

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี
โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

รัชชมาศ ขำจริง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ รัชชมาศ ขำจริง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยี
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง)

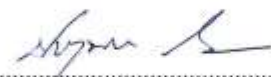

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.เมธิ ธรรมวัฒนา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง)


..... กรรมการ
(ดร.เมธิ ธรรมวัฒนา)


..... กรรมการ
(ดร.ปานเพชร ร่มไทร)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยี ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภา ชีระวิชิตระกุล)

วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คูสัต ขาวเหลือง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.เมธี ธรรมวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้ง ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.อภิชา เตียวพิเศษ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวิเศษศึกษา ตลอดจนเพื่อนครู โรงเรียนเอกชน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประเสริฐ คุณแม่สมควร ขำจริง และครอบครัว ที่สนับสนุน ผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และ ประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

รัชชумаศ ขำจริง

58910244: สาขาวิชา: การสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยี; กศ.ม. (การสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยี)

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง/ ครูเอกชน/ กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี

รัชชumas ขำจริง: การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (THE STUDY ON NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT OF THE TEACHERS IN OCCUPATION AND TECHNOLOGY LEARNING AREA IN PRIVATE SCHOOL UNDER THE DISTRICT EDUCATIONAL OFFICE IN PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : ดุสิต ขาวเหลือง, Ph.D., เมธี ธรรมวัฒนา, ศศ.ด., 97 หน้า. ปี พ.ศ. 2563.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชนโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน และขนาดโรงเรียน ประชากรคือครูผู้สอนกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 213 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบตรวจสอบรายการเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $SD = 0.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จำแนกตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนเพศชาย ($\mu = 4.44$) สูงกว่าครูเอกชนเพศหญิง ($\mu = 4.42$) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 4.48$) สูงกว่าครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\mu = 4.41$) จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการของครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ($\mu = 4.43$) สูงกว่าครูเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ($\mu = 4.42$) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี ($\mu = 4.46$) สูงกว่าช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.45$) ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.40$) และช่วงอายุ 26-35 ปี ($\mu = 4.39$) ตามลำดับ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง ($\mu = 4.46$) สูงกว่าครูเอกชนในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ($\mu = 4.44$) และครูเอกชนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ($\mu = 4.34$) ตามลำดับ

58910244: MAJOR: OCCUPATION AND TECHNOLOGY TEACHING;
M.Ed. (OCCUPATION AND TECHNOLOGY TEACHING)

KEYWORDS: NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT/ THE TEACHERS IN PRIVATE
SCHOOL/ OCCUPATION AND TECHNOLOGY

RASCHUMAS KHAMJING: THE STUDY ON NEEDS FOR SELF-
DEVELOPMENT OF THE TEACHERS IN OCCUPATION AND TECHNOLOGY
LEARNING AREA IN PRIVATE SCHOOL UNDER THE DISTRICT EDUCATIONAL
OFFICE IN PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: DUSIT
KHAWLOUENG, Ph.D., MAYTEE THAMAWATTANA, Ph.D. 97 P. 2020.

The purposes of this research were; 1) to examine the needs for self-development of the teachers in Occupation and Technology Learning area in private schools under the district educational office in Prachuap Khiri Khan Province, 2) to compare the needs for self-development of the teachers in Occupation and Technology learning area in private schools under the district educational office in Prachuap Khiri Khan Province classified by gender, age, educational degree, teaching experiences and size of school. The population was 213 teachers in Occupation and Technology learning area in private schools under the district educational office in Prachuap Khiri Khan Province The research instrument were checklist, rating scale and open-ended questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The findings were as follows:

1. The needs for self-development of the teachers in Occupation and Technology learning area in the private schools under the district educational office in Prachuap Khiri Khan Province both as a whole and each aspect were at high level ($\mu = 4.42$, $SD = 0.23$). The aspects ranked from the highest to the lowest mean scores were salary, advancement, work itself, achievement, works conditions, recognition, interpersonal relation with superior, responsibility, company policy and administration, interpersonal relation, respectively

2. The results of comparison of the needs for self-development in Occupation and Technology learning area in the private schools under the district educational office in Prachuap Khiri Khan Province in term of gender between male and female, they were found that the average of male ($\mu = 4.44$) was higher than female ($\mu = 4.42$), in term of educational degree

between bachelor degree and higher than bachelor degree, they were found that the average of higher than bachelor degree ($\mu = 4.48$) was higher than bachelor degree ($\mu = 4.41$), in term of teaching experience between less than 5 years and more 5 years, they were found that the average of teaching experience less than 5 years ($\mu = 4.43$) was higher than teaching experience more 5 years ($\mu = 4.42$). In term of age among less than 25 years, 26-35 years, 36-45 years and higher 46 years, they were found that the average of the teachers who were 36-45 years ($\mu = 4.46$) was higher than higher 46 years ($\mu = 4.45$), less than 25 years ($\mu = 4.40$) and 26-35 years ($\mu = 4.39$) respectively. In term of size of school, the small size of private school, the middle size of private school and the large size of private schools, they were found that the average of the teachers who work in the middle size of private schools ($\mu = 4.46$) was higher than the large size of private schools ($\mu = 4.44$) and the small size of private schools ($\mu = 4.34$) respectively.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	9
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory).....	17
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระการเรียนรู้งาน อาชีพและเทคโนโลยี.....	20
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ.2561-2580) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากร.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4 ผลการวิจัย.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	74
ภาคผนวก ก.....	75
ภาคผนวก ข.....	79
ภาคผนวก ค.....	86
ภาคผนวก ง.....	90
ภาคผนวก จ.....	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์..... 38
2	ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 45
3	ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 45
4	ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม... 46
5	ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามประสบการณ์สอนของผู้ตอบ แบบสอบถาม..... 46
6	ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 46
7	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 10 ด้านในภาพรวม..... 47
8	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสำเร็จของงาน..... 48
9	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านยกย่องนับถือหรือการยอมรับ..... 49
10	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านลักษณะของงาน..... 50
11	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรับผิดชอบ..... 51
12	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความก้าวหน้า..... 51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	52
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	
14	53
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา.....	
15	53
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน.....	
16	54
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกัน.....	
17	55
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	
18	56
เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้ พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ.....	
19	57
เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้ พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	
20	58
เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้ พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์.....	
21	59
เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้ พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ.....	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงาน พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	60
23 แสดงค่าการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและ เทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	91
24 แสดงค่าการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและ เทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	93

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันความรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างมากมาย ประเทศไทยกำลังเผชิญกับแรงผลักดัน ทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่ทำให้ต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แรงผลักดันที่สำคัญในยุคนี้ประการแรก คือ การปฏิวัติดิจิทัล (Digital revolution) ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในชีวิตประจำวันและในโลกธุรกิจไม่ต่างจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในอดีต พร้อมกันนั้น “อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง” (Internet of things-IoT) หรือการที่อุปกรณ์ต่าง ๆ และทุกสิ่งทุกอย่างถูก เชื่อมโยงสู่โลกอินเทอร์เน็ต ทำให้มนุษย์สามารถสั่งการควบคุมการใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำธุรกรรมต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว สิ่งที่เป็นต่อครุในปัจจุบันคือ สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม การกระทำของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น รวมถึงทัศนคติ ค่านิยม และความคิดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์การ ครุในปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพในทุก ๆ ด้าน ให้มากยิ่งขึ้นไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นฐานให้ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพพื้นฐานเช่นเดียวกันกับคนได้ ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมของประเทศ เพื่อให้ได้พลเมืองที่ดีของประเทศ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ก้าวหน้าและยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ภารกิจในการจัดการศึกษาจึงต้องอาศัยความเป็นวิชาชีพชั้นสูงของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งต้องมีความรู้และความชำนาญในการจัดการศึกษาอย่างเป็นการเฉพาะตามศาสตร์ทางการศึกษา (Pedagogy) ซึ่งเรียกว่า วิชาชีพทางการศึกษาหรือวิชาชีพครู โดยพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายของวิชาชีพทางการศึกษาหรือวิชาชีพครูว่า เป็นวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นคนไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาต่างประเทศ โดยจัดให้ผู้เรียนได้มีเจตคติ ความรู้ ทักษะ พื้นฐานตามความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา นั้น ส่งผลให้คุณภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษานั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรครูซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียน ถ้าครูไม่มีคุณภาพผู้เรียนก็ไม่มีคุณภาพการพัฒนาครูจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เป็นการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพตามมาตรฐานกำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ณัฐนัย มณีวรรณ และ กักพงส์ ปวงสุข, 2562)

นอกจากนี้ วรรณิกักร์ ภิญญาคง (2539, หน้า 11-13) กล่าวว่า พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ทรงสนพระราชหฤทัยต่อการศึกษาของชนชาติเป็นอย่างมาก ได้ทรงริเริ่มให้มีการจัดการเรียนการสอนในวัง ตลอดจนทรงอนุญาตให้ชาวตะวันตกสามารถจัดตั้งโรงเรียน โดยมีสำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต และจดทะเบียนเป็นโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เมื่อ 16 กันยายน พ.ศ. 2480

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเอกชนก็ยังประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านคุณภาพในการเรียนการสอน ถึงแม้โรงเรียนเอกชนบางส่วนที่เป็นโรงเรียนดีมีคุณภาพเป็นที่นิยมของประชาชนได้ แต่ก็ยังมีโรงเรียนเอกชนอีกเป็นจำนวนมากที่คุณภาพยังไม่ถึงเกณฑ์ที่น่าพอใจ ซึ่งในยุคปัจจุบันของสังคมไทยนั้นมีการเปลี่ยนแปลงและต้องการผู้ที่มีความรู้เข้ามาช่วยพัฒนาประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับชาติอื่น ๆ ดังนั้น จึงเกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้นมาเป็นเหมือนกฎหมายแม่บทของการศึกษา และเกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการปฏิรูปที่มีการสอนที่แปลกใหม่ และการปฏิรูปครูเพื่อให้ครูนั้นได้เปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ เป็นรูปแบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจากเป็นเพียง

ผู้ถ่ายทอด ต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้เรียน ได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ตนเองนั้นทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากที่สุดเพื่อพัฒนา ถ่ายทอดทักษะใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เพราะจุดสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 คือการให้นักเรียน ได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นเพียงผู้ชี้แนะ หรือเป็นผู้แนะแนวทางในการศึกษาหาความรู้ต่อไปเพียงเท่านั้น เมื่อนักเรียน ได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นที่เรียบร้อยแล้วทักษะเหล่านี้ก็จะติดตัวนักเรียนไปจนกระทั่งจบการศึกษาและนำทักษะเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตของตนเองได้ในอนาคต (จุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง, 2559) ดังนั้น การพัฒนาตนเองของครูให้มีสมรรถนะหรือขีดความสามารถหรือทักษะของผู้สอนในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

ซึ่งนักจิตวิทยา ชาวอเมริกัน Herzberg (1959) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจหรือสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ได้รับความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อบุคคลได้รับการจูงใจจากสิ่งเหล่านี้จะเกิดแรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายามที่มากขึ้น เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือสิ่งที่หากไม่ได้รับหรือได้รับความไม่เป็นธรรมหรือไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหาร จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจทั้งสองกลุ่มเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนได้พร้อม ๆ กัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหลักการทฤษฎีพื้นฐานที่นำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการพัฒนาตนเองของครูให้มีสมรรถนะและทักษะที่พร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21

แต่จากสภาพปัจจุบันจะเห็นได้ว่าครูซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุดในการพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีความรู้ความสามารถแต่กลับเป็นบุคคลที่ไม่ได้รับการสนใจ ประเทศไทยขาดระบบการคัดสรรครูที่มีคุณภาพ รัฐบาลไม่ได้ให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู จะเห็นได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในปัจจุบันเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมายาวนานครูใหม่ ๆ หรือครูเฉพาะทางนั้นมีน้อย ซึ่งครูที่ได้ปฏิบัติงานมานานส่วนใหญ่จะไม่ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ไม่ทันต่อเทคโนโลยีของกระแสโลกาภิวัตน์ ขาดความกระตือรือร้นในการสอน เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นเหตุให้ทำงานได้ไม่เต็มที่และไม่มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาเด็กซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนและช่วยเพิ่มความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (อาณัติฉัตร ศิริวัฒนอุทธรกุล, 2554, หน้า 3) รวมทั้งผลการสัมภาษณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนวิเศษศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ครูผู้สอนในรายวิชาการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิที่ไม่ตรงสาย ขาดความสามารถในการผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน แต่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเกิดความสงสัยว่าจะพัฒนาตนเองได้อย่างไร เพราะว่าติดปัญหาในปัจจุบันหลายอย่าง อาทิ ขาดการสนับสนุนงบประมาณค่าเดินทาง ใครจะไปฝึกอบรมต้องจ่ายค่าลงทะเบียนเอง และต้องใช้ระยะเวลาว่างที่นอกเหนือจากการสอน ความกดดันในการนำความรู้จากการอบรมกลับมาใช้ในโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน เป็นต้น ทำให้ครูส่วนใหญ่เกิดความเหนื่อยล้าและขาดแรงจูงใจในการที่พัฒนาตนเอง ทั้งที่ครูผู้สอนในรายวิชาการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยีควรจะมี ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีมากกว่าครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาหาคำตอบในเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ว่าเป็นอย่างไร ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี ในโรงเรียนเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับใด มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านใดมากที่สุด มีปัญหาข้อขัดข้องหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอย่างไร ครูที่มีเพศต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์การสอนต่างกันและสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เนื่องจากครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี เป็นกลุ่มที่มีความใกล้ชิดกับเทคโนโลยีมากที่สุด จึงควรมีความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีในปัจจุบันให้มากที่สุดเพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความเข้าใจมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของตนเองให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น

ๆ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในภาพรวมของความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา อันจะช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาข้อบกพร่องให้ครูเอกชนมีคุณภาพที่ดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อมาตรฐานของการศึกษาในโรงเรียนเอกชนพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน อาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามตัวแปรที่กำหนด เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน และขนาดโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. ประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยีของแต่ละโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 213 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

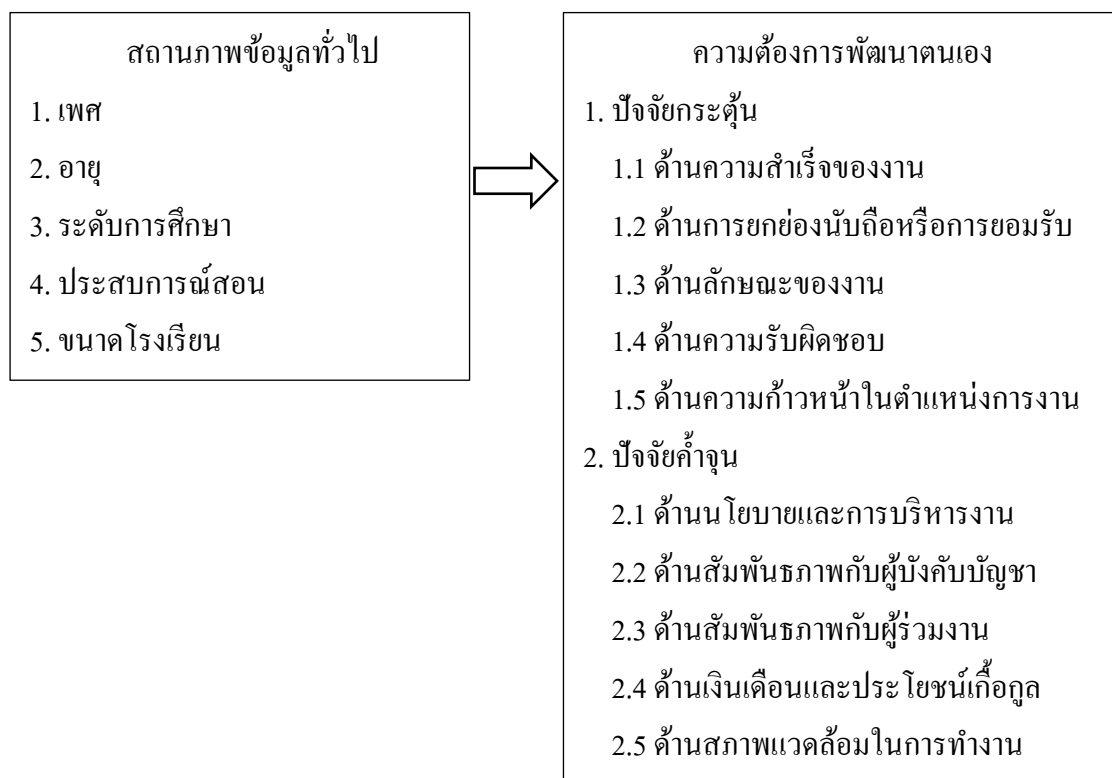
2.2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยกำหนดขอบเขตของความ ต้องการพัฒนาตนเองตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กและคนอื่น ๆ

Herzberg (1959)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเอกสารงานวิจัย ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยอาศัยกรอบแนวคิดการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาระดับความต้องการของครูที่จะ พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้นหรือสูงขึ้น (Guba & Lincoln, 1982 อ้างอิงจาก สุวิมล ว่องวานิช, 2548, หน้า 39)

ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการสอน และระดับการศึกษา ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น หรือสูงขึ้น ให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือ ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม รายละเอียดดังนี้

2. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี
 3. ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป
 4. ด้านลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน
 5. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
 6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง
 7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
 8. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation superior) หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้หมายถึงการยอมรับนับถือ รวมไปถึงความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน
 9. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ
 10. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
 11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Works conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน
- ครูผู้สอนกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง หน่วยงานส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลการจัดการศึกษา และให้การสนับสนุนโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 จัดตั้งอยู่ที่ 329/1 หมู่ 2 ตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รหัสไปรษณีย์ 77000

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง และข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์จากครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในการพัฒนาตนเอง
2. สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางให้การวางแผนพัฒนาครูผู้สอนให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาดูเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)
3. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระการเรียนรู้งานอาชีพและเทคโนโลยี
4. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. 2561-2580)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองหมายถึงการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้น ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (เอกชัย บุญอาจ, 2553) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญคือ 1) การกระทำในเชิงบวกที่สำคัญที่สุดคือสร้างแรงคล้อยให้อยากแก้ปัญหาคนทำงานหากคุณเพียงทำงานตามคำสั่ง เท่านั้นคุณจะไม่วันพัฒนาความสามารถของคุณเองได้ 2) สะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า (Input) แล้วจะมีผลออก (Output) ได้อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เช่นกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้นจึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้มากยิ่งขึ้น และ 3) พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การพัฒนาตนเองโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำได้ 2 วิธี ดังนี้

การระดมสมอง (Brainstroming) โดยวิธีการนี้จะทำให้พนักงานทุกคนได้มีอิสระเสรีทางความคิดเชิงสร้างสรรค์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

รายการตรวจสอบ (Checkist) วิธีการนี้จะช่วยกระตุ้นให้คนพิจารณาในสิ่งที่จะต้องมองข้ามไปได้ ควรตรวจสอบให้ละเอียดถี่ถ้วน (เอกชัย บุญอาจ, 2553)

การพัฒนาตนเอง (Self flevelopment) คนเราถ้าจะเก่งต้องประกอบด้วย 3 เก่ง ดังนี้

1. เก่งตน (Self Ability) หมายถึง เป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ทันโลก ทันคน การพัฒนาตนเองนั้นพัฒนาได้ 3 ทาง คือ

1.1 ทางกาย องค์กรประกอบ ได้แก่ รูปร่าง พัฒนาให้ดีขึ้นโดยใช้การแต่งกายช่วยลดจุดด้อยหรือเสริมจุดเด่น หน้าตาสดชื่นแจ่มใส สะอาดหมดจด อากัปกริยา การแสดงออกเข้มแข็ง แต่ไม่แข็งกระด้าง อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ การยืน การเดิน การนั่ง ต้องมั่นคง เรียบร้อย การแต่งกายต้องสะอาดกับกาลเทศะเหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณ

1.2 ทางวาจา การพูดดีต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ พูดแต่ดีมีประโยชน์ ผู้ฟังชอบ และทุกคนปลอดภัย ก่อนพูดทุกครั้งต้องคิดก่อนพูดคนที่พูดดีมีปิยะวาจาเป็นลมปากที่หวานหูไม่รู้หาย เป็นที่รักใคร่ชอบพอกันทุก ๆ ฝ่ายที่ได้ยินได้ฟัง

1.3 ทางใจ การพัฒนาทางใจก็มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความมั่นใจถ้ามีความมั่นใจในจะทำอะไรก็สำเร็จ ความจริงใจ คือเป็นคนปากกับใจตรงกัน ความกระตือรือร้นแจ่มใสมีชีวิตชีวา มีความมานะพยายามไม่ท้อต่อสิ่งใด ๆ ความซื่อสัตย์ ความสุขใจ ความอดกลั้น ความมีเหตุผล การมีสมรรถภาพในการจำและมีความคิดสร้างสรรค์

2. เก่งคน (Self ability) หมายถึง มีความสามารถที่จะทำตัวให้เข้าไหนเข้าได้เป็นที่รักใคร่ชอบพอกันทุกฝ่าย มีมนุษยสัมพันธ์ในครอบครัว พ่อแม่ควรรู้หลักจิตวิทยาในการปกครองลูกให้ความรักแก่ลูก ลูกก็ไม่ทำตนให้เป็นปัญหาให้พ่อแม่และมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำตนให้เข้ากับคนได้กับทุกคนหากมีผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็รัก หากมีลูกน้อง ลูกน้องก็รัก เพื่อนร่วมงานก็รัก บุคคลภายนอกหรือลูกค้าก็รัก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและธุรกิจเป็นอย่างดี

3. เก่งงาน (Task ability) หมายถึง ผู้ที่รักงาน ขยันทำงาน และรู้วิธีทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร มานะ อดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค (เอกชัย บุญอาจ, 2553)

อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง แบบ Inside out approach เป็นการพัฒนาคน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน (ทัศนคติ แรงจูงใจ อุปนิสัย) สู่อการพัฒนาภายนอก (ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม) เพราะถ้าบุคคลสามารถพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในใจของมนุษย์ได้แล้ว การพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของมนุษย์ก็สามารถทำได้ง่ายขึ้นอย่างแน่นอน

หลักการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล การจัดวางเป้าหมายชีวิตที่ดีให้ตนเอง การพัฒนาตนเองจะทำให้เห็นคุณค่าในตนเองได้มากยิ่งขึ้น

ปราณี งามสุด และจรัส ศิวสุวรรณ (2545, หน้า 125-129) ได้กล่าวว่า “หลักการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน 1) ขั้นการตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงตนเอง เป็นขั้นที่ต้องมีการจะพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จ คือ การพัฒนาตนเองในแง่ความรู้และในทุกด้านให้ดีที่สุด

2) ขั้นการวิเคราะห์ตนเอง โดยการสังเกตตนเอง ประเมินตนเอง และสังเกตผู้อื่น และ 3) ขั้นการวางแผนพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมาย”

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) ได้กล่าวถึงยกระดับความสามารถของตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า โดย 1) บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา 2) มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม 3) คนที่มีการพัฒนาตนเองควรรับรู้ถึงสิ่งที่ท้าทายของตัวคนทั้งหมด (Total self) 4) เป็นการริเริ่มด้วยตัวเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตัวเอง และการทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา 5) การเรียนรู้การหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์ 6) ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง 7) ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่ และ 8) ต้องการคำแนะนำ และการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

แนวทางการพัฒนาตนเอง

แนวทางการพัฒนาตนเอง สามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

1. ด้านจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึก หมายถึง การพัฒนาสภาพของจิตที่มีความสามารถในการควบคุมความรู้สึก การแสดงออก และควบคุมอารมณ์ที่เป็น โทษต่อตนเองและผู้อื่น
2. ด้านร่างกาย หมายถึง มีพัฒนาการด้านรูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง การแสดงออก น้ำเสียง วาจา การสื่อความหมายรวมไปถึงสุขภาพอนามัย และการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รูปร่างและผิวพรรณ
3. ด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาด คือ รอบรู้ ฉลาด มีไหวพริบ ปฏิภาณ การวิเคราะห์ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ ๆ เรียนรู้วิถีทางการดำเนินชีวิตที่ดี
4. ด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาปฏิบัติตน ท่าทีต่อสิ่งแวดล้อม ประพฤติตนตามบรรทัดฐานทางสังคม (จันงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2545)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และผู้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนาตนเอง” ได้ให้แนวคิดไว้หลายความหมาย ดังนี้

ปราณี งามสุด และจรัส ศิวสุวรรณ (2545) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองในเชิงจิตวิทยา คือ การทำเพื่อความก้าวหน้าเป็นการปรับปรุงไปที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อให้ชีวิตไปสู่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พจน์ เพชรบูรณิน (2528) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ยกระดับความสามารถของตนเอง โดยมีบุคคลให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้ตนเองมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองมีผลกระทบในการทำงานมาจากบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ

ซึ่งสอดคล้องกับพิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529, หน้า 76) ที่ได้กล่าวไว้คือ “การปลูกสร้างคุณสมบัติ ความรู้ ความคิด คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความชำนาญ และความสามารถ เพื่อให้ตนเองมีความสุข ความเจริญ พร้อมทั้งจะสร้างประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ตามศักยภาพของตนเอง”

Rogers (1957 อ้างถึงใน เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจ 5 ประเภท จากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุด และแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด ก็คือ การมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ไปสู่ตัวตนคุณค่า และเป็นตัวตนที่แท้จริง ดังนี้ 1) แรงจูงใจเพื่อเอาชีวิตรอด 2) แรงจูงใจเพื่อความปลอดภัย 3) การชักจูงเพื่อได้รับการชื่นชม เกียรติ ศักดิ์ศรี 4) แรงจูงใจเพื่อให้ได้รับการยอมรับ และ 5) แรงจูงใจมุ่งพัฒนาตนเอง พัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป ไปสู่ตัวตนคุณค่า และตัวตนที่แท้จริง

Miller (1990, p. 55) ได้กล่าวไว้ “เป็นการไฝหาความรู้ของตนเองในการสะสมความรู้ และประสบการณ์ให้มากขึ้น และในที่สุดก็จะเป็นการพัฒนาตนเองในแต่ละคน”

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ในการสะสมความรู้ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง และเจริญเติบโตในการทำงาน เป็นการปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler, 1992)

การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่า จะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังไง คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) หลังจากที่ทำ การตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5 การหาเพื่อน (Recruit of other people) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่วานี้ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6. ความอดทนและพยายาม (Strickability and preserverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพักเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่า เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7. การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของบอยเดล (Boydell, 1985)

กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกายจะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 ระดับความคิด ไม้คือร้อนคันทุรังแต่จะยึดมั่นและเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่อง และในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2 ระดับความรู้สึก รับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

1.3 ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำ ความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล การพัฒนาทักษะประกอบด้วย

3 ระดับ คือ

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออกต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมแต่ละสถานการณ์ และยังถ่ายทอดความรู้สึกได้

2.3 ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างศิลปะ มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับความคิดมีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้

3.2 ระดับความรู้สึก สามารถจัดการแปลงสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุข ให้เป็นความเข้มแข็ง

3.3 ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจ ในความสามารถและรับสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

4.1 ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตัวเอง

4.2 ระดับความรู้สึกยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอและยินดี

4.3 ระดับความมุ่งมั่นมีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Bandura, 1986)

การรับรู้ความสามารถของบุคคลพัฒนามาจากปัจจัยหลัก 4 ประการคือ

1. ประสบการณ์จากความสำเร็จ (Enactive attainment) เป็นส่วนหนึ่งที่มีต่อการรับรู้ ความสำเร็จจากการกระทำเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรงและเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง สูงการได้รับความสำเร็จจากงานซ้ำกันหลาย ๆ ครั้งถึงแม้ว่าในบางครั้งจะล้มเหลวบ้างแต่ก็ไม่ได้มี ผลมากนักเพราะบุคคลจะมองว่าความล้มเหลวที่เกิดมาจากสาเหตุอื่น ๆ

2. การได้เห็นตัวแบบประสบความสำเร็จ (Vicarious experience) รับรู้ความสามารถของ บุคคลส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้เห็นผู้อื่นการได้เห็นบุคคลอื่นทำสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึง กันจะทำให้บุคคลรู้ความสามารถตนเองเพิ่มขึ้นถ้า มีความพยายามก็จะสามารถทำงานนั้น ได้ ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

3. การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal persuasion) การที่ผู้อื่นใช้คำพูดชักจูงให้บุคคลเชื่อว่า เขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ มีความเชื่อมั่นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ชักจูงด้วย จะต้องน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัว เขาเช่นพ่อแม่ครูเพื่อนหรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเขาเป็นต้น

4. สภาวะทางกาย (Physiological state) เป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถมีผลในการตัดสินใจ ความสามารถในแต่ละคนจะสูงหรือต่ำส่วนหนึ่งมาจากสภาวะทางกายของเขาเองกล่าวคือในสภาวะ ที่ร่างกายเกิดการตื่นตัวเช่นกังวล เครียด ตื่นเต้นอ่อนเพลียเมื่อยล้าหรืออยู่ในสภาพการณ์ที่ถูกดูหรือ ในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมาก ๆ มักจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมา

อาจสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมาจากการรับรู้ ความสามารถในแต่ละคนนั้นเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกแต่การรับรู้ความสามารถในแต่ละคนเกิดจากภายในแต่ละคนเอง การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการรับรู้ และการปรับปรุงตนเองในระดับที่พอดี มีต่อความสำเร็จในสิ่งที่ทำมากกว่าการรับรู้ ความสามารถของตนเองสูงหรือต่ำเกินไป

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, หน้า 109) (Maslow's hierarchy of needs) กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต ดังนี้

1. คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้น คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย

ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มของใช้ต่าง ๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรคและการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือการจัดสวัสดิการ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินหน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม

เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ ที่มั่นคง สม่าเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจูงใจด้วยการสร้าง ความรู้สึก ไม่หวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออกจากการงานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึง พนักงานทุกคนรู้สึกว่ามีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance needs) หรือความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and love needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้วก็จะ พัฒนาความต้องการความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม ของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรัก ความอบอุ่น จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความ ห่วงใย ดูแล ช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและ ตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงาน ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ การ จูงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการหรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับ ความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์กรไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และเชื่อมั่นว่า พนักงานสามารถทำได้ดี

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการ ที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของ กิจการ นักเขียนที่มีชื่อเสียง

กล่าวโดยสรุปคือ ความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือ ต้องการ ผู้บริหารจูงใจให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบ รางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-factor theory)

(Herzberg et al., 1959)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory) เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ เฮอริชเบอร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหาร ก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจเพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอริชเบอร์กกล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย นอกจากนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory of motivation) (Maslow, 1970 อ้างถึงใน อัจฉริยา ยินดีสุข, 2551, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ทำให้รู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ รวมทั้งทฤษฎีของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy) (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน อัจฉริยา ยินดีสุข, 2551, หน้า 8) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา และเป็นความต้องการที่แอลเดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญมาก

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุม คุณและระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2. เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือนค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิตวันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันเช่นความสัมพันธ์สนทนความจริงใจความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงาน

ร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่นความสนิทสนมความจริงใจความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ได้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนมความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

6. สถานภาพในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียงแสงสว่างอุณหภูมิการระบายอากาศกลิ่นบรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างานความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา การสั่งงานการมอบหมายงาน ความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชาการสอนงานและความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

8. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคงภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

9. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญองงานต่อองค์กร เป็นต้น

10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

สิ่งที่กล่าวมาทั้งข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจคน แต่มันเป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

จากการศึกษาทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ตัวงานเอง หรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มิแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้
3. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริง เมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา
4. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระการเรียนรู้งานอาชีพและเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา ต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

หลักการ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ
3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสาร
2. ความสามารถในการคิด
3. ความสามารถในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต
5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

นอกจากนี้ สถานศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพิ่มเติมให้สอดคล้องตามบริบทและจุดเน้นของตนเอง

กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

ทำไมต้องเรียนการงานอาชีพและเทคโนโลยี

กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีเป็นกลุ่มสาระที่ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

สามารถนำความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิต การอาชีพ และเทคโนโลยี มาใช้ประโยชน์ในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และแข่งขันในสังคมไทยและสากล เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ รักการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างพอเพียง และมีความสุข

เรียนรู้อะไรในการทำงานอาชีพและเทคโนโลยี

กลุ่มสาระการเรียนรู้การทำงานอาชีพและเทคโนโลยี มุ่งพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เห็นแนวทางในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

การดำรงชีวิตและครอบครัว เป็นสาระเกี่ยวกับการทำงานในชีวิตประจำวัน การช่วยเหลือตนเอง ครอบครัว และสังคมได้ในสภาพเศรษฐกิจที่พอเพียง ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม เน้นการปฏิบัติจริงจนเกิดความมั่นใจและภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เพื่อให้ค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง

การออกแบบและเทคโนโลยี เป็นสาระเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างสร้างสรรค์ โดยนำความรู้มาใช้กับกระบวนการเทคโนโลยี สร้างสิ่งของเครื่องใช้ วิธีการ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการดำรงชีวิต

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นสาระเกี่ยวกับกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การค้นหาข้อมูล การใช้ข้อมูลและสารสนเทศ การแก้ปัญหาหรือ การสร้างงาน คุณค่าและผลกระทบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

การอาชีพ เป็นสาระเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพ เห็นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสม เห็นคุณค่าของอาชีพสุจริต และเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพ

คุณภาพผู้เรียน

จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

เข้าใจวิธีการทำงานเพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัว และส่วนรวม ใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือถูกต้องตรงกับลักษณะงาน มีทักษะกระบวนการทำงาน มีลักษณะนิสัยการทำงานที่กระตือรือร้น ตรงเวลา ประหยัด ปลอดภัย สะอาด รอบคอบ และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

เข้าใจประโยชน์ของสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน มีความคิดในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสร้างของเล่นของใช้ได้ง่าย

โดยใช้กระบวนการเทคโนโลยี ได้แก่ กำหนดปัญหาหรือความต้องการ รวบรวมข้อมูล ออกแบบ โดยถ่ายทอดความคิดเป็นภาพร่าง 2 มิติ ลงมือสร้าง และประเมินผล เลือกลงใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่าง ถูกวิธี เลือกลงใช้สิ่งของเครื่องใช้ ในชีวิตประจำวันอย่างสร้างสรรค์และมีการจัดการสิ่งของเครื่องใช้ ด้วยการนำกลับมาใช้ซ้ำ

เข้าใจและมีทักษะการค้นหาข้อมูลอย่างมีขั้นตอน การนำเสนอข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ และวิธีดูแลรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ

จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

เข้าใจการทำงานและปรับปรุงการทำงานแต่ละขั้นตอน มีทักษะการจัดการ ทักษะ การทำงานร่วมกัน ทำงานอย่างเป็นระบบและมีความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะนิสัยการทำงานที่ขยัน อดทน รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีมารยาท และมีจิตสำนึกในการใช้น้ำ ไฟฟ้าอย่างประหยัดและคุ้มค่า

เข้าใจความหมาย วิวัฒนาการของเทคโนโลยี และส่วนประกอบของระบบเทคโนโลยี มีความคิดในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการอย่างหลากหลาย นำความรู้และทักษะการสร้าง ชิ้นงานไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสิ่งของเครื่องใช้ตามความสนใจอย่างปลอดภัย โดยใช้กระบวนการ เทคโนโลยี ได้แก่ กำหนดปัญหาหรือความต้องการ รวบรวมข้อมูล ออกแบบ โดยถ่ายทอดความคิด เป็นภาพร่าง 3 มิติ หรือแผนที่ความคิด ลงมือสร้าง และประเมินผล เลือกลงใช้เทคโนโลยีในชีวิต ประจำวันอย่างสร้างสรรค์ต่อชีวิต สังคม และมีการจัดการเทคโนโลยีด้วยการแปรรูปแล้วนำกลับมา ใช้ใหม่

เข้าใจหลักการแก้ปัญหาเบื้องต้น มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นหาข้อมูล เก็บรักษา ข้อมูล สร้างภาพกราฟิก สร้างงานเอกสาร นำเสนอข้อมูล และสร้างชิ้นงานอย่างมี จิตสำนึกและรับผิดชอบ

รู้และเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพ รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมที่สัมพันธ์กับ อาชีพ

จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

เข้าใจกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน มีทักษะ การแสวงหาความรู้ ทักษะกระบวนการแก้ปัญหาและทักษะการจัดการ มีลักษณะนิสัยการทำงาน ที่เสียสละ มีคุณธรรม ตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง และมีจิตสำนึกในการใช้พลังงาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมอย่างประหยัดและคุ้มค่า

เข้าใจกระบวนการเทคโนโลยีและระดับของเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ในการ แก้ปัญหาหรือสนองความต้องการ สร้างสิ่งของเครื่องใช้หรือวิธีการตามกระบวนการเทคโนโลยี อย่างถูกต้องและปลอดภัย โดยถ่ายทอดความคิดเป็นภาพฉายเพื่อนำไปสู่การสร้างชิ้นงานหรือ

แบบจำลองความคิดและการรายงานผล เลือกใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ต่อชีวิต สังคม สิ่งแวดล้อม และมีการจัดการเทคโนโลยีด้วยการลดการใช้ทรัพยากรหรือเลือกใช้เทคโนโลยีที่ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เข้าใจหลักการเบื้องต้นของการสื่อสารข้อมูล เครือข่ายคอมพิวเตอร์ หลักการและวิธีแก้ปัญหา หรือการทำโครงการด้วยกระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะการค้นหาข้อมูล และการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม การใช้คอมพิวเตอร์ในการแก้ปัญหา สร้างชิ้นงานหรือโครงการจากจินตนาการ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนำเสนองาน

เข้าใจแนวทางการเลือกอาชีพ การมีเจตคติที่ดีและเห็นความสำคัญของการประกอบอาชีพ วิธีการหางานทำ คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการมีงานทำ วิเคราะห์แนวทางเข้าสู่อาชีพ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ และประสบการณ์ต่ออาชีพที่สนใจ และประเมินทางเลือก ในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความรู้ ความถนัด และความสนใจ

จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

เข้าใจวิธีการทำงานเพื่อการดำรงชีวิต สร้างผลงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการจัดการ ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา และทักษะการแสวงหาความรู้ทำงานอย่างมีคุณธรรม และมีจิตสำนึกในการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับศาสตร์อื่น ๆ วิเคราะห์ระบบเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการ สร้างและพัฒนาสิ่งของเครื่องใช้หรือวิธีการ ตามกระบวนการเทคโนโลยีอย่างปลอดภัยโดยใช้ซอฟต์แวร์ช่วยในการออกแบบหรือนำเสนอผลงาน วิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับชีวิตประจำวันอย่างสร้างสรรค์ต่อชีวิต สังคม สิ่งแวดล้อม และมีการจัดการเทคโนโลยีด้วยวิธีการของเทคโนโลยีสะอาด

เข้าใจองค์ประกอบของระบบสารสนเทศ องค์ประกอบและหลักการทำงานของคอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสารข้อมูลสำหรับเครือข่ายคอมพิวเตอร์ คุณลักษณะของคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง และมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์แก้ปัญหา เขียนโปรแกรมภาษา พัฒนาโครงการคอมพิวเตอร์ ใช้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ติดต่อสื่อสารและค้นหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต ใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนำเสนองาน และใช้คอมพิวเตอร์สร้างชิ้นงานหรือโครงการ

เข้าใจแนวทางสู่อาชีพ การเลือกและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับอาชีพ มีประสบการณ์ในอาชีพที่ถนัดและสนใจ และมีคุณลักษณะที่ดีต่ออาชีพ

สาระที่ 1 การดำรงชีวิตและครอบครัว

มาตรฐาน ง 1.1 เข้าใจการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะกระบวนการทำงาน ทักษะการจัดการ ทักษะกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน และทักษะการแสวงหาความรู้ มีคุณธรรม และลักษณะนิสัยในการทำงาน มีจิตสำนึกในการใช้พลังงาน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม เพื่อการดำรงชีวิตและครอบครัว

สาระที่ 2 การออกแบบและเทคโนโลยี

มาตรฐาน ง 2.1 เข้าใจเทคโนโลยีและกระบวนการเทคโนโลยี ออกแบบและสร้างสิ่งของเครื่องใช้ หรือวิธีการ ตามกระบวนการเทคโนโลยีอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เลือกใช้เทคโนโลยีในทางสร้างสรรค์ต่อชีวิต สังคม สิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมในการจัดการเทคโนโลยีที่ยั่งยืน

สาระที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มาตรฐาน ง 3.1 เข้าใจ เห็นคุณค่า และใช้กระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงานและอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณธรรม

สาระที่ 4 การอาชีพ

มาตรฐาน ง 4.1 เข้าใจ มีทักษะที่จำเป็น มีประสบการณ์ เห็นแนวทางในงานอาชีพ ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาอาชีพ มีคุณธรรม และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ

ดังนั้นครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีจึงควรเป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. 2561-2580)

การพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ การศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาคนไทยตามพหุปัญญาให้เต็มตามศักยภาพ การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง รวมถึงการพัฒนากลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษในหลากหลายสาขาวิชา ในการร่วมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นนำเพื่อพัฒนาต่อยอดงานวิจัยในการ

สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อตอบ โจทย์การพัฒนาประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศ

1. เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
 2. สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
 3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 - 3.1 การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21
 - 3.2 การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่
 - 3.3 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท
 - 3.4 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 3.5 การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก
 - 3.6 การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
 - 3.7 การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ
 4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
 - 4.1 การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อ
 - 4.2 การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ
- ทิศทางการพัฒนาการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาที่ 3 และภาษาท้องถิ่น ทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ โดยคำนึงถึงการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะ และคณิตศาสตร์ ด้านทักษะและมิติดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริม

ศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง เพื่อบรรลุเป้าหมายสู่คนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ มีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง โดยมีแผนย่อย 2 แผนย่อย ดังนี้

1. แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ อาทิ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม ความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์ และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหา ความรู้และทักษะทางศิลปะ และความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด ทบทวนไตร่ตรอง การสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทัวถึง และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยแยกการประกันคุณภาพการศึกษาออกจากการประเมินคุณภาพและการรับรองคุณภาพ และการกำกับดูแลคุณภาพการศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิง

ทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรม บนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล จูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะ การให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ นอกจากนี้ ต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต รวมถึงการเรียนรู้และทบทวนทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น โดยระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคม การพัฒนาทัศนคติและแรงบันดาลใจที่อยากเรียนรู้ การสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ และให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว รวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้ รวมทั้งการวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคัดกรองความรู้ องค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีผสมผสานกับคุณค่า บทบาทและประสบการณ์ของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก บนพื้นฐานของความเข้าใจกลุ่มลึกในประวัติศาสตร์ ประเพณีวัฒนธรรมของไทยและการพัฒนาการของประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มการรับรู้ของคนไทยด้านพหุวัฒนธรรม การเห็นคุณค่าและมีความอดกลั้นต่อความแตกต่างทางความเชื่อ ความคิด วิถีชีวิต ผ่านความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อนบ้าน การแลกเปลี่ยนเด็ก เยาวชน และนักเรียน การฝังตัวและการทำงานระยะสั้นในประเทศเพื่อนบ้าน ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์

แนวทางการพัฒนา

1. **ปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21** ประกอบด้วย 4 แนวทางย่อย ได้แก่

1.1 พัฒนาระบบการเรียนรู้ในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาที่ใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะให้ได้มาตรฐานกับหลักสูตรในระบบการศึกษาชั้นนำที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีที่เปิดเผยมต่อสาธารณะเกี่ยวกับการนิเทศ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะปฏิรูปหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการฝึกงานในสถานประกอบการ ปฏิรูปการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาโดยเน้นการเรียนรู้ที่ผูกกับงาน เพื่อวางรากฐานให้มีสถาบันอุดมศึกษาที่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศได้ในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านการผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะในสาขาที่เป็นที่ต้องการของตลาด การพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีศักยภาพในการสร้างธุรกิจใหม่ที่มีใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม และสามารถไปสู่ตลาดต่างประเทศได้ รวมถึงมีนักวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างดี

1.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา รวมถึงจัดกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 มีการผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับเนื้อหาและวิธีการสอน โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนทฤษฎีการเรียนรู้แบบใหม่ในการพัฒนาเนื้อหาและทักษะแบบใหม่ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะที่มีชีวิต มีพลวัต มีปฏิสัมพันธ์ การเชื่อมต่อและมีส่วนร่วม

1.3 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิด/ ทบทวนไตร่ตรอง โดยเน้นการเรียนการสอนที่เสริมสร้างทักษะชีวิต และสามารถนำมาใช้ต่อยอดในการประกอบอาชีพได้จริง และ

1.4 พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้สร้างรายได้ รวมถึงมีทักษะด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต โดยใช้สื่อผสมอย่างหลากหลาย ปรับเปลี่ยนตามความสามารถและระดับของผู้เรียน มีเนื้อหาที่ไม่ยึดติดกับตัวสื่อเลือกประกอบเนื้อหาได้เอง ค้นหา แก้ไข จดบันทึกได้ เก็บประวัติการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่รวดเร็วและต่อเนื่อง โดยผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

2. เปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย ได้แก่

2.1 วางแผนการผลิต พัฒนาและปรับบทบาท “ครู คณาจารย์ยุคใหม่” ให้เป็น “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” มีหลักสูตรผลิตครูอาชีวศึกษายุคใหม่ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน

2.2 ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูง ให้เข้ามาเป็นครู ปฏิรูประบบการผลิตครูยุคใหม่โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูที่สามารถสร้างทักษะในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ และมีครูที่ชำนาญในด้านการสอนภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 ที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ ในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน อีกทั้งยังมีระบบการอบรม และเสริมสมรรถนะครูที่ผ่านการศึกษาในระบบเดิม หรือครูภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 ที่ยังไม่ผ่านการประเมินมาตรฐานในระดับนานาชาติ

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน สายอาชีพและระบบสนับสนุนอื่น ๆ ปฏิรูประบบการผลิตครูอาชีพยุคใหม่ โดยผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน มีความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพให้แก่ผู้เรียน และมีอัตรากำลังเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท ประกอบด้วย 6 แนวทางย่อย ได้แก่

3.1 ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้าง ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ตั้งแต่ระดับบนสุดลงไปจนถึงระดับโรงเรียน รวมถึงมีโครงสร้าง แรงจูงใจและความรับผิดชอบของหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบที่เหมาะสม

3.2 จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของ โรงเรียนในทุกกระดับ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สูงขึ้นมีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกกระดับ ที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศ ในด้านความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน อุปกรณ์การเรียนการสอน การบริหารจัดการ โรงเรียน จำนวนครูที่ครบชั้น ครบวิชา จำนวนพนักงานสนับสนุนงานบริหารจัดการ โรงเรียน

3.3 ปรับปรุงโครงสร้างการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มคุณภาพการศึกษา มีการปรับปรุงโครงสร้างการศึกษาที่เน้นสายอาชีพมากขึ้น มีการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่ใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เกิดทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะภาษาที่ 3 ทักษะและ ความรู้ในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ อย่างคล่องตัว เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม

3.4 เพิ่มการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา ส่งเสริมภาคประชาสังคม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต รวมถึงการเรียนรู้และ

ทบทวนทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น โดยระดมทรัพยากรจากภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

4.5 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยแยกการประกันคุณภาพการศึกษา ออกจากการประเมินคุณภาพและการรับรองคุณภาพและการกำกับดูแลคุณภาพการศึกษา และ ปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัด ระดับความรู้

4.6 ส่งเสริมการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้ การเรียน การสอน และการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการ บูรณาการความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และภาครัฐเพื่อ เสริมสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่เข้มแข็ง

4. พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 5 แนวทางย่อย ได้แก่

4.1 จัดให้มีระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและ ยืดหยุ่น

4.2 มีมาตรการจูงใจและส่งเสริมสนับสนุนให้คนเข้าสู่ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเอง รวมถึง การยกระดับทักษะวิชาชีพ

4.3 พัฒนาระบบการเรียนรู้ชุมชนให้เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา โดยความร่วมมือจาก ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

4.4 พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและดิจิทัลแพลตฟอร์ม สื่อดิจิทัลเพื่อ การศึกษาในทุกระดับทุกประเภทการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

4.5 พัฒนาโปรแกรมประยุกต์หรือสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่มีคุณภาพที่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยี สมัยใหม่ได้

5. สร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ ประกอบด้วย 5 แนวทางย่อย ได้แก่

5.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีความ โดดเด่นเฉพาะสาขาสู่อันดับนานาชาติ มีกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพที่กำหนด สมรรถนะและทักษะพื้นฐานสำหรับสาขาอาชีพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม โดยเฉพาะใน 10 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve และ New S-curve เพื่อเป็นเครื่องมือในการ ยืนยัน และพัฒนาสมรรถนะของแรงงาน และมีกรอบแนวคิดในการคาดการณ์อุปสงค์แรงงานใน อนาคตในสาขาอาชีพต่าง ๆ และมีแนวทางทบทวนและปรับปรุงให้แม่นยำมากขึ้นเป็นระยะ

5.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษาและบุคลากรในระดับนานาชาติ รวมถึงการพัฒนาศูนย์วิจัย ศูนย์ฝึกอบรม และทดสอบในระดับภูมิภาค

5.3 จัดให้มีการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

5.4 จัดให้มีการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ประเพณี วัฒนธรรมของไทยและพัฒนาการของประเทศเพื่อนบ้านในสถานศึกษา และสำหรับประชาชน

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเด็ก เยาวชน และนักเรียนกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์

2. แผนย่อยการตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย อาทิ ภาษา ตรรกะ และคณิตศาสตร์ ด้านทักษะและมิตินดนตรี กีฬาและการเคลื่อนไหวของร่างกาย การจัดการตนเอง มนุษยสัมพันธ์ รวมถึงผู้มีความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย เพื่อสร้างเด็กและเยาวชนไทยมีการพัฒนาที่สมดุล มีทางเลือกในการใช้ศักยภาพพหุปัญญาในการดำรงชีวิต เกิดอาชีพบนฐานพหุปัญญาที่สังคมยอมรับและเห็นความสำคัญ รวมทั้งมีกลไกคัดกรองและส่งเสริมเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ จัดโรงเรียน ระบบเสริมประสบการณ์ การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ตลอดจนสร้างมาตรการจูงใจ เพื่อพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษผลักดันให้ประเทศไทยมีบทบาทเด่นในประชาคมโลก ทั้งด้านกีฬา ภาษาและวรรณกรรม สุนทรียศิลป์ ตลอดจนการวิจัย และการสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือการทำงานที่เหมาะสม การสร้างระบบเชื่อมโยงเครือข่ายวิจัยกับศูนย์ความเป็นเลิศที่มีอยู่ในปัจจุบันในรูปแบบการร่วมมือการมีกลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มคนในหลายสาขาวิชา เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นแนวหน้าให้สามารถต่อยอดงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ การสร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อกับสถาบันวิจัยอื่น ๆ ทั่วโลก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัยความสามารถสูงของไทย รวมถึงการเปิดพื้นที่ในการสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญา โดยพัฒนาระบบบริหารจัดการกลไกการคัดกรองและการส่งต่อเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคนไทยตามพหุปัญญาให้เต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนครอบครัวในการเสริมสร้างความสามารถพิเศษตามความถนัดและศักยภาพทั้งด้านกีฬา ภาษาและวรรณกรรม สุนทรียศิลป์ ส่งเสริมสนับสนุนระบบสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างและพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษบนฐานพหุปัญญา และส่งเสริมสนับสนุนมาตรการจูงใจแก่ภาคเอกชน และสื่อ ในการมีส่วนร่วมและผลักดันให้ผู้มีความสามารถพิเศษมีบทบาทเด่นในระดับนานาชาติ

2. สร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ โดยจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษได้สร้างความเข้มแข็งและต่อยอดได้ จัดให้มีกลไกการทำงานในลักษณะการรวมตัวของกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษในหลากหลายวิชา เพื่อรวมนักวิจัยและนักเทคโนโลยีชั้นแนวหน้าเพื่อพัฒนาต่อยอดงานวิจัยเพื่อตอบ โจทย์การพัฒนาประเทศ สร้างความร่วมมือและเชื่อมต่อสถาบันวิจัยชั้นนำทั่วโลก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัยความสามารถสูงของไทยให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ, 2562)

กล่าวโดยสรุปคือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้จะมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวครูผู้สอน กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ก้าวทันเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนสอน อันจะเป็นพื้นฐานความรู้สามารถกับผู้เรียนในยุคปัจจุบันที่ต้องใช้กระบวนการคิดควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา เพราะฉะนั้นการพัฒนาการเรียนรู้ในปัจจุบันจะส่งผลต่อระบบการเรียนการสอนในอนาคตอย่างไรก็ตาม ซึ่งจะขึ้นอยู่กับการพัฒนาที่ตัวครูเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน

วิสรุตตา ทองแถมแก้ว (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ปัจจัยภายในตนเอง (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาตนเองทักษะด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก

มีระดับการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรสายวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มีการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรสายวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ และปัจจัยภายในตนเอง (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

พีระชาติ อุปแก้ว (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายบริการของมหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 284 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสูงสุดที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

นฤมล สุขชื่น (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน ดังกล่าวในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

กาญจนา ศรีสกุล (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ตัวแปรอิสระที่ใช้เพื่อการศึกษา ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองของตนเอง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้การพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านเพศ สถานภาพการสมรส และประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่มีความแตกต่างกัน ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษามีความแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองด้านการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น การรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการแสวงหาข้อมูลย้อนกลับ บุคลากรมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพการสมรสของบุคลากรเป็น โสดความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการชอบทำงานที่ทำหาย ความสามารถ มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

ชัยวัฒน์ ชาญปรีชา (2552) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดราชบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาตนเอง จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยได้ตั้งว่าการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

กฤตติกา หล้ารอด (2553) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารเรือ การศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน ทหารเรือ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือตามปัจจัย ส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรืออยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และยศทางทหาร พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการ พัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกิจการพลเรือน

จิรพล ถาวงษ์กลาง (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ: กรณีศึกษาโรงเรียน โนนสะอาดพิทยาสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน โนนสะอาด พบว่า การจัดการเรียนรู้ ของครูยังไม่เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากนัก นักเรียนไม่มี ส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร การผลิตสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัย ในชั้นเรียนของครู ยังมีการดำเนินการน้อย ในส่วนของการประเมินผลผู้เรียน ครูใช้การประเมินผล ตามสภาพจริง ค่อนข้างน้อยเช่นกัน ผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาครู พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความต้องการ ที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ ที่จริง และให้ มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนา บุคลากรของข้าราชการ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาละโวทัย เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่ง บุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วย ตนเอง และด้านการ

พัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน
ปรากฏว่า มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน

การันต์ เพชร (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า
1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยใน
ชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการฝึกอบรม สัมมนาและ
ด้านการส่งเสริมให้การศึกษาต่อ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความ
ต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและ สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรีน (Green, 1997, pp. 2767-A) ทำการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับความต้องการของ
ครูใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษาปี ค.ศ. 1997 พบว่า ครูใหญ่และครูมีความต้องการในการ
ฝึกอบรมสอดคล้องกันซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง

โมฮัมเหมด (Mohammed, 1990) ได้ศึกษาเพื่อคลำดับในความต้องการของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาใน 2 เมือง คือ Sana และ Taiz ประเทศเยเมน โดยวิธีการสำรวจครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ประกอบด้วยผู้อำนวยการ ครูใหญ่ ครูผู้สอน ผู้ประสานงาน ครูฝ่ายวิชาการ เพื่อต้องการตอบคำถาม
ต่อไปนี้ 1) อะไรเป็นความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
ครูใหญ่ ครูผู้สอน ผู้ประสานงาน ครูฝ่ายวิชาการ 2) มีความแตกต่างกันหรือไม่ในความต้องการของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ อายุ เพศ และลำดับชั้นสอน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระ
การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ในครั้งนี้ ซึ่งดำเนินการวิจัยใน ปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยลำดับ
ขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

1. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยีของแต่ละ
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 213 คน

ตารางที่ 1 จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	จำนวนครูผู้สอนกลุ่มสาระการงาน อาชีพและเทคโนโลยี
1.	โรงเรียนศิริวิทยา	1
2.	โรงเรียนจันทร์ศึกษา	2
3.	โรงเรียนพระแม่มาลีประจวบคีรีขันธ์	6
4.	โรงเรียนกิตติคุณ	9
5.	โรงเรียนห้วยหน้า	3
6.	โรงเรียนพัฒนศาสตร์วิทยา	6
7.	โรงเรียนอรุณวิทยา	16
8.	โรงเรียนสหมิตรวิทยาคม	4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียนเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	จำนวนครูผู้สอนกลุ่มสาระการงาน อาชีพและเทคโนโลยี
9.	โรงเรียนมัธยมมนพคุณ	3
10.	โรงเรียนอนุบาลครุณวัฒนา	2
11.	โรงเรียนสายวิทยา	2
12.	โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์รัชตวิทยา	2
13.	โรงเรียนชินนุกูลวิทยา	6
14.	โรงเรียนกำเนติวิทยา	2
15.	โรงเรียนวิเศษศึกษา	2
16.	โรงเรียนวันทามารีอา	8
17.	โรงเรียนรักษัวิทยา	15
18.	โรงเรียนเซวงศักดิ์ศึกษา	2
19.	โรงเรียนหัวหินวิทยาลัย	28
20.	โรงเรียนวังไกลกังวล	15
21.	โรงเรียนมัธยมสารุการวิทยา	6
22.	โรงเรียนครุณศึกษา	8
23.	โรงเรียนสมถวิล หัวหิน	15
24.	โรงเรียนอนุบาลครุณศึกษา	1
25.	โรงเรียนเศรษฐวิทย์	3
26.	โรงเรียนนานาชาติ หัวหิน	6
27.	โรงเรียนนานาชาติ ดาวินชี	1
28.	โรงเรียนสมถวิล วิเทศศึกษา หัวยมงคล	12
29.	โรงเรียนอนุบาลปรารถนา	1
30.	โรงเรียนบีคอนเฮาส์แอ็มสอาดหัวหิน	5
31.	โรงเรียนภัทราวดี หัวหิน	2
32.	โรงเรียนอุดมศึกษา	2
33.	โรงเรียนวราวัฒน์วิทยา	5
34.	โรงเรียนกีพัฒนศึกษา	2
35.	โรงเรียนพุทธศาสน์โกศล (วัดวังยาว)	2
36.	โรงเรียนเกี่ยววง	4
	รวม	213

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบไปด้วย คำชี้แจงในการตอบ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อความเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องการ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-end form) และแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-end form)

แบบสอบถามที่ใช้เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน ระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยการกำหนดระดับคะแนนตามแบบมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert's scale) แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองมาก
- 3 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับพัฒนาตนเองของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา ตำรา เอกสาร บทความหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเด็นปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์หรือสอบถามจากผู้มีความรู้หรือประสบการณ์เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ร่างแบบสอบถามจากประเด็นปัญหาและความต้องการในแต่ละด้านให้ครอบคลุมจากตำรา เอกสาร บทความ หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำขึ้นเสนอต่อประธาน และกรรมการเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา

3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ เฟื่องพันธ์

แล้วนำแบบสอบถามกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจน

4. หาค่าความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยการหาค่า IOC และนำผลการประเมินที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่า IOC โดยเลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.21-0.78 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน และทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ดังรายละเอียดในภาคผนวก ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มประชากรที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย

2. โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่ศึกษาผ่านทาง google form และแบบสอบถามที่แจกไป 213 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

3. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามแต่ละตอน และทำการแปลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติในการคำนวณข้อมูลแต่ละส่วน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน โดยใช้วิธีคำนวณโดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย(บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า103) ของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความต้องการ
4.51 - 5.00	มีระดับความต้องการการพัฒนาดตนเองมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีระดับความต้องการการพัฒนาดตนเองมาก
2.51 - 3.50	มีระดับความต้องการการพัฒนาดตนเองปานกลาง
1.51 - 2.50	มีระดับความต้องการการพัฒนาดตนเองน้อย
1.00 - 1.50	มีระดับความต้องการการพัฒนาดตนเองน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาดตนเอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับพัฒนาตนเองของครูผู้สอนกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยจัดกลุ่มข้อความไว้เป็นประเด็นเดียวกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$$1. \text{สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์
	ΣR	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่า IOC มีค่า ≥ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อความนั้นใช้ได้ มีความเหมาะสมหรือมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ แต่ถ้าต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ ควรตัดทิ้งหรือนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่

2. หาค่าเฉลี่ย (μ) ของคะแนนใช้สูตรดังนี้

$$\mu = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ μ แทน คะแนนเฉลี่ย
 ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนครูผู้สอน

3. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ใช้สูตรดังนี้

$$\sigma = \sqrt{\frac{\Sigma (xi - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ X แทน คะแนน
 μ แทน คะแนนเฉลี่ย
 N แทน จำนวนครูผู้สอน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏในตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร

σ แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

N แทน จำนวนประชากร

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการทำงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2 - 6

ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	73	34.30
หญิง	140	65.70
รวม	213	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.70 นอกนั้นเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.30

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	29	13.60
อายุ 26-35 ปี	73	34.30
อายุ 36-45 ปี	74	34.70
อายุ 46 ปีขึ้นไป	37	17.40
รวม	213	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า อายุของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคืออายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.30 อายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.40 และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	158	74.20
สูงกว่าปริญญาตรี	55	25.80
รวม	213	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการศึกษาของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.20 นอกนั้นมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.80

ตารางที่ 5 ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามประสบการณ์สอนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์สอน	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี	80	37.60
ประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี	133	62.40
รวม	213	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสบการณ์สอนของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.40 นอกนั้นมีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.60

ตารางที่ 6 ความถี่และร้อยละของประชากรจำแนกตามขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 299 คน)	45	21.10
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 300-599 คน)	90	42.30
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 600 คนขึ้นไป)	78	36.60
รวม	213	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ขนาดโรงเรียนของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 300-599 คน) คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 600 คนขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 36.60 และโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 299 คน) คิดเป็นร้อยละ 21.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 10 ด้านในภาพรวม

ด้าน	รายด้าน	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.43	0.37	4	มาก
2.	ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	4.42	0.36	6	มาก
3.	ด้านลักษณะของงาน	4.43	0.30	3	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.39	8	มาก
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.46	0.39	2	มาก
6.	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.40	0.41	9	มาก
7.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.42	0.42	7	มาก
8.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.38	0.39	10	มาก
9.	ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน	4.47	0.38	1	มาก
10	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.42	0.33	5	มาก
	รวม	4.42	0.23		มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกัน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความสำเร็จของงาน

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนางานของท่านให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.59	0.51	1	มากที่สุด
2.	ต้องการพัฒนางานพิเศษที่ตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย	4.28	0.50	3	มาก
3.	ต้องการพัฒนาตนเองให้สามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.44	0.53	2	มาก
	รวม	4.43	0.37		มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนางานของท่านให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองให้สามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และต้องการพัฒนางานพิเศษที่ตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านยกย่องนับถือหรือการยอมรับ

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือใน องค์กร	4.55	0.56	1	มากที่สุด
2.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับจากผู้ปกครอง	4.38	0.52	3	มาก
3.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยกย่องให้เกียรติจาก เพื่อนร่วมงาน	4.45	0.54	2	มาก
4.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับใน ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	4.32	0.58	4	มาก
	รวม	4.43	0.36		มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านยกย่องนับถือหรือการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับจากผู้ปกครอง และต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านลักษณะของงาน

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนาผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.56	0.53	1	มากที่สุด
2.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ	4.35	0.54	4	มาก
3.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีโอกาสรับผิดชอบงาน ที่สำคัญ หรือทำหาย	4.44	0.52	2	มาก
4.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีสิทธิในการเลือกทีมงาน ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.55	3	มาก
รวม		4.44	0.30		มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ หรือทำหาย ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีสิทธิในการเลือกทีมงานในการปฏิบัติงาน และต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรับผิดชอบ

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับอำนาจจาก ผู้บังคับบัญชา	4.50	0.57	1	มาก
2.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ	4.31	0.51	2	มาก
	รวม	4.40	0.39		มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชา และต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความก้าวหน้า

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนา เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.59	0.51	1	มากที่สุด
2.	ต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้	4.36	0.55	3	มาก
3.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งตาม ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	4.43	0.60	2	มาก
	รวม	4.46	0.39		มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้ตามลำดับ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานในองค์กร	4.49	0.57	1	มาก
2.	ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.32	.0.53	2	มาก
	รวม	4.41	0.41		มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานในองค์กร และท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.51	.0.56	1	มากที่สุด
2.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.35	0.52	2	มาก
	รวม	4.43	0.42		มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และระดับความต้องการมาก ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนาตนเองให้ผู้ร่วมงานมีการแนะนำ ส่งเสริมกันตามความสามารถ	4.54	0.55	1	มากที่สุด
2.	ต้องการพัฒนาตนเองให้ผู้ร่วมงานมีการพบปะ สัมพันธ์กัน ตามโอกาสที่เหมาะสม	4.25	0.52	3	มาก
3.	ต้องการพัฒนาตนเองให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน	4.37	0.59	2	มาก
	รวม	4.39	0.39		มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการแนะนำ ส่งเสริมกันตามความสามารถ และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน และต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการพบปะ สังสรรค์กัน ตามโอกาสที่เหมาะสม

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกัน

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	4.65	0.52	1	มากที่สุด
2.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้อัตราเงินเดือนสูงขึ้น	4.36	0.55	3	มาก
3.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้อัตราเงินเดือนมีค่าตอบแทนพิเศษประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร	4.42	0.58	2	มาก
	รวม	4.48	0.38		มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้อัตราเงินเดือนมีค่าตอบแทนพิเศษประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร และต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้อัตราเงินเดือนสูงขึ้นของเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับความต้องการของครูเอกชน
กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้าน	รายการ	N = 213			
		μ	σ	ลำดับ	ระดับ
1.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.63	0.52	1	มากที่สุด
2.	ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.34	0.50	5	มาก
3.	ต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรจัดหาเวลาใน การพักผ่อนหรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสม	4.38	0.57	4	มาก
4.	ต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรมีการดูแล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่าง ปฏิบัติงาน	4.39	0.54	3	มาก
5.	ต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน	4.41	0.53	2	มาก
	รวม	4.43	0.33		มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับต้องการมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และระดับความต้องการมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน ต้องการพัฒนาตนเองโดยให้
องค์กรมีการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน ต้องการพัฒนาตนเองโดย
ให้องค์กรจัดหาเวลาในการพักผ่อนหรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสม และต้องการพัฒนาตนเอง
เพื่อให้มีส่วนร่วมในการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงาน
พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐาน
อาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ

ด้าน	รายด้าน	ชาย N = 73		หญิง N = 140	
		μ	σ	μ	σ
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.43	0.35	4.43	0.38
2.	ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	4.44	0.37	4.41	0.36
3.	ด้านลักษณะของงาน	4.46	0.29	4.42	0.30
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.39	0.34	4.40	0.41
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.49	0.36	4.44	0.39
6.	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.41	0.39	4.40	0.42
7.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.45	0.41	4.41	0.41
8.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.41	0.35	4.37	0.41
9.	ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน	4.43	0.37	4.49	0.38
10	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.44	0.31	4.42	0.33
	รวม	4.44	0.22	4.42	0.23

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู
เอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง ในภาพรวม ครูเอกชนเพศชายมีความ
ต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนเพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูเอกชนเพศ
ชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนเพศหญิง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
ยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการ
บริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่
ครูเอกชนเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนเพศชาย มีจำนวน 2 ด้าน

ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน นอกนั้นทั้งครูเอกชนเพศชายและครูเอกชนเพศหญิง มีความต้องการที่เท่ากัน คือ ด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน อาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน	รายด้าน	สูงกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี	
		N = 55		N = 158	
		μ	σ	μ	σ
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.49	0.36	4.41	0.37
2.	ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	4.50	0.30	4.39	0.37
3.	ด้านลักษณะของงาน	4.50	0.29	4.41	0.30
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.48	0.35	4.37	0.39
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.46	0.29	4.45	0.41
6.	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.45	0.35	4.38	0.43
7.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.51	0.35	4.39	0.43
8.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.46	0.31	4.36	0.41
9.	ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน	4.47	0.33	4.47	0.39
10.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.47	0.23	4.41	0.35
	รวม	4.48	0.18	4.41	0.24

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ในภาพรวม ครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ

กับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ
 นอกนั้นทั้งครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญา
 ตรีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่เท่ากัน คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน
 อาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
 ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์สอน

ด้าน	รายด้าน	ประสบการณ์สอน น้อยกว่า 5 ปี		ประสบการณ์สอน มากกว่า 5 ปี	
		N = 80		N = 133	
		μ	σ	μ	σ
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.41	0.39	4.44	0.35
2.	ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	4.43	0.36	4.41	0.36
3.	ด้านลักษณะของงาน	4.45	0.30	4.43	0.30
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.35	4.40	0.41
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.50	0.39	4.43	0.38
6.	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.40	0.40	4.40	0.41
7.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.41	0.43	4.43	0.40
8.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.39	0.42	4.38	0.37
9.	ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน	4.45	0.40	4.48	0.36
10.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.43	0.34	4.42	0.31
	รวม	4.43	0.24	4.42	0.22

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู
 เอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปีและประสบการณ์สอนมากกว่า
 5 ปี ในภาพรวมครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง
 มากกว่าครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูเอกชนที่มี

ประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา นอกนั้นคือด้านที่ครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี และครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่เท่ากัน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระงานพื้นฐาน อาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ

ด้าน	รายด้าน	ต่ำกว่า 25 ปี		อายุ 26-35 ปี		อายุ 36-45 ปี		อายุ 46 ปีขึ้นไป	
		N = 29		N = 73		N = 74		N = 37	
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.35	0.26	4.44	0.41	4.45	0.33	4.44	0.41
2.	ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	4.35	0.33	4.40	0.40	4.47	0.33	4.41	0.33
3.	ด้านลักษณะของงาน	4.41	0.32	4.38	0.32	4.47	0.27	4.49	0.28
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.43	0.31	4.33	0.41	4.43	0.37	4.44	0.40
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.44	0.35	4.42	0.45	4.48	0.34	4.48	0.35
6.	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.44	0.45	4.34	0.46	4.43	0.36	4.44	0.36
7.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.37	0.43	4.41	0.41	4.43	0.40	4.50	0.42
8.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.39	0.37	4.31	0.47	4.43	0.31	4.37	0.33
9.	ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน	4.42	0.39	4.43	0.44	4.47	0.31	4.46	0.33
10.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.44	0.33	4.40	0.35	4.54	0.30	4.42	0.30
	รวม	4.40	0.20	4.39	0.28	4.46	0.20	4.45	0.17

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ระหว่างอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ในภาพรวม ครูเอกชนที่มีอายุ 36-45 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26-35 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูเอกชนที่มีอายุ 36-45 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26-35 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ และครูเอกชนอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูเอกชนอายุต่ำกว่า 25 ปี อายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานและด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ส่วนในด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูเอกชนที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุ 36-45 ปี ด้านความก้าวหน้า พบว่า ครูเอกชนที่มีอายุ 36-45 ปี และ อายุ 46 ปีขึ้นไป และด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า อายุต่ำกว่า 25 ปีและอายุ 46 ปีขึ้นไปมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่เท่ากัน

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้าน	รายด้าน	ขนาดเล็ก N = 45		ขนาดกลาง N = 90		ขนาดใหญ่ N = 78	
		μ	σ	μ	σ	μ	σ
		1.	ด้านความสำเร็จของงาน	4.31	0.3	4.47	0.33
2.	ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	4.36	0.39	4.44	0.34	4.43	0.36
3.	ด้านลักษณะของงาน	4.36	0.33	4.48	0.29	4.42	0.28
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.27	0.45	4.47	0.33	4.39	0.38
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.42	0.46	4.47	0.37	4.46	0.34
6.	ด้านนโยบายและการบริหาร	4.32	0.42	4.44	0.42	4.41	0.39
7.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	4.34	0.52	4.42	0.37	4.48	0.39
8.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	4.26	0.44	4.45	0.34	4.38	0.39
9.	ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกัน	4.45	0.45	4.46	0.35	4.49	0.36
10.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	0.41	4.45	0.27	4.45	0.31
	รวม	4.34	0.29	4.46	0.20	4.44	0.21

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู
 เอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
 จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม ครูเอกชนในโรงเรียนขนาดกลาง
 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูเอกชนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูเอกชนในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง
 มากกว่าครูเอกชนในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความ
 สำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ
 ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนใน
 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและด้านเงินเดือนและประโยชน์เกี่ยวคู่กัน พบว่า ครูเอกชนใน
 โรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กและ
 โรงเรียนขนาดกลาง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาด
 ใหญ่ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่เท่ากัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระ
 การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
 ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชน
 สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต้องการลดภาระงานด้านเอกสาร ต้องการให้มี
 การจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้องการเวลาในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ต้องการความพร้อม
 ด้านสื่อเทคโนโลยี ต้องการงบประมาณที่จัดสรรเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเอง ต้องการ
 ค่าตอบแทนที่ดีและสวัสดิการที่เหมาะสม ต้องการศึกษาดูงานที่สามารถนำมาเป็นตัวอย่างในการ
 พัฒนาตนเองได้ เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน อาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐาน อาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน ($\mu = 4.46$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.43$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.43$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.42$) ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ($\mu = 4.42$) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.42$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.40$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.40$) และด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.38$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนเพศชาย ($\mu = 4.44$) มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนเพศหญิง ($\mu = 4.42$) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 4.48$) มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ($\mu = 4.41$) จำแนกตามประสบการณ์สอน พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการของครูเอกชนที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี ($\mu = 4.43$) มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ($\mu = 4.42$) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี ($\mu = 4.46$) มีความต้องการในการพัฒนา

ตนเองสูงกว่าช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.45$) ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.40$) และช่วงอายุ 26-35 ปี ($\mu = 4.39$) ตามลำดับ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนในโรงเรียนที่มีขนาดกลาง ($\mu = 4.46$) มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ($\mu = 4.44$) และครูเอกชนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ($\mu = 4.34$) ตามลำดับ

3. จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยการลดภาระงานเอกสารด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน เพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาตนเองและมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าอบรม สนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครูเอกชน เพื่อส่งเสริมให้ครูเอกชนมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่จะสามารถนำไปพัฒนาได้ทั้งตนเองและสามารถพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมไปถึงการให้หน่วยงานต่าง ๆ มีการจัดอบรม เพื่อให้ครูเอกชนสามารถพัฒนาทักษะของตนเองในด้านต่าง ๆ โดยที่ครูสามารถเลือกเข้าอบรมตามความสมัครใจและความสนใจของตนเองได้

อภิปรายผล

การศึกษาความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยพบประเด็นที่จะอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาเป็นทฤษฎีที่ถือว่าเป็นหลักพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ เพราะฉะนั้นครูจึงมีความต้องการในระดับมาก เนื่องจากครูได้เห็นความสำคัญในเรื่องของการศึกษาด้วยตนเอง เพราะในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้ครูต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเพื่อนำมาพัฒนางานในที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งในความต้องการพัฒนาตนเองของครูนั้น ส่วนใหญ่ครูต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาดูงาน การอบรม หรือการศึกษาต่อในระยะเวลาสั้น ๆ และสามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองในหลายๆด้านเพื่อ

เป็นการปรับตัวให้เข้ากับการเรียนการสอนในยุคดิจิทัลที่ทำให้ครูต้องมีความกระตือรือร้น และ ตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มเติมนอกเหนือจากความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่ตนเองสอน ซึ่งก็จะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณัญพงษ์ ทหารไทย (2550) ที่ได้ทำการศึกษาความต้องการของสมาชิก ครูสภาจังหวัดพัทลุง ซึ่งล้วนมีผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ความต้องการของสมาชิก อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยมาศ สุขทวี (2555, หน้า 69) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อ่างทอง พบว่า ความต้องการ พัฒนาตนเองทางวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา อ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยอีกเรื่องที่สอดคล้องกัน คืองานวิจัยของ พระจักรพล ป้อมศิริ (2559) ได้วิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ของ โรงเรียน ปรีดิศรัทธม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของ โรงเรียนปรีดิศรัทธม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก รวมไปถึงงานวิจัยของ ประคอง ยิ่งจอหอ และคณะ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครู คณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับคำกล่าวของฉันทฐา กริหิรัญ (2550, หน้า 15-17) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ของคนไว้ว่า คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด

2. การเปรียบเทียบความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ครูเอกชนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพศชายมีความต้องการในการพัฒนา ตนเองสูงกว่าครูเอกชนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพศหญิง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูเอกชนเพศชาย กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานสูงกว่าครูเอกชนเพศหญิงกลุ่มสาระการเรียนรู้ พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำให้ครูเอกชนเพศชายมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนเพศหญิง ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของเดชา ทิพยอักษร (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ

ต้องการ ฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า ครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ช่วงอายุ 36-45 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเป็นช่วงอายุที่ใกล้วัยเกษียณ ทำให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเอกชนในช่วงวัย 46 ปีขึ้นไป ลดน้อยลง ส่วนครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่ำกว่า อาจเนื่องมาจากในช่วงวัยที่ครูเอกชนเพิ่งสำเร็จการศึกษา หรือเพิ่งเริ่มเข้าทำงานในโรงเรียนเอกชนยังไม่ทราบขีดระดับความสามารถของตนเองจึงให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองน้อยกว่า ส่วนครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในช่วงอายุ 26-35 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในช่วงอายุ 26-35 ปี เป็นช่วงอายุที่ครูจะได้รับมอบหมายงานภายในโรงเรียนที่เยอะพอสมควรเนื่องจากด้วยอายุที่สามารถทำงานได้หลากหลายงาน รวมทั้งผู้บริหารมีความเข้าใจว่าครูเอกชนในช่วงอายุ 26-35 ปี สามารถพัฒนาตนเองได้จากงานที่มอบหมาย ทำให้ครูเอกชนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของละออ นาคกุล, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน แบนดี และสุคนธา ศิริ (2557, หน้า 29-30) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการวิจัยพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลรามาริบัติและไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับด้านการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.004$)

2.3 ประสบการณ์สอน พบว่า ครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐาน

อาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มี
 ประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพ
 และเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีประสบการณ์
 น้อยกว่า 5 ปี ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับภายใน โรงเรียนและอีกทั้งยังต้องการเพิ่มพูน
 ประสบการณ์ที่จะสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา
 กลิ่งพงษ์ (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย
 ปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรสาย
 ปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการ
 ทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน
 สถิติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ระดับการศึกษา พบว่า ครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี
 โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า
 ปริญญาตรีมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและ
 เทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีระดับการศึกษา
 ปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียน
 เอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
 มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวที่จะต้องการพัฒนาตนเองเนื่องจากเห็นได้ว่าการศึกษาระดับที่สูงขึ้น
 ทำให้ครูได้เปิดโลกทัศน์ได้กว้างขึ้น และสามารถพบปะกับผู้ร่วมสายอาชีพเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยน
 ความรู้และประสบการณ์ได้หลากหลายเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา กลิ่งพงษ์
 (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ
 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ
 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการ
 พัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านสถิติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง

2.5 ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและ
 เทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในโรงเรียนที่มี
 ขนาดกลางมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพ
 และเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในโรงเรียนที่มี
 ขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่มีขนาดกลาง ยังขาดความพร้อมด้านเทคโนโลยี หรือด้าน
 อื่นที่จะสนับสนุนครูเอกชน จึงเป็นเหตุให้ครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี
 โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในโรงเรียนที่มีขนาดกลางมี

ความต้องการในการพัฒนาตนเองที่สูงกว่าครูเอกชนในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่า ส่วนครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก อาจจะขาดการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ความพร้อมของสถานที่ สักส่วนครูต่อนักเรียน อาจเป็นเหตุผลให้ครูเอกชนกลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาณัติ ญาณศิริวัฒนอิทธิกุล (2554, หน้า 71) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีจำนวนนักเรียนค่อนข้างมาก ทำให้ครูต้องมีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการศึกษาในยุค 4.0 และในช่วงสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส (COVID-19) ยิ่งทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้การเรียนการสอนสามารถดำเนินต่อไปได้ ในสถานการณ์วิกฤติและสามารถตอบสนองในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครอง และผู้บริหาร โดยพึงเล็งผลประโยชน์ของนักเรียนและของสังคมส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นในการวางแผนทางการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดอบรมเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่เสมอและเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกเข้ารับการอบรมตามความต้องการและความสนใจของตัวเอง เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมนั้น มาพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

1.2 นำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหาร ในเรื่องงานเอกสารที่นอกเหนือจากงานสอน เนื่องจากภาระงานด้านเอกสารที่มีมากจนเกินไป ส่งผลให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู

ลดน้อยลงเพราะงานด้านเอกสารจะต้องใช้เวลาและความละเอียดรอบคอบในการทำงานซึ่งทำให้ครูไม่สามารถที่จะแบ่งเวลาเพื่อไปพัฒนาตนเองในการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาประชากรอื่น ๆ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ หรือครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ หรือศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูจากโรงเรียนรัฐบาล เพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

2.2 ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น เพื่อเปรียบเทียบถึงความต่างหรือความเหมือนของความต้องการในการพัฒนาตนเอง

2.3 สามารถต่อยอดในการทำวิจัยเรื่องอื่น ๆ ได้โดยการนำผลการวิจัยในด้านที่เป็นปัญหา หรือด้านที่แตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมได้

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัยพลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3).
- กรรณิการ์ ภิญญาคง. (2539). การศึกษาเอกชนอันเนื่องมาจากพระราชดำริและพระราชประสงค์. *วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน*.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤตติกา หล้ารอด. (2553). *การพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กษมา แพร่ภิญโญ. (2546). *การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กาญจนา ศรีสกุล. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- การ์นต์ เพชรี่. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกริก ท่วมกลาง และจินตนา ท่วมกลาง. (2555). *การพัฒนาสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ*. กรุงเทพฯ: สถาพรบุ๊ค.
- คุณัญพงษ์ ทหารไทย. (2550). *ศึกษาความต้องการในการจัดสวัสดิการของสมาชิกครูสภาจังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จำนงค์ อดิวัฒน์สิทธิ์. (2545). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- จิรพล ถาวงษ์กลาง. (2550). *การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: กรณีศึกษา โรงเรียน โนนสะอาดพิทยาสถังศักดิ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ และคณะ. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1(3), 116-132.
- จุฑารัตน์ ช้างเจริญ. (2557). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท โฮ โย (ไทยแลนด์) จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง. (2559). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา*. ปทุมธานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชัยวัฒน์ ชาญปรีชา. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดราชบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ณัฐนัย มณีวรรณ และภักพงศ ปวงสุข. (2562). *ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด*. คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เดชา ทิพย์อักษร. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤมล สุขชื่น. (2556). *การศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการประยุกต์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- นารีนุช สมวาสนาพานิช. (2544). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม ศรียางนอก. (2547). *การศึกษาทักษะที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- ประคอง ยิ่งจอหอ และคณะ. (2563). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของครูคณิตศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษา เขต 2. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(1), 142-150.*
- ปราณี รามสูตร และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจรีโปรดักท์.
- พระจักรพล ป้องศิริ. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์, 2(3), 15-29.*
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529). *การพัฒนาตนเองเพื่อความพึงพอใจในชีวิตและการงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พีระชาติ อุปแก้ว. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- เมธาวิ อุดมธรรมมานุภาพ. (2551). *การคิดและการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สวณคูสิต กราฟฟิคไซท์.
- ละออ นาคกุล, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน เป้นดี, และสุคนธา ศิริ. (2557). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ, 30(1), 22-33.*
- วิศรุตดา ทองแถมแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมพร สรีวัลลภ. (2545). *การศึกษาสภาพปัญหา การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2558). *การพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก http://office.nu.ac.th/edu_teach/ASS/Download/vchk-การพัฒนานวัตกรม-มนสิช.pdf
- สุนิสา กลิ่งพงษ์. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉริยา ยินดีสุข. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในพื้นที่ ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อานต์ดิณานันท์ ศิริวัฒนอธีรกุล. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสงขลา เขต 2*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอกชัย บุญอาจ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/a/nakhonthai.ac.th/khru-xekchay/>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Boydell, T. (1985). *Management self-development: A guide for manage, organizations and Institutions*. Geneva: Internation Labour Organization
- Castetter, B. W. (1976). *The personnel function in educational administration* (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1992). *Teacher development and educational change*. UK: The Falmer Press.
- Green, H. M. (1977). *A comparative study of perception of elementary principals and teachers regarding needs for teachers*. Dissertation Abstracts International,
- Herbert, H. G. (1972). *The management of organization: A systems and human resources approach* (12th ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.

- Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitator's guide*. London: McGraw-Hill
- Miller, H. W. (1990). Reading comprehension Activities Kit USA. The Center for Applied Research in Education.
- Mohammed, A. A. (1990). A study of the staff development need of secondary school teacher in the yemen arab republic as perceived by teacher, principals, supervisors, coordinators and teacher educators. *Dissertation Abstracts International*, 51(11), 3703-3704-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย



ที่ อว ๘๑๑๘/๗๕๑

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้ําโครงฉบับย่อและเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรัชชมาศ ขำจริง นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนการงาน อาชีพและเทคโนโลยี รหัสประจำตัว ๕๘๙๑๐๒๔๔ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๐๖๗

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๑๐๔๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม โทร. ๒๐๖๗
 ที่ อว ๘๑๑๘/ว ๕๗๙ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรุณี เพ็ญพันธ์

ด้วยนางสาวรัชชมาศ ขำจริง นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนการงาน
 อาชีพและเทคโนโลยี รหัสประจำตัว ๕๘๙๑๐๒๔๔ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความ
 ต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัด
 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้ว
 เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตรวจสอบความ
 เที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม โทร. ๒๐๖๗
 ที่ อว ๘๓๓๘/ว ๕๗๙ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ บุญญา

ด้วยนางสาวรัชชมาศ ขำจริง นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนการงานอาชีพและเทคโนโลยี รหัสประจำตัว ๕๘๙๓๐๒๔๔ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุสิต ขาวเหลือง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพ และเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยีของแต่ละโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นางสาวรัชชมาศ ขำจริง)

นิสิตปริญญาโท สาขาการสอนการอาชีพและเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน (....) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 (....) ชาย (....) หญิง
2. อายุ
 (....) ต่ำกว่า 25 ปี (....) อายุ 26-35 ปี
 (....) อายุ 36-45 ปี (....) อายุ 46 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 (....) ปริญญาตรี (....) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์สอน
 (....) ประสบการณ์สอนน้อยกว่า 5 ปี
 (....) ประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี
5. ขนาดโรงเรียน
 (....) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 299 คน)
 (....) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 300-599 คน)
 (....) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 600 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้
 พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเห็นของความต้องการพัฒนาตนเองของครูตาม
 ความเป็นจริง

- ระดับ 5 หมายถึง ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

รายการความต้องการการพัฒนาดตนเอง	ระดับความต้องการพัฒนาดตนเอง				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านต้องการพัฒนางานของท่านให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
1.2 ท่านต้องการพัฒนางานพิเศษที่ตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย					
1.3 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองให้สามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
2. ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ					
2.1 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร					
2.2 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อการยอมรับจากผู้ปกครอง					
2.3 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน					
2.4 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
3. ด้านลักษณะของงาน					
3.1 ท่านต้องการพัฒนาผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.2 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ					
3.3 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญหรือท้าทาย					
3.4 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อมีสิทธิในการเลือกทีมงานในการปฏิบัติงาน					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้ได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชา					
4.2 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ					

รายการความต้องการการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า					
5.1 ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
5.2 ท่านต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้					
5.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่					
6. ด้านนโยบายและการบริหาร					
6.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานในองค์กร					
6.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
7. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
7.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
7.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
8. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน					
8.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการแนะนำส่งเสริมกันตามความสามารถ					
8.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการพบปะสังสรรค์กัน ตามโอกาสที่เหมาะสม					
8.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน					

รายการความต้องการการพัฒนาดตนเอง	ระดับความต้องการพัฒนาดตนเอง				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกัน					
9.1 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
9.2 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้อัตรารับเงินเดือนสูงขึ้นตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น					
9.3 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้อัตรารับเงินเดือนพิเศษประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร					
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10.1 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้อัตรารับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
10.2 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10.3 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองโดยให้อัตรารับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานที่เหมาะสม					
10.4 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองโดยให้อัตรารับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานที่เหมาะสม					
10.5 ท่านต้องการพัฒนาดตนเองโดยให้อัตรารับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานที่เหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. ท่านคิดว่า ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาตนเองครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่า แนวทางการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาตนเองครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง
ของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัด
สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

รายการความต้องการการพัฒนาตนเอง	ผู้เชี่ยวชาญ			Σ R	ค่า IOC
	1	2	3		
1.ด้านความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านต้องการพัฒนางานของท่านให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1.00
1.2 ท่านต้องการพัฒนางานพิเศษที่ตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00
1.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้สามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
2.ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ					
2.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
2.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับจากผู้ปกครอง	+1	+1	+1	3	1.00
2.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00
2.4 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00
3.ด้านลักษณะของงาน					
3.1 ท่านต้องการพัฒนาผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00
3.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00
3.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญหรือท้าทาย	+1	+1	+1	3	1.00
3.4 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีสิทธิในการเลือกทีมงานในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	0.67
4.ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชา	+1	0	+1	2	0.67
4.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ	+1	0	+1	2	0.67

รายการความต้องการการพัฒนาตนเอง	ผู้เชี่ยวชาญ			Σ R	ค่า IOC
	1	2	3		
5. ด้านความก้าวหน้า					
5.1 ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00
5.2 ท่านต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้	+1	+1	+1	3	1.00
5.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00
6. ด้านนโยบายและการบริหาร					
6.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานในองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
6.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00
7. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา					
7.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	+1	0	+1	2	0.67
7.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
8. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน					
8.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการแนะนำ ส่งเสริมกันตามความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00
8.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการพบปะ สัมผัสกันตามโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
8.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
9. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลกัน					
9.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
9.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรปรับเลื่อนขั้นของเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น	+1	0	+1	2	0.67

รายการความต้องการการพัฒนาตนเอง	ผู้เชี่ยวชาญ			Σ R	ค่า IOC
	1	2	3		
9.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรมีการตอบแทนพิเศษประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร	+1	+1	+1	3	1.00
10.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10.1 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00
10.2 ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการสภาพแวดล้อมในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00
10.3 ท่านต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรจัดหาเวลาในการพักผ่อนหรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00
10.4 ท่านต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรมีการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน	+1	0	+1	2	1.00
10.5 ท่านต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน	+1	0	+1	2	0.67

ภาคผนวก ง

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม
- ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 23 แสดงค่าการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง
ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและ
เทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1. ท่านต้องการพัฒนางานของท่านให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	.36
2. ท่านต้องการพัฒนางานพิเศษที่ตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย	.49
3. ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้สามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ในการทำงาน	.61
4. ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร	.53
5. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับจากผู้ปกครอง	.49
6. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	.59
7. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับในความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชา	.71
8. ท่านต้องการพัฒนาผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.32
9. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ	.60
10. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ หรือ ท้าทาย	.65
11. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีสิทธิในการเลือกทีมงานในการ ปฏิบัติงาน	.52
12. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชา	.21
13. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ	.31
14. ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	.48
15. ท่านต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้	.54
16. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่	.56
17. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย ในการปฏิบัติงานในองค์กร	.67
18. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	.43

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	คำอำนาจจำแนกรายข้อ
19. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	.73
20. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาแนะนำข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	.59
21. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการแนะนำ ส่งเสริม กันตามความสามารถ	.50
22. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการพบปะ สังสรรค์กันตาม โอกาสที่เหมาะสม	.35
23. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือพึ่งพากันใน การปฏิบัติงาน	.57
24. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นและ สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	.36
25. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้อัตราการปรับเลื่อนขั้นของ เงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น	.63
26. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้อัตราการมีค่าตอบแทนพิเศษ ประจำปี หรือตามโอกาสที่สมควร	.78
27. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้อัตราการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	.63
28. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	.76
29. ต้องการพัฒนาตนเองโดยให้อัตราการจัดหาเวลาในการพักผ่อนหรือ ร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสม	.55
30. ท่านต้องการพัฒนาตนเองพัฒนาตนเองโดยให้อัตราการมีการดูแล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน	.56
31. ท่านต้องการพัฒนาตนเองต้องการพัฒนาตนเองโดยให้อัตราการ จัดหา วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน	.70

ตารางที่ 24 แสดงค่าการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายชื่อของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง
ความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและ
เทคโนโลยี โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น
1. ท่านต้องการพัฒนางานของท่านให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	.94
2. ท่านต้องการพัฒนางานพิเศษที่ตรงตามความสามารถที่ได้รับมอบหมาย	.93
3. ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้สามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	.93
4. ท่านต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร	.93
5. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับจากผู้ปกครอง	.93
6. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยกย่องให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน	.93
7. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	.93
8. ท่านต้องการพัฒนาผลงานตามความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.94
9. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	.93
10. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ หรือท้าทาย	.93
11. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีสิทธิในการเลือกทีมงานในการปฏิบัติงาน	.93
12. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชา	.94
13. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ	.94
14. ท่านต้องการได้รับการฝึกอบรม พัฒนา สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	.93
15. ท่านต้องการให้องค์กรเปิดโอกาสให้ลาเพื่อศึกษาต่อได้	.93
16. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	.93
17. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานในองค์กร	.93
18. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	.93

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าความเชื่อมั่น
19. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	.93
20. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาแนะนำข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	.93
21. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการแนะนำ ส่งเสริมกันตาม ความสามารถ	.93
22. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการพบปะ สังสรรค์กันตาม โอกาสที่เหมาะสม	.94
23. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือพึ่งพากันในการ ปฏิบัติงาน	.93
24. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เงินเดือนมีอัตราเพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	.93
25. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรปรับเลื่อนขั้นของเงินเดือนตามวุฒิ ทางการศึกษาที่สูงขึ้น	.93
26. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรมีการตอบแทนพิเศษประจำปี หรือ ตามโอกาสที่สมควร	.93
27. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	.93
28. ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีส่วนร่วมในการสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	.93
29. ต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรจัดหาเวลาในการพักผ่อนหรือร่วม กิจกรรมตามความเหมาะสม	.93
30. ท่านต้องการพัฒนาตนเองพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรมีการดูแลความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน	.93
31. ท่านต้องการพัฒนาตนเองต้องการพัฒนาตนเองโดยให้องค์กรจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งาน	.93
ค่าเฉลี่ยรวม	.94

ภาคผนวก จ

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



ที่ ๐๘๐/๒๕๖๓

**เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา**

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU 072/2563

โครงการวิจัยเรื่อง : การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูเอกชน กลุ่มสาระการเรียนรู้พื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวรัชชมาศ ขำจริง

หน่วยงานที่สังกัด : นิสิตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|---|--|
| ๑. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๒. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๓. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๔. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๒ วันที่ ๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๕. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ ๑ วันที่ ๒๒ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| ๖. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) | ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. - |

วันที่รับรอง : วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่หมดอายุ : วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงนาม

(นายเจนวิทย์ นवलแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ ๒ (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)