 (2.15)	3.31	.51	มากที่สุด	3
5. การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจใน การแก้ปัญหาพัฒนาดตนเองและพัฒนางาน	26 (27.96)	67 (72.04)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.28	.45	มากที่สุด	5
ภาพรวมด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					3.31	.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ
พัฒนาพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครู ได้มีการพัฒนาแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = .38$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

การศึกษาดานการณ์ ข่าวสารบ้านเมืองในปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 1

การศึกษา ค้นคว้าข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครู
มีการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.33$, $\sigma = .47$) เป็นอันดับที่ 2

การวิเคราะห์ วิจัยรณ ข้อมูลข่าวสารอย่างมีเหตุผล พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = .51$) เป็นอันดับที่ 3

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อหลายรูปแบบ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = .51$) เป็นอันดับที่ 4

การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาพัฒนาดตนเองและพัฒนางาน พบว่า
ข้าราชการครูมีการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.28$, $\sigma = .45$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 15 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาค้นเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ในด้านมาตรฐานที่ 12
สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	ระดับการพัฒนาค้นเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนา ตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำเอา ปัญหาที่กำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้	19 (20.43)	69 (74.19)	0 (0.00)	5 (5.38)	3.15	.49	มาก	5
2. การนำสถานการณ์ปัจจุบันมาเป็น กิจกรรมการเรียนรู้	18 (19.35)	72 (77.42)	0 (0.00)	3 (3.23)	3.16	.45	มาก	4
3. การเป็นผู้มองโลกในแง่บวก ตาม สถานการณ์ต่าง ๆ	35 (37.63)	57 (61.29)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.37	.50	มากที่สุด	2
4. กล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ และมีสติในการ แก้ปัญหา	37 (39.78)	55 (59.14)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.39	.51	มากที่สุด	1
5. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างแนวทาง ในการพัฒนาค้นเองเพื่อป้องกันปัญหาและ วิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	32 (34.41)	57 (61.29)	0 (0.00)	4 (4.30)	3.30	.55	มากที่สุด	3
ภาพรวมมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์					3.27	.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานที่ 11 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
ในทุกสถานการณ์พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูได้มีการพัฒนาแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร
ในการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

กล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ และมีสติในการแก้ปัญหา พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาค้นเอง
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39, \sigma = .51$) เป็นอันดับที่ 1

การเป็นผู้มองโลกในแง่บวก ตามสถานการณ์ต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37, \sigma = .50$) เป็นอันดับที่ 2

การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างแนวทางในการพัฒนาค้นเองเพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤติ
ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาค้นเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30,$
 $\sigma = .55$) เป็นอันดับที่ 3

การนำสถานการณ์ปัจจุบันมาเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.16, \sigma = .45$) เป็นอันดับที่ 4

การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำเอาปัญหาที่กำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.15, \sigma = .49$) เป็นอันดับที่ 5

ตารางที่ 16 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในอำเภอท่าวังผาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2
ภาพรวมมาตรฐานการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	3.03	.42	มาก	11
2. มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	3.38	.41	มากที่สุด	3
3. มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	3.15	.41	มาก	9
4. มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.08	.39	มาก	10
5. มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.17	.48	มาก	8
6. มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	3.26	.40	มากที่สุด	6
7. มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	3.18	.52	มาก	7
8. มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	3.60	.44	มากที่สุด	1
9. มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	3.60	.42	มากที่สุด	1
10. มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	3.58	.43	มากที่สุด	2
11. มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	3.31	.38	มากที่สุด	4
12. มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	3.27	.40	มากที่สุด	5
ภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน	3.30	.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่านเขต 2 พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือ
กับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน
วิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60, \sigma = .44$) และ ($\mu = 3.60, \sigma = .42$) มีการพัฒนาตนเอง
พอ ๆ กันเป็นอันดับที่ 1

ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = .43$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านมาตรฐานที่ 2 คัดสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = .41$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31$, $\sigma = .38$) เป็นอันดับที่ 4

ด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27$, $\sigma = .40$) เป็นอันดับที่ 5

ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26$, $\sigma = .40$) เป็นอันดับที่ 6

ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = .52$) เป็นอันดับที่ 7

ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 8

ด้านมาตรฐานที่ 3 พัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 9

ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15$, $\sigma = .41$) เป็นอันดับที่ 10

ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17$, $\sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 11

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
น่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

ตารางที่ 17 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและอันดับการพัฒนาตนเองตาม
มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน	ระดับการพัฒนาตนเอง				μ	σ	ระดับการพัฒนา ตนเอง	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. การมีวินัยในตนเอง พัฒนาการตนเองด้าน วิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อ การพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ	55 (59.14)	38 (40.86)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.59	.49	มากที่สุด	9
2. รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ	68 (73.12)	25 (26.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.73	.45	มากที่สุด	6
3. รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตาม บทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า	72 (77.42)	21 (22.58)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.77	.42	มากที่สุด	1
4. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และ นิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ	65 (69.89)	27 (29.03)	0 (0.00)	1 (1.08)	3.69	.49	มากที่สุด	7
5. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ	71 (76.34)	22 (23.66)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.76	.43	มากที่สุด	2
6. การไม่กระทำความผิดจรรยาบรรณของ วิชาชีพและผู้รับบริการ	70 (75.27)	23 (24.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.75	.43	มากที่สุด	3
7. การให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค	68 (73.12)	25 (26.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.73	.45	มากที่สุด	5
8. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างสามัคคีในหมู่คณะ	69 (74.19)	24 (25.81)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	.44	มากที่สุด	4
9. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการ อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม	59 (63.44)	34 (36.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.63	.48	มากที่สุด	8
ภาพรวมด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน					3.71	.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่านเขต 2 ได้มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานทางการศึกษา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27$, $\sigma = .40$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.77$, $\sigma = .42$) เป็นอันดับที่ 1

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.76$, $\sigma = .43$) เป็นอันดับที่ 2

การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างสามัคคีในหมู่คณะ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.74$, $\sigma = .44$) เป็นอันดับที่ 3

การให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.73$, $\sigma = .45$) เป็นอันดับที่ 4

รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.73$, $\sigma = .49$) เป็นอันดับที่ 4

การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.69$, $\sigma = .49$) เป็นอันดับที่ 7

ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.63$, $\sigma = .48$) เป็นอันดับที่ 8

การมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.59$, $\sigma = .49$) เป็นอันดับที่ 9

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบ้านเขตนานเขต 2 อำเภอตากแมงเทศ

	เขต											
	ชาย						หญิง					
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ												
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	3.08	0.42	มาก	3.01	0.42	มาก	3.03	0.42	มาก	3.03	0.42	มาก
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	3.29	0.36	มากที่สุด	3.43	0.42	มากที่สุด	3.38	0.41	มากที่สุด	3.38	0.41	มากที่สุด
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	3.10	0.40	มาก	3.19	0.43	มาก	3.15	0.41	มาก	3.15	0.41	มาก
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.08	0.43	มาก	3.08	0.37	มาก	3.08	0.39	มาก	3.08	0.39	มาก
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.08	0.53	มาก	3.23	0.43	มาก	3.17	0.48	มาก	3.17	0.48	มาก
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	3.23	0.42	มาก	3.28	0.39	มากที่สุด	3.26	0.40	มากที่สุด	3.26	0.40	มากที่สุด
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	3.16	0.58	มาก	3.19	0.47	มาก	3.18	0.51	มาก	3.18	0.51	มาก
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	3.53	0.47	มากที่สุด	3.62	0.42	มากที่สุด	3.58	0.44	มากที่สุด	3.58	0.44	มากที่สุด
9. ร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	3.50	0.43	มากที่สุด	3.66	0.41	มากที่สุด	3.60	0.42	มากที่สุด	3.60	0.42	มากที่สุด
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	3.55	0.41	มากที่สุด	3.59	0.44	มากที่สุด	3.57	0.43	มากที่สุด	3.57	0.43	มากที่สุด
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	3.29	0.37	มากที่สุด	3.33	0.39	มากที่สุด	3.31	0.38	มากที่สุด	3.31	0.38	มากที่สุด
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	3.24	0.41	มาก	3.29	0.40	มากที่สุด	3.27	0.40	มากที่สุด	3.27	0.40	มากที่สุด
ภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ												
	3.26	0.31	มากที่สุด	3.32	0.28	มากที่สุด	3.30	0.29	มากที่สุด	3.30	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง
($\mu = 3.32, \sigma = .28$) มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าข้าราชการครูเพศชาย
($\mu = 3.26, \sigma = .31$) เมื่อจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = .42$)
เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
มากกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง

ด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.38, \sigma = .41$)
เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
มากกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย

ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า
ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าข้าราชการครูที่เป็น
เพศชาย

ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = .39$) เมื่อจำแนกระหว่าง
เพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ
กัน

ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = .48$) เมื่อจำแนกระหว่าง
เพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าข้าราชการ
ครูที่เป็นเพศชาย

ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.26, \sigma = .40$)
เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตาม
มาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = .51$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58, \sigma = .44$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย

ด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60, \sigma = .42$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย

ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.31, \sigma = .38$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย

ด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.27, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเขต 2 อำเภอตากมาอายุ

	อายุ											
	ตั้งแต่ 40 ปีลงมา			41-50 ปี			มากกว่า 50 ปีขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. มาตรฐานที่ 1	3.02	0.41	มาก	2.97	0.39	มาก	3.08	0.45	มาก	3.03	0.42	มาก
2. มาตรฐานที่ 2	3.33	0.40	มากที่สุด	3.30	0.41	มากที่สุด	3.48	0.40	มากที่สุด	3.38	0.41	มากที่สุด
3. มาตรฐานที่ 3	3.07	0.36	มาก	3.22	0.43	มาก	3.21	0.43	มาก	3.15	0.41	มาก
4. มาตรฐานที่ 4	3.09	0.39	มาก	3.07	0.22	มาก	3.08	0.46	มาก	3.08	0.39	มาก
5. มาตรฐานที่ 5	3.14	0.49	มาก	3.22	0.37	มาก	3.18	0.52	มาก	3.17	0.48	มาก
6. มาตรฐานที่ 6	3.19	0.34	มาก	3.34	0.40	มากที่สุด	3.30	0.46	มากที่สุด	3.26	0.40	มากที่สุด
7. มาตรฐานที่ 7	3.17	0.54	มาก	3.24	0.50	มาก	3.16	0.51	มาก	3.18	0.51	มาก
8. มาตรฐานที่ 8	3.64	0.41	มากที่สุด	3.44	0.47	มากที่สุด	3.60	0.46	มากที่สุด	3.58	0.44	มากที่สุด
9. มาตรฐานที่ 9	3.58	0.42	มากที่สุด	3.68	0.41	มากที่สุด	3.57	0.43	มากที่สุด	3.60	0.42	มากที่สุด
10. มาตรฐานที่ 10	3.50	0.44	มากที่สุด	3.61	0.39	มากที่สุด	3.63	0.43	มากที่สุด	3.57	0.43	มากที่สุด
11. มาตรฐานที่ 11	3.24	0.37	มาก	3.56	0.33	มากที่สุด	3.36	0.41	มากที่สุด	3.31	0.38	มากที่สุด
12. มาตรฐานที่ 12	3.19	0.40	มาก	3.32	0.41	มากที่สุด	3.34	0.40	มากที่สุด	3.27	0.40	มากที่สุด
ภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.26	0.28	มากที่สุด	3.31	0.25	มากที่สุด	3.33	0.32	มากที่สุด	3.30	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี ($\mu = 3.31, \sigma = .25$) และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.33, \sigma = .32$) มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา เมื่อจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = .42$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมาและกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี

ด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา และกลุ่มอายุ 41-50 ปี

ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี

ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = .39$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา, กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = .48$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = .51$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = .44$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี และและกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60, \sigma = .42$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี และและกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก ($\mu = 3.31, \sigma = .38$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา

ด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก ($\mu = 3.27, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเมืองศึกษานานเขต 2 จำนวนตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา											
	ปริญญาตรี			ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป			รวม					
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ			
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	3.07	.45	มาก	2.95	.32	มาก	3.03	0.42	มาก			
2. ตัดสินใจไปปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	3.38	.42	มากที่สุด	3.37	.38	มากที่สุด	3.38	0.41	มากที่สุด			
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	3.18	.46	มาก	3.09	.27	มาก	3.15	0.41	มาก			
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.07	.41	มาก	3.11	.44	มาก	3.08	0.39	มาก			
5. พัฒนาลักษณะการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.14	.52	มาก	3.23	.36	มาก	3.17	0.48	มาก			
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพท์ที่แก่แก่ผู้เรียน	3.25	.42	มาก	3.29	.36	มาก	3.26	0.40	มากที่สุด			
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	3.17	.54	มาก	3.21	.46	มาก	3.18	0.59	มาก			
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	3.56	.46	มากที่สุด	3.63	.41	มากที่สุด	3.58	0.44	มากที่สุด			
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	3.60	.44	มากที่สุด	3.59	.39	มากที่สุด	3.60	0.42	มากที่สุด			
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	3.60	.42	มากที่สุด	3.52	.45	มากที่สุด	3.57	0.43	มากที่สุด			
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	3.31	.38	มากที่สุด	3.32	.38	มากที่สุด	3.31	0.38	มากที่สุด			
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	3.27	.41	มากที่สุด	3.28	.38	มากที่สุด	3.27	0.40	มากที่สุด			
	3.30	.32	มากที่สุด	3.30	.21	มากที่สุด	3.30	0.29	มากที่สุด			

ภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปานานเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครู
ระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 3.30, \sigma = .32$) และระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป
($\mu = 3.30, \sigma = .21$) มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

เมื่อจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = .42$)
เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = .41$)
เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับ
การศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับ
การศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน
วิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = .39$) เมื่อจำแนกตามช่วง
ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.17, \sigma = .48$) เมื่อจำแนกตามช่วง
ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปมีการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = .40$)
เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับ
การศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = .59$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = .44$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี

ด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60, \sigma = .42$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = .38$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอเมือง 2 จำนวนตามระดับตำแหน่ง

	ระดับตำแหน่ง											
	ครู คศ. 1			ครู คศ. 2			ตั้งแต่ครู คศ. 3 ขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. มาตรฐานที่ 1	3.05	0.41	มาก	2.98	0.36	มาก	3.04	0.44	มาก	3.03	0.42	มาก
2. มาตรฐานที่ 2	3.33	0.44	มากที่สุด	3.26	0.35	มากที่สุด	3.42	0.40	มากที่สุด	3.38	0.41	มากที่สุด
3. มาตรฐานที่ 3	3.08	0.36	มาก	3.14	0.34	มาก	3.19	0.44	มาก	3.15	0.41	มาก
4. มาตรฐานที่ 4	3.11	0.39	มาก	3.13	0.23	มาก	3.06	0.43	มาก	3.08	0.39	มาก
5. มาตรฐานที่ 5	3.26	0.47	มากที่สุด	3.29	0.38	มากที่สุด	3.19	0.50	มาก	3.17	0.48	มากที่สุด
6. มาตรฐานที่ 6	3.21	0.36	มาก	3.20	0.19	มาก	3.31	0.46	มากที่สุด	3.26	0.40	มาก
7. มาตรฐานที่ 7	3.17	0.54	มาก	3.26	0.35	มากที่สุด	3.16	0.54	มาก	3.18	0.51	มากที่สุด
8. มาตรฐานที่ 8	3.56	0.45	มากที่สุด	3.50	0.40	มากที่สุด	3.61	0.45	มากที่สุด	3.58	0.44	มากที่สุด
9. มาตรฐานที่ 9	3.55	0.43	มากที่สุด	3.46	0.37	มากที่สุด	3.65	0.42	มากที่สุด	3.60	0.42	มากที่สุด
10. มาตรฐานที่ 10	3.41	0.43	มากที่สุด	3.47	0.44	มากที่สุด	3.67	0.40	มากที่สุด	3.57	0.43	มาก
11. มาตรฐานที่ 11	3.20	0.56	มาก	3.30	0.37	มากที่สุด	3.36	0.39	มากที่สุด	3.31	0.38	มาก
12. มาตรฐานที่ 12	3.23	0.37	มาก	3.20	0.29	มาก	3.32	0.44	มากที่สุด	3.27	0.40	มากที่สุด
ภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.25	0.30	มาก	3.27	0.18	มากที่สุด	3.33	0.31	มากที่สุด	3.30	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานานเขต 2 จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป ($\mu = 3.33, \sigma = .31$) มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1, กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2 เมื่อจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = .42$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2

ด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้อื่น ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2

ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2 และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1

ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = .39$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2 มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.17, \sigma = .48$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2 มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่

คศ. 3 ขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.26, \sigma = .40$)
เมื่อจำแนกตามช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1
และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2

ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ข้าราชการ
ครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก ($\mu = 3.18, \sigma = .51$) เมื่อจำแนกตามช่วง
ระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2 มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน
วิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่
คศ. 3 ขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = .44$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับตำแหน่ง
พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
มากกว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2

ด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60, \sigma = .42$) เมื่อจำแนกตาม
ช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับ
ตำแหน่ง คศ. 2

ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการครูมีการพัฒนา
ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.57, \sigma = .43$) เมื่อจำแนกตามช่วงระดับ
ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตาม
มาตรฐานวิชาชีพมากกว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับ
ตำแหน่ง คศ. 2

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ข้าราชการครู
มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = .38$) เมื่อจำแนกตาม
ช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับ
ตำแหน่ง คศ. 2

ด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = .40$) เมื่อจำแนกตาม ช่วงระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับ ตำแหน่ง คศ. 2

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน 2 จำนวนตามประเภทการให้สอน

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพ	ประเภทการให้สอน														
	1-10 ปี			11-20 ปี			21-30 ปี			มากกว่า 30 ปีขึ้นไป			รวม		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. มาตรฐานที่ 1	3.07	0.41	มาก	2.84	0.41	มาก	3.08	0.28	มาก	3.08	0.44	มาก	3.03	0.42	มาก
2. มาตรฐานที่ 2	3.33	0.41	มากที่สุด	3.20	0.37	มาก	3.37	0.35	มากที่สุด	3.48	0.41	มากที่สุด	3.38	0.41	มากที่สุด
3. มาตรฐานที่ 3	3.13	0.36	มาก	2.98	0.42	มาก	3.30	0.42	มากที่สุด	3.21	0.42	มาก	3.15	0.41	มาก
4. มาตรฐานที่ 4	3.14	0.39	มาก	2.94	0.30	มาก	3.18	0.31	มาก	3.09	0.44	มาก	3.08	0.39	มาก
5. มาตรฐานที่ 5	3.14	0.52	มาก	3.04	0.33	มาก	3.31	0.33	มากที่สุด	3.21	0.52	มาก	3.17	0.48	มาก
6. มาตรฐานที่ 6	3.25	0.32	มาก	3.06	0.31	มาก	3.49	0.32	มากที่สุด	3.31	0.47	มากที่สุด	3.26	0.40	มากที่สุด
7. มาตรฐานที่ 7	3.24	0.54	มาก	3.00	0.42	มาก	3.44	0.47	มากที่สุด	3.16	0.52	มาก	3.18	0.51	มาก
8. มาตรฐานที่ 8	3.61	0.42	มากที่สุด	3.59	0.48	มากที่สุด	3.37	0.42	มากที่สุด	3.61	0.45	มากที่สุด	3.58	0.44	มากที่สุด
9. มาตรฐานที่ 9	3.60	0.40	มากที่สุด	3.56	0.47	มากที่สุด	3.47	0.44	มากที่สุด	3.64	0.42	มากที่สุด	3.60	0.42	มากที่สุด
10. มาตรฐานที่ 10	3.46	0.42	มากที่สุด	3.56	0.49	มากที่สุด	3.56	0.36	มากที่สุด	3.65	0.41	มากที่สุด	3.57	0.43	มากที่สุด
11. มาตรฐานที่ 11	3.24	0.37	มาก	3.19	0.31	มาก	3.42	0.38	มากที่สุด	3.38	0.40	มากที่สุด	3.31	0.38	มากที่สุด
12. มาตรฐานที่ 12	3.26	0.37	มากที่สุด	3.01	0.34	มาก	3.44	0.41	มากที่สุด	3.35	0.40	มากที่สุด	3.27	0.40	มากที่สุด
ภาพรวมการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพ	3.29	0.29	มากที่สุด	3.16	0.23	มาก	3.37	0.15	มากที่สุด	3.35	0.32	มากที่สุด	3.30	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ที่สอน พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครู ประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี ($\mu = 3.37, \sigma = .15$) และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน มากกว่า 30 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.35, \sigma = .32$) มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่ม ข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี เมื่อจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.03, \sigma = .42$) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ที่สอน พบว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี, กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี

ด้านมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ที่สอน พบว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี, กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี

ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15, \sigma = .41$) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ที่สอน พบว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครู ประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี

ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08, \sigma = .39$) เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ที่สอน พบว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี และกลุ่มข้าราชการครู ประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครู ประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.31, \sigma = .38$) เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ที่สอน พบว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี มีการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี, กลุ่มข้าราชการครู ประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = .40$) เมื่อจำแนก ตามประสบการณ์ที่สอน พบว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี มีการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี, กลุ่มข้าราชการครู ประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครู กับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูกับ ภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู	มาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู	
	ภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู	
	r	p
การพัฒนาตนเอง	.488*	.000

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครูกับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูพบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู ($r = 0.488, p = .000$)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ($r = 0.488$) เมื่อจำแนกตามรายด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างมาตรฐานการศึกษากับการพัฒนาตนเองของข้าราชการและภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู

มาตรฐานการศึกษา	การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู			
	การพัฒนาตนเอง		ภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู	
	r	p	r	p
มาตรฐานที่ 1	.322*	.002	.656*	.000
มาตรฐานที่ 2	.329*	.001	.694*	.000
มาตรฐานที่ 3	.165	.113	.672*	.000
มาตรฐานที่ 4	.149	.155	.707*	.000
มาตรฐานที่ 5	.247*	.017	.745*	.000
มาตรฐานที่ 6	.270*	.009	.810*	.000
มาตรฐานที่ 7	.197	.059	.758*	.000
มาตรฐานที่ 8	.416*	.000	.598*	.000
มาตรฐานที่ 9	.598*	.000	.578*	.000
มาตรฐานที่ 10	.558*	.000	.464*	.000
มาตรฐานที่ 11	.371*	.000	.753*	.000
มาตรฐานที่ 12	.391*	.000	.743*	.000

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างมาตรฐานการศึกษากับการพัฒนาตนเองของข้าราชการและภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู มีรายละเอียดดังนี้ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($r = 0.322$, $p = .002$), มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ($r = 0.329$, $p = .001$), มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($r = 0.247$, $p = .017$), มาตรฐานที่ 6

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($r = 0.270, p = .009$), มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($r = 0.416, p = .000$), มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($r = 0.598, p = .000$), มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($r = 0.558, p = .000$) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($r = 0.371, p = .000$) และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($r = 0.391, p = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่มีผลจากการวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของข้าราชการที่ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($r = 0.165, p = .113$), มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($r = 0.149, p = .155$) และมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ ($r = 0.197, p = .059$)

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($r = 0.656, p = .000$), มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ($r = 0.694, p = .000$), มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($r = 0.672, p = .000$), มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($r = 0.707, p = .000$), มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($r = 0.745, p = .000$), มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($r = 0.810, p = .000$), มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ ($r = 0.758, p = .000$), มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($r = 0.598, p = .000$), มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($r = 0.578, p = .000$), มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($r = 0.464, p = .000$), มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($r = 0.753, p = .000$) และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($r = 0.743, p = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เรื่อง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ประการที่สอง เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ที่สอน

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนประชากรที่ใช้ในการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 93 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยที่อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด และอายุ 21-30 ปี มีน้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีมากที่สุด และระดับการศึกษาปริญญาเอกมีน้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง ครู คศ. 3 มีมากที่สุด และมีระดับตำแหน่ง ครู คศ. 4 มีน้อยที่สุด และมีประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด และมีประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี น้อยที่สุด

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีการพัฒนาตนเองพอ ๆ กัน โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านมาตรฐานที่ 2 คัดสนใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลวาทที่เกิดแก่ผู้เรียน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 7

ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 8

ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 9

ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 10

ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 11

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็น

รายชื่อได้ดังนี้

การศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การเข้าร่วมการประชุม/ อบรม/ สัมมนาเกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 2 ดัดสันใจไปปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงในการจัดการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพพบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนตามความสามารถของผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การวิเคราะห์วินิจัยปัญหา ความต้องการของผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงพบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

การจัดเตรียมแผนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การปรับปรุงแผนการสอนอยู่เสมอ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

การใช้เทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ ร่วมกับการใช้สื่อการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้

ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การนำข้อเสนอแนะ แนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุง พบว่าโดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

การมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแต่งกายสุภาพ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

ร่วมมือกับบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2

ด้านมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

การศึกษาศานการณ ข่าวสารบ้านเมืองในปัจจุบัน พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การศึกษา ค้นคว้าข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

กล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ และมีสติในการแก้ปัญหา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

การเป็นผู้มองโลกในแง่บวก ตามสถานการณ์ต่าง ๆ พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการครู มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2

เพศ พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ มากกว่าข้าราชการครูเพศชาย

อายุ พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 โดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา

ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าม่วงฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี

และระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน

ระดับตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่านเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมพบว่า โดยภาพรวม กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มข้าราชการครูระดับ ตำแหน่ง คศ. 1 และกลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2

ประสบการณ์ที่สอน พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพมากกว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี และกลุ่มข้าราชการครู ประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการพัฒนาตนเองของข้าราชการกับ ภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู พบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาตนเองของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครู

อภิปรายผล

ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 พบว่าโดยภาพรวม ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นหัวใจ สำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาประสบผลสำเร็จ ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐาน

วิชาชีพทางการศึกษา เป็นกลไกหนึ่งที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพได้รับความน่าเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ในสังคม ดังนั้น การพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองเป็นระบบและต่อเนื่อง

โดยสอดคล้องกับแนวคิด สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550, หน้า 23) ให้ความหมายของการพัฒนา บุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาบุคลากรเป็น กระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ

ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษา กนิษฐา บัวเพื่อน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้านโดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ขนิษฐา อมรสังข์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก พรพิมล มั่งมี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ข้าราชการครูที่เป็นเพศหญิง มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าข้าราชการครูที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้เป็นเพราะเพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบ สนใจในรายละเอียดในการทำงานมากกว่า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ จึงทำให้ข้าราชการครูเพศหญิงมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่าข้าราชการครูเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยวิรวรรณ มีแจ้ง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดเมืองพิทยา พบว่า ทั้งครูชายและครูหญิง มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและเกือบทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยครูหญิงมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพมากกว่าครูชาย

ผลการเปรียบเทียบ การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน

เขต 2 จำแนกตามอายุโดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่า กลุ่มข้าราชการครูตั้งแต่อายุ 40 ปีลงมา ทั้งนี้กลุ่มข้าราชการครูอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป กลุ่มดังกล่าวมีความพร้อมทั้งในด้าน วิทยุฒิ คุณวุฒิ มีการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน สร้างโอกาสให้กับตนเอง ทำให้มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา บัวเพื่อน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า อายุ 51-60 ปี มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ

ผลการเปรียบเทียบ การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาม่าน เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพพอ ๆ กัน เนื่องจากทั้งข้าราชการครูระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สามารถพัฒนาได้ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด ไม่ว่าการศึกษาในระดับใดก็สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยพรพิมล แยมศรี (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยทางเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการเป็นปัจจัยที่ไม่มี ผลต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและผลงานวิจัย ขนิษฐา อมรสังข์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยพรพิมล มั่งมี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการ พัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี

ผลการเปรียบเทียบ การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่า กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 1, กลุ่มข้าราชการครูระดับตำแหน่ง คศ. 2 เนื่องจากข้าราชการครูระดับตำแหน่งตั้งแต่ คศ. 3 มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการจัดการเรียนรู้ในระดับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษที่มีผลงานวิชาการผ่านเกณฑ์ (เทียบเท่าตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8) มีการะงานใหม่เพิ่มมากขึ้นจึงต้องมีการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับตำแหน่งอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา บัวเดือน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่ง คศ. 3 มีการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งอื่น ๆ

ผลการเปรียบเทียบ ของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ที่สอน พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 21-30 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพมากกว่า กลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 1-10 ปี และกลุ่มข้าราชการครูประสบการณ์ที่สอน 11-20 ปี

เนื่องจากข้าราชการครูในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการให้ตนเองมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานที่มีเพิ่มมากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและเป็นที่ยอมรับกับทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร เฟื่องฟู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามทัศนคติของครูในโรงเรียนเทศบาล 1 (สดาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนากุศลกรตามทัศนคติของครูในโรงเรียนเทศบาล 1 (สดาวร) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และชนิษฐา อมรสังข์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน

ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 นั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษา พบว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการครูให้ความสำคัญในด้านวิชาชีพ ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ทั้ง 12 มาตรฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาด้านมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นข้าราชการครูจึงควรเน้นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการได้รับการฝึกอบรมและสัมมนาให้เกิดความชำนาญ อยู่ตลอดและต่อเนื่อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

2. จากการศึกษา พบว่า การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาด้าน การมีวินัยในตนเอง การพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นข้าราชการครูจึงควรเน้นเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ติดตามข่าวสารทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอด สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 ควรดำเนินการดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2 และสถานศึกษา ในสังกัดควรมีการจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้ความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้อ

และสนับสนุนการสอน สร้างสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อที่ครูสามารถมาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ควรมีการจัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีส่วนร่วมมากขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ควรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนประพฤติปฏิบัติตามด้วย

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 และสถานศึกษาในสังกัด ควรจัดกิจกรรมให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณ และจัดกิจกรรมการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของครู รวมทั้งกำหนดให้ครูที่ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการพัฒนา

4. ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 ต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ การพัฒนาข้าราชการครูเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 และสามารถนำข้อมูลเชิงลึกมาวิเคราะห์ปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้

2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กนิษฐา บัวเพื่อน. (2555). การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูใน โรงเรียนขยายโอกาสในเขต
อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- กุลชน ธนาพงศธร และเสน่ห์ จุ้ยโต. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง.
- กนิษฐา อมรสังข์. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่าย
การศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:
วี พริน (1991).
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2530). เพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา. (2545). การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจ
ราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2519). องค์การและการบริหาร การศึกษาการจัดการในทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นพดล อธิสุวรรณ. (2550). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค:
กรณีศึกษา พนักงานของสำนักงานประปา เขต 1. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นราธิป ศรีงาม. (2550). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

- บำเพ็ญ แสงจันทร์. (2555). การจัดการความรู้และแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาและ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. สารนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราน สุวรรณมงคล. (2540). การบริหารและการพัฒนาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
นั้งกั้การพิมพ์.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2537). การพัฒนาทรัพยากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรพิมล มั่งมี. (2554). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในอำเภอวังน้ำเย็น
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพิมล เข้มศรี. (2549). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรินทร์ มีพัฒน์. (2545). สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- พัชรี ราวีศรี. (2545). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญโญ สาธร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- รุ่งนภา มาศจันทร์. (2553). การพัฒนาตนเองของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในเขตโรงเรียนอำเภอ
สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์
เพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรรณารถ แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ระเบียบการพิมพ์.
- วันชัย มีชาติ. (2552). *การบริหารองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- วิเชียร วิทญูตม. (2551). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิราวรรณ มีแจ้ง. (2551). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร เพ็ญฟู. (2556). *การพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (สดาวาร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2545). *ทฤษฎีองค์การ ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุกชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารบุคลากรภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *ความเป็นครู Self-Actualization for teacher*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2. (2556). *รายงานผลการดำเนินงานจัดการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556*. น่าน: น่านออฟเซต.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2. (2558 ก). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558*. น่าน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2. (2558 ข). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู ประจำปีงบประมาณ 2558*. น่าน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2547). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิริมา เป็ยอยู่. (2554). แนวทางการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูใน โรงเรียนชาวมุสลิม อำเภอบางบาล จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนันทา เลานันท์. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- สุนิภรณ์ ศิวรานนท์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาในสังกัด เขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อรัญญา บุญยงค์. (2546). ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำพร ฉายยา. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2540). การบริหารและการพัฒนาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: นั้งกั้การพิมพ์.

- เอมอร อิ่มถาวร. (2556). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Blakeman, K. (1990). *Information technology strategies for information management*. London: Butterworth & Co.
- Castetter, W. B. (1976). *The personnel function in educational administration* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Chalofsky, N., & Lincoln, C. (1983). *Up the HR ladder*. Boston, MA: Addison-Wesley.
- Delahaye, B. L. (2005). *Human resource development: Adult learning and knowledge management*. (2nd ed.). Brisbane: John Wiley & Sons (Australia).
- Flippo, E. B. (1980). *Personnel management* (5th ed.). Manila: Cacho Hermanas.
- Gilley, J. W., Egglund, S. A., & Maycunich, A. G. (2002). *Principles of human resource development*. Cambridge, MA: Perseus.
- Harrison, M. (1976). Class achievement and the background and behavior of teachers. *The Elementary School Journal*, 77(1), 63-70.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Meggison, L. C. (1978). *Human resources: Cases and concept*. New York: Hercourt, Brace B World.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1987). *The handbook of human resource development*. New York: John Wiley & Sons.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/476

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. คำโครงการวิจัยจำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือในการวิจัยจำนวน 1 ชุด

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันต์ ป็องคำรด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานาน เขต 2” โดยมีอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0271 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี
 8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
 เรียน คุณขนิษฐา ไบยาครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแสนทองวิทยา
 สิ่งที่แนบมาด้วย 1. คำโครงการวิจัยจำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันห์ ป็องคำรด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
 ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0278 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา
 ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี
 8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนางค์

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. คำโครงการวิจัยจำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันห์ ป็องคำรด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานาน เขต 2” โดยมีอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
 ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0279

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปางสนุก

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. คำโครงการวิจัยจำนวน 1 ชุด

2. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันต์ ป็องคำรด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนววัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนววัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณะบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0272

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสบเป็ด

สิ่งที่แนบมาด้วยเครื่องมือในการวิจัย

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันห์ ป็องคำรด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2” โดยมีอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0273

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำโมงปางสา

สิ่งที่แนบมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันห์ ป้องคำรด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2” โดยมี อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญไป ด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0274

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำพุร้อน
สิ่งที่แนบมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันห์ ป้องคำรด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2” โดยมีอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณะบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0275

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแหวน

สิ่งที่แนบมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันห์ ป้องคำรงค์ นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2” โดยมีอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0276 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
 ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี
 8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านคอนตัน

สิ่งที่แนบมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

 ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสัณฑ์ ป้องคำรอด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2” โดยมีอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

 ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

 จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
 คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
 ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

(สำเนา)

ที่ ศธ.6625.2/0277

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

8 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนแสนทองวิทยา

สิ่งที่แนบมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้การเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ซึ่ง นายสันต์ ป้องคำรอด นิสิต 55930062 นิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานาน เขต 2” โดยมีอาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

ในการนี้ วิทยาลัยฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ จึงขอเรียนเชิญท่านให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตดังกล่าวด้วย วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์. 0-3874-5851-2 ต่อ 203

โทรสาร. 038-745851 ต่อ 120

ภาคผนวก ข

**แบบสอบถามเรื่อง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านเขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาน่าน เขต 2 ในด้านการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอท่าวังผา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาน่าน เขต 2 ในด้านการปฏิบัติตน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 21-30 ปี

2) 31-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) ปริญญาตรี

2) ปริญญาตรีโท

3) ปริญญาเอก

4. ระดับตำแหน่ง

1) ครูผู้ช่วย

2) ครู ค.ศ. 1

3) ครู ค.ศ. 2

4) ครู ค.ศ. 3

5) ครู ค.ศ. 4

5. ประสบการณ์ที่สอน

1) 1-10 ปี

2) 11-20 ปี

3) 21-30 ปี

4) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่านเขต 2 ในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา	ระดับการพัฒนาตนเอง				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน					
มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ					
1. การศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
2. การเข้าร่วมการประชุม/ อบรม/ สัมมนา เกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการ					
3. การเขียนรายงานสรุปเนื้อหาหลังจาก การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ให้ผู้บริหารได้รับทราบ					
4. การจัดทำผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ ผลงาน					
มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน					
1. การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ ตรงในการจัดการเรียนการสอน					
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา	ระดับการพัฒนาตนเอง				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ตามศักยภาพ					
1. การจัดการเรียนการสอนตาม ความสามารถของผู้เรียน					
2. การวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการ ของผู้เรียน					
3. การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ตามความถนัด ความสนใจ และ ความต้องการ					
มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้ สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง					
1. การจัดเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า อย่างเป็นระบบ					
2. การปรับปรุงแผนการสอนอยู่เสมอ					
3. การสร้างแผนการสอนให้สอดคล้องกับ ความสามารถของผู้เรียน					
4. ทำบันทึกผลการสอนหลังจากจัดกิจกรรม การเรียนการสอน					
5. การเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่หลากหลาย					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา	ระดับการพัฒนาตนเอง				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
1. การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนตรงตาม เนื้อหา					
2. การประดิษฐ์สื่อการเรียนการสอน เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนและกิจกรรม การเรียนรู้					
3. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยใน การผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน					
4. การใช้เทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ ร่วมกับ การใช้สื่อการเรียนการสอน					
มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน					
1. การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จ					
2. การจัดการเรียนการสอนตามความ แตกต่างของบุคคล					
3. การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียน ได้ปฏิบัติจริง					
4. การจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียน สามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง					
5. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น การสร้างนิสัยที่ดีจนเป็นบุคลิกภาพถาวร					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา	ระดับการพัฒนาตนเอง				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ					
1. การจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
2. การนำข้อเสนอแนะ แนวทางใหม่ ๆ มาใช้ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน					
3. การรายงานผลการใช้นวัตกรรมหรือ เทคนิควิธีการที่แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน					
มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน					
4. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ					
5. การปฏิบัติตนด้วยกิริยาที่สุภาพ อ่อนโยน ใช้วาจาสุภาพเรียบร้อย					
6. การมีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู					
มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์					
1. รับผิดชอบการปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ร่วมงาน					
3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ					
4. ทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา	ระดับการพัฒนาตนเอง				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์					
1. เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมกับชุมชนด้วย ความเต็มใจ					
2. การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในชุมชน					
3. การให้เกียรติและยอมรับความสามารถ ของบุคคลในสังคม					
4. ร่วมมือกับบุคคลในชุมชนเพื่อพัฒนา ของสถานศึกษา					
5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา					
1. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ หลายรูปแบบ					
2. การศึกษา ค้นคว้าข้อมูลข่าวสารมาใช้ใน การปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ					
3. การศึกษาสถานการณ์ ข่าวสารบ้านเมือง ในปัจจุบัน					
4. การวิเคราะห์ วิจัย ข้อมูลข่าวสาร อย่างมีเหตุผล					
5. การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการ แก้ปัญหาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา	ระดับการพัฒนาตนเอง				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์					
1. การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำเอา ปัญหามำกำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้					
2. การนำสถานการณ์ปัจจุบันมาเป็นกิจกรรม การเรียนรู้					
3. การเป็นผู้มองโลกในแง่บวก ตาม สถานการณ์ต่าง ๆ					
4. กล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ และมีสติในการ แก้ปัญหา					
5. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนสร้างแนวทางใน การพัฒนาตนเองเพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤติ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอท่าวังผา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาน่าน ในด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา	ระดับการพัฒนาตนเอง				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติตน					
1. การมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้าน วิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อ การพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ					
2. รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ					
การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติตน					
3. รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตาม บทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า					
4. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และ นิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ					
5. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ					
6. การไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ ของศิษย์ และผู้รับบริการ					

การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา	ระดับการพัฒนาตนเอง				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
7. การให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค					
8. การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างสามัคคีในหมู่คณะ					
9. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม					

ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้