

การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัด
การศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

**Self-Development of Teachers in Schools Under the Educational
Management Efficiency Promotion Network Group 3 under
Pathumthani Primary Educational Service Office Area 1**

อมรลักษณ์ คล้ายเรือง,
วาสนา ชัตติยวงษ์ และ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
**Amaraluck Klairueng,
Wassana Kattiyawong and Suwat Wiwattananon**
Pathumthani University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: mongkon.j@ptu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน จำนวน 118 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า 2.1) ครูที่มีเพศต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2.2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกัน 2.3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

* วันที่รับบทความ: 12 ตุลาคม 2564; วันที่แก้ไขบทความ 8 พฤศจิกายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 10 พฤศจิกายน 2564

Received: October 12, 2021; Revised: November 8, 2021; Accepted: November 10, 2021

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเองของครู; การจัดการศึกษา; กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

Abstracts

The purpose of this research was to study and compare the self-development of teachers in schools of the Group 3 Educational Management Efficiency Promotion Network under the Pathumthani Primary Educational Service Office Area 1. The sample groups used in this research were teachers. In the same network of schools, 118 students were obtained using Krejcie and Morgan's sample size chart. The tool was an estimation scale questionnaire with 5 levels with a consistency index ranging from 0.80-1.00 and a confidence value of 0.95. The statistics used in the data analysis were: Distribution of frequency, percentage, mean and standard deviation. One-way analysis of variance and pairwise testing using Scheffe's method.

The research results found as follows. 1) the overall level of teachers' self-development in schools in the Educational Management Efficiency Promotion Network Group 3 under the Pathumthani Primary Educational Service Office Area 1, as a whole, were at a high level. 2) The comparison results showed that 2.1) Teachers of different sexes had no difference in overall self-development. 2.2) Teachers with different educational backgrounds had self-development. Overall, no difference However, when considering each aspect, it was found that the personality aspect was different. 2.3) Teachers with different working experience had different overall self-development. When considering each aspect, it was found that the professional and personality aspects were significantly different at the .05 level, while the vision aspect was not different.

Keyword: Teachers' Self-Development; Education Management; Enhanced Efficiency in Educational Management

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ให้ค่านิยม ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ครู ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน และในมาตราเดียวกันนี้ได้ให้ความหมายการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 2-3) ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ สนใจยิ่ง (2557 : 1) การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญ ซึ่งมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถที่จะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคมตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยให้ผู้เรียนได้มีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจทำงานที่ได้รับมอบหมายได้และครองชีวิต ครองงานได้อย่างสงบสุขและพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547 : 40) มาตรา 80 จึง

กำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่ออบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถของเด็กให้ก้าวหน้าตามไปด้วย รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างถูกต้องและมีความสุข การพัฒนาความรู้ของครูมีอยู่ด้วยกันหลายวิธี เช่น การพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการศึกษาเล่าเรียนเพื่อเพิ่มระดับวุฒิการศึกษา การฝึกอบรมในด้านต่างๆ (ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์, 2550 : 5) เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเทคนิคการสอนที่แปลกใหม่ กระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ยนต์ ชุ่มจิตร์, 2558 : 34)

ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) ได้กำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการหลัก คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและความภูมิใจในความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รังเกียจการทุจริตและต่อต้านการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง สามารถก้าวทันโลก มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ห่างไกลยาเสพติด เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้พื้นฐานที่จำเป็นมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่ามีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ โดยพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และภาคเอกชน และทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการบริหารจัดการการเงินและงบประมาณที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554 : 5)

ครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพครู ดังเจตนารมณ์ของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้ “ปี 2549 เป็นปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน” ในหลักการ กล่าวไว้ว่า ครู คือ หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่ดี ครูทุกคนต้องปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนเพื่อสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้เปลี่ยนบทบาท การเรียนรู้ของผู้รับมาเป็นผู้เรียน และเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้สอนหรือผู้ถ่ายทอดข้อมูลความรู้มาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน, 2549 : 1) การเปลี่ยนบทบาทดังกล่าวทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ตลอดจนศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2541 : 10) ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเอง ครูก็ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดหมายได้ (ณรงค์ รอดพันธุ์, 2542 : 37) การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในงานวิชาการเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ได้เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครูหลายด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 60-61) พบว่าปัจจุบันครูในสถานศึกษาต้องรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบบริหารและแนวทางการจัดการเรียนการสอน ครูต้องมีการฝึกเพิ่มขึ้นหลายประการ เช่น ครูต้องศึกษาวิจัยในชั้นเรียน สามารถให้คำแนะนำได้ทุกเรื่องตลอดเวลา ร่วมวางแผนการเรียนรู้กับผู้เรียน เป็นต้น ทำให้ครูทั่วไปตอบสนองด้วยการให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการทำรายงานที่เป็นการเพิ่มภาระงานให้ผู้เรียนทุกวิชา นอกจากนี้มีรายงานวิจัยบางชิ้นที่ชี้ว่าปัญหาที่เกิดจากครู คือ ครูมีภาระกิจการสอนมากทำให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาและจัดการเรียนรู้มากนัก ครูต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับเอกสารรายงานการจัดการศึกษา ครูบางส่วนไม่ยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนมากจากการติดตามผลการใช้หลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 1) พบปัญหาความเข้าใจไม่ตรงกันทั้งในด้านหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล จากสภาพปัญหาดังกล่าวสรุปได้ว่าครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การมีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน การจัดการเรียนรู้การพัฒนาสื่อการเรียนรู้อ การวัดและการประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียน ภาระงานดังกล่าวเกี่ยวข้องกับงานวิชาการโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 9) งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น ดังที่ อรรถนพ จินะวัฒน์ (2559 : 1379) ที่กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการสนับสนุน

บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์กรด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อนำเสนอผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานสอนของครูในโรงเรียนต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 170 คนจาก 8 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 118 คนได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608-610) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามขอบข่ายการบริหารการศึกษา ซึ่งมี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 44) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) 3) สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย 4) นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไปถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 5) นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach Lee Joseph, 1974 : 6) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์

ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 118 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางแปลผลด้วยการบรรยาย 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินโดยใช้วิธีการแปลผลสมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2545 : 11) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย 3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

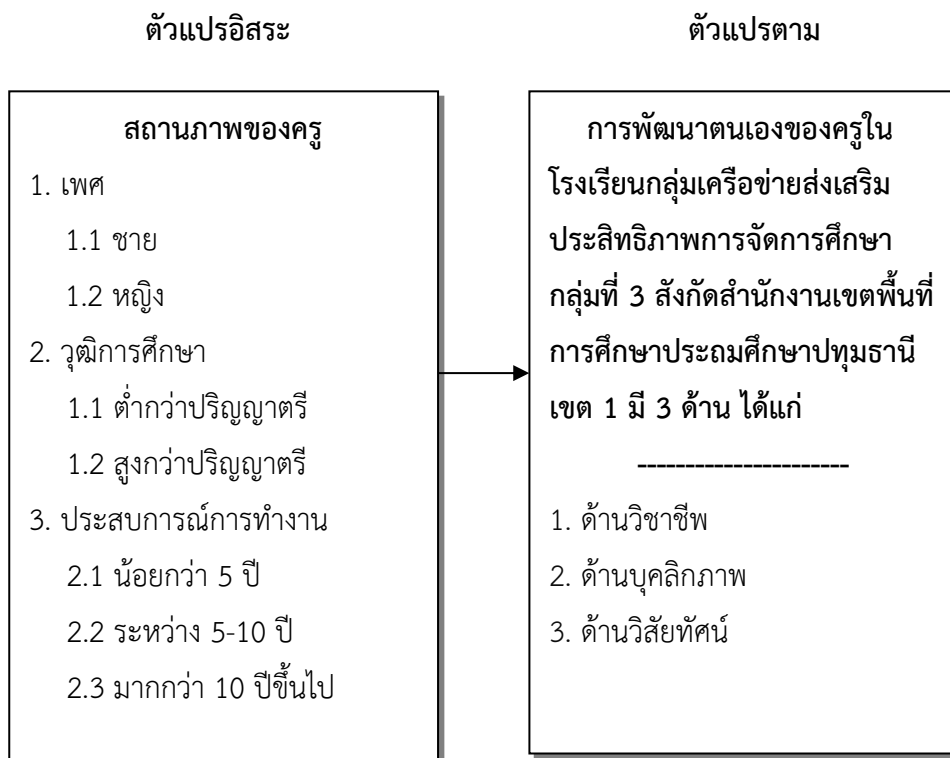
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ F-test (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยจึงนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 57.63 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 55.08 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 59.32

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาตนเองของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านวิชาชีพ	3.88	0.73	มาก	2
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.86	0.77	มาก	3
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.91	0.71	มาก	1
รวม	3.88	0.74	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$; S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.91$; S.D. = 0.71) ด้านวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.88$; S.D. = 0.73) และด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.86$; S.D. = 0.77)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การพัฒนาตนเองของครู	เพศ				t	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=68)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิชาชีพ	3.79	0.50	3.93	0.46	1.49	0.27
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.86	0.55	3.85	0.58	0.10	0.59
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.90	0.47	3.91	0.46	0.18	0.46
รวม	.85	0.51	3.90	0.50	0.59	0.44

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การพัฒนาตนเองของครู	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n=65)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=53)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านวิชาชีพ	3.78	0.47	3.98	0.47	0.16	0.69
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.82	0.50	3.90	0.64	3.81*	0.05
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.85	0.47	3.98	0.46	0.02	0.90
รวม	3.82	0.48	3.95	0.52	1.33	0.55

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การพัฒนาตนเองของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.54	2	0.77	3.50*	0.03
	ภายในกลุ่ม	25.28	115	0.22		
	รวม	6.81	17			
2. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.30	2	1.15	3.79*	0.03
	ภายในกลุ่ม	34.97	115	0.30		
	รวม	37.28	117			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.68	0.19
	ภายในกลุ่ม	24.54	115	0.21		
	รวม	25.26	117			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.68	3.76*	0.03
	ภายในกลุ่ม	20.76	115	0.18		
	รวม	22.11	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงมล แสงวิเศษ (2560 : 5) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ และเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของ ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์และด้านวิชาชีพ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุดารัตน์ รวมธรรม (2560 : 5) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพ เครือข่ายที่ 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและด้านวิสัยทัศน์และ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ ผลงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สนใจยิ่ง (2557 : 5) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ผลการศึกษาพบว่า ผลเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของ ครู จำแนกตามสถานภาพบุคคล คือ เพศ อายุ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน บุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ด้านวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการเปรียบเทียบพบว่า 1) ครูที่มีเพศต่างกันมี ความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่ม

เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ สนใจยิ่ง (2557 : 6) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ผลการศึกษาพบว่า ผลเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูจำแนกตามสถานภาพบุคคล คือ เพศ อายุ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของปองทิพย์ เทพอารีย์ (2556 : 23) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษาและนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สนใจยิ่ง (2557 : 4) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ผลการศึกษาพบว่า ผลเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครู จำแนกตามสถานภาพบุคคล คือ เพศ อายุ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกตามอายุและประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านวิชาชีพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสนใจ ใฝ่รู้ ฝึกฝนตนเอง ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ให้ตนเองทันสมัยอยู่เสมอและพยายามพัฒนาตนเองในการใช้ภาษาต่างประเทศ พยายามประยุกต์ และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการความสามารถและข้อจำกัดของผู้เรียน จัดการวัดประเมินผลผู้เรียนตามหลักสูตรที่กำหนดและนำผลที่ได้ไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน ร่วมเป็นกรรมการหรือให้ข้อเสนอแนะในการประเมิน

หลักสูตรและพัฒนา จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พยายามพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียน ให้ทันสมัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พยายามพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ในวิชาที่สอน และความสัมพันธ์กับวิชาอื่นๆ ให้ลึกซึ้งกว้างขวาง เข้าร่วมประชุมอบรม ฟังบรรยายทางวิชาการ สัมมนาและศึกษาดูงานเกี่ยวกับวิชาชีพ หมั่นศึกษาค้นคว้าและทำผลงานทางวิชาการ เช่น เขียนตำรา วารสาร บทความและวิจัย ในชั้นเรียน ใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับศักยภาพของเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดทำแผนการเรียนรู้อะไรและประเมินพัฒนาแผนสม่ำเสมอ และพยายามพัฒนาตนเองในการใช้ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

1.2 ด้านบุคลิกภาพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ พยายามปรับปรุงตนเองในการดำรงชีวิตโดยยึดหลักความพอเพียงให้เป็นแบบอย่างต่อผู้อื่นได้ พยายามเสริมสร้างคุณลักษณะของตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่นินทาว่าร้าย และแสดงกิริยาก้าวร้าวต่อผู้อื่น พยายามเสริมสร้างและพัฒนาความคิดของตนเอง และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ยอมรับความรู้ความสามารถพยายามทำความเข้าใจความทุกข์ของผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น รู้จักการสังเกตความรู้สึกของผู้อื่น พยายามเป็นผู้พูดที่ดีและผู้ฟังที่ดี เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พยายามปฏิบัติตนในลักษณะที่เป็นธรรมชาติให้ถูกต้องตามกาลเทศะ เสริมสร้างและพัฒนาความคิดของตนเองและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล แสดงความรับผิดชอบ เช่น ขอโทษ เมื่อปฏิบัติสิ่งใดผิดพลาด เสริมสร้างคุณลักษณะของตนเองในความเป็นผู้มี ความเสียสละและความรับผิดชอบ พยายามแสดงกิริยาจาบจ้วงมาลาสุภาพ อ่อนโยนและให้ข้อเสนอแนะเชิงบวก พยายามปรับปรุงและให้ความสำคัญกับการแต่งกายที่เหมาะสมกับอาชีพครูและกาลเทศะ พยายามปรับปรุงตนเองให้มีความกระฉับกระเฉง กระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว เสริมสร้างคุณลักษณะของตนเองใน ความเป็นผู้มี ความซื่อสัตย์และตรงต่อเวลา เป็นต้น

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ หมั่นปรับปรุงเป้าหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนของท่าน และพยายามทำให้สำเร็จตามความต้องการของผู้ปกครอง ครู สังคม หรือผู้บริหาร ปฏิบัติตนได้อย่างสร้างสรรค์ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ กระตือรือร้น กระตุนตนเอง เพื่อนครูและนักเรียน ทำความเข้าใจและเห็นศักยภาพของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงอินเทอร์เน็ต พยายามเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนเอง โดยการสื่อสารเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเห็นคล้อยตามและให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน ศึกษาข้อมูลสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และปรับกลยุทธ์การทำงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป หมั่นทบทวน ปรับปรุงจุดหมายปลายทางที่ท่านต้องการในอนาคต หมั่นติดตามข่าวสารเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี พยายามสนองตอบความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู สังคม หรือความต้องการที่ผู้บริหารที่

กำหนด พยายามวางแผนความต้องการศึกษาอบรมเพิ่มเติมในด้านใด อย่างไร เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง
หมั่นศึกษา ค้นคว้า ทำความเข้าใจความคิดและวิธีการต่างๆ ของผู้อื่นและพิจารณาประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน ภาพ
วิสัยทัศน์ ภารกิจหรือเจตนารมณ์อย่างชัดเจนในการดำเนินชีวิตของตนเอง หมั่นตรวจสอบวิเคราะห์ตนเอง
มองหาจุดอ่อน จุดเด่นเพื่อการพัฒนาตนเองด้วยความที่เป็นจริง พยายามมองถึงภาพความก้าวหน้าในการ
ประกอบอาชีพเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง พยายามเสริมสร้าง พัฒนาความสามารถ ความกล้าที่จะฝึก
ทักษะการใช้และเลือกใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ และพยายามพัฒนาตนเอง เปิดโลกทัศน์ให้ทันต่อแนวโน้ม
หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโดยเปรียบเทียบกับโรงเรียนหรือสถานศึกษาสังกัด
หน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ใกล้เคียงกันหรือเปิดการเรียนการสอนในระดับเดียวกัน

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต
1 เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและครบถ้วนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา. ลาดพร้าว.
- ณรงค์ รอดพันธุ์. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. วารสารข้าราชการครู. 98 (19), 37-39.
- ดวงกมล แสงวิเศษ. (2560). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตหนองจอก สังกัด
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปพนสรณ์ โพธิ์พิทักษ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัด
อุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2557). *การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยนต์ ชุ่มจิตร. (2558). *การพัฒนาครู*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. *ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา*. 18 (3), 8-11.
- สุดารัตน์ รวมธรรม. (2560). *การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพเครือข่ายที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุภาภรณ์ สนใจยิ่ง. (2557). *การพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *การทำวิจัยแบบง่าย : บันไดสู่ครูนักวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *กลยุทธ์ ปี พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพมหานคร: สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 9 (2). 1379-1395.
- Cronbach Lee Joseph. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper and Row Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3). 607-610.