

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็น ดังนี้

1. ความต้องการ
  - 1.1 ความหมายของความต้องการ
  - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. การพัฒนาตนเอง
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
  - 2.2 ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง
  - 2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
  - 2.4 ขอบข่ายการพัฒนาตนเอง
  - 2.5 แนวทางการพัฒนาตนเอง
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. ความต้องการ

##### 1.1 ความหมายของความต้องการ

นพมาศ ทะมาตร์ (2551, หน้า 19) กล่าวว่า ความอยากได้ที่เกิดจากแรงกระตุ้นภายในร่างกายและส่งผลถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรม ซึ่งการแสดงออกนั้นเป็นการสนองความคิดที่เกิดขึ้นภายในจิตใจนั่นเอง

วิจิตร อวระกุล (2551, หน้า 11) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่ได้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ความต้องการนี้หากยังไม่ได้รับเป็นที่พอใจตามสมควรแล้ว จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ การพัฒนาต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง

อำพล นามเชียงใต้ (2552, หน้า 10) ความต้องการ คือ เรื่องที่อยากได้เป็นแรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งทำให้เกิดความปรารถนาความมุ่งหวังที่มีต่อการพัฒนาตนเองไปยังสิ่งที่ตนพึงพอใจ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชโลศรี แก้วสูงเนิน (2554, หน้า 10) ความต้องการ หมายถึงสิ่งที่ปรารถนา  
อยากให้เกิดขึ้น ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งต่อ  
เป้าหมายที่วางไว้

วรารณณ์ แสงพลสิทธิ์ (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง  
ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลที่มีประสงค์ที่จะได้หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นความต้องการไม่มีวัน  
สิ้นสุดโดยจะเริ่มจากระดับต่ำไประดับสูง

จากความหมายความต้องการดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง เป็นเรื่อง  
ที่ประสงค์อยากให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อมนุษย์เกิดความต้องการ จะทำให้ร่างกายไม่  
อาจอยู่นิ่ง เนื่องจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้นมีแรงขับภายในเกิดขึ้นต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหา  
เพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็จะกลับ  
สู่สภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและจะเกิดความต้องการใหม่ๆ ขึ้นมาทดแทนมนุษย์มีความต้องการที่  
แตกต่างกันออกไป

## 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2549, หน้า 200-202) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความ  
ต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need) มาสโลว์ (Maslow)  
ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ความต้องการที่จำเป็น (Deficiency Needs) ได้แก่ ความต้อง  
การทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการความรัก  
และความเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลนั้น  
ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ได้

กลุ่มที่ 2 ความต้องการก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการ  
การยกย่องนับถือ และความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความ  
ต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลมีการเจริญเติบโตและพัฒนาไปถึงศักยภาพที่มีอยู่ความ  
ต้องการดังกล่าวอาจจัดให้อยู่ในรูปของลำดับขั้นความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด  
5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการ  
ขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่  
เกิด เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม การพักผ่อน ยารักษาโรค  
เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความต้องการทางสรีระเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานของร่างกาย  
อยู่ในสภาวะที่มีสุขภาพดี

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and  
Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองจน  
เป็นที่พอใจแล้วความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยนี้เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณ  
ได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย หรือต้องการจะได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มี

อันตราย และไม่มีสิ่งใดที่ทำให้เกิดการกระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ (Social or Belonging Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือ ต้องการมีเพื่อน ได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้นต้องการให้คนอื่นรักชอบตน ต้องการมีคนที่ตนรักชอบ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คิดว่าเป็นของตน สิ่งสำคัญคือบุคคลที่ต้องการที่จะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักเหล่านั้น

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความต้องการการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Respect from Others) ต้องการเป็นผู้รู้จักของสังคมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนสำคัญต้องการมีชื่อเสียง เป็นต้น

ความต้องการการยกย่องนับถือในตนเอง (Self Respect) ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นคนมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำเร็จ มีอิสรภาพ และสามารถพึ่งพาตนเองได้

ผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือจะเกิดความรู้สึกที่ดีหลายอย่าง เช่น เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า มีความเข้มแข็ง มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม ตรงกันข้ามกับคนที่ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกว่าตนมีปมด้อย เป็นคนที่ไม่เหมาะสม อ่อนแอ เฉื่อยชาและต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ตนเองในทางลบนี้ทำให้คนเราท้อถอยคิดว่าตนไร้ค่าและหมดหวังที่จะต่อสู้กับความต้องการด้านอื่นๆ ของชีวิต

5. ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง และเป็นการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริง เป็นการพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่

ค็อฟแมน (Kaufman : 32, อ้างถึงในไสว เกร็ดรัตนไพบุลย์. 2550 : 13) กล่าวถึงความต้องการ หมายถึง ช่องว่าง (Gap) ระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ โดยนำช่องว่างที่ได้รับมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกสิ่งที่สำคัญที่สุดเป็นความต้องการที่ต้องกระทำก่อน

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Herachy Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาโดยเคลย์ตัน พี แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างออกไปซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG : Existence – Relatedness – Growth Need Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประเภทดังนี้ คือ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2549, หน้า 205 - 206)

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย เพื่อการมีชีวิตอยู่รอดซึ่งรวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยและต้องการความมั่นคงปลอดภัย องค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ โดยการเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม(Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมนี้อาจเกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์การและสมาชิกในครอบครัวตลอดจนเพื่อนๆ

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงสภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ความต้องการทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้าที่เกิดจากการได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray' Manifest Needs Theory) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์เป็นทฤษฎีที่ไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นความต้องการเหมือนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและมีความต้องการด้านอื่นๆ ต่ำก็ได้ แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้ เมอร์เรย์ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่งานวิจัยภายในองค์การมักจะศึกษาเฉพาะความต้องการ 4 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ ความต้องการนั้น ได้แก่ (บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2549, หน้า 208 - 209)

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้หลายวิธีดังนี้

1.1) สอนให้บุคคลรู้จักคิด พุดและทำเหมือนกับเป็นผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์

1.2) กระตุ้นให้พนักงานกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูงไว้ก่อน โดยเป็นจุดมุ่งหมายที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบและเป็นจริงได้

1.3) ให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

1.4) สร้างความรู้สึกผูกพันร่วมกันในทีมงานโดยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ ความหวัง ความกลัว ความสำเร็จและความล้มเหลวของคนอื่นๆ ในทีมงาน จัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีเพื่อน มีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์เป็นดังนี้

- 2.1) มีความปรารถนาสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับ
- 2.2) มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการและมาตรฐานร่วมของคนอื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลที่เขาต้องการคงคุณค่าแห่งมิตรภาพเอาไว้
- 2.3) มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น

3) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระต้องการอิสระในการทำงานดังนี้

- 3.1) ทำงานตามลำพัง ไม่ขึ้นตรงต่อใครมากนัก
- 3.2) สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้
- 3.3) ไม่ชอบบังคับด้วยกฎหมายที่หยาบคายมากมาย

4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการอำนาจ ได้แก่

- 4.1) เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4.2) มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูง
- 4.3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนาจการประสานงาน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด

(McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด (McClelland) มีความเชื่อว่าความต้องการของบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่จะเกิดการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลสูงใจให้บุคคลแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา ความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันเนื่องจากความแตกต่างในสิ่งแวดล้อมทั้งครอบครัว ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณี วัฒนธรรม แมคเคลแลนดได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการดังนี้ (บุญม่น ธนาศุภวัฒน์, 2549, หน้า 209 - 210)

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้แก่

- 1.1) เป็นคนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจงาน จะค้นหาว่าปัญหาสามารถแก้ได้โดยวิธีใดหรืออย่างไร
- 1.2) เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น
- 1.3) เป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร

2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (The Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาความสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะดังนี้

2.1) เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจจากผู้อื่น

2.2) เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้

2.3) เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแท้จริง

3) ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง มีลักษณะดังนี้

3.1) มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง

3.2) มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

3.3) มีความสนใจในการรักษาสัมพันธ์ภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

จากแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการในสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต และมักเกิดตามธรรมชาติ ได้แก่ ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค

2) ความต้องการทางด้านจิตใจ ส่วนมากมักเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังและความต้องการนี้บางอย่างอาจซ่อนตัวอยู่หรือบางอย่างก็แสดงออกมาอย่างชัดเจน ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัย ความยกย่องนับถือ การยอมรับในสังคมหรือการเข้าหมู่พวก และการมีโอกาที่จะก้าวหน้า เป็นต้น

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการดังกล่าว สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความต้องการแต่ละคน โดยปกติแล้วบุคคลล้วนมีความต้องการที่จะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ หรืออย่างน้อยต้องการความปลอดภัยในชีวิตมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการใช้ชีวิตอย่างปกติสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายความต้องการของตนเอง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้นมนุษย์จึงพยายามขวนขวายที่จะสนองตอบความต้องการของตนเอง

## 2. การพัฒนาตนเอง

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับมนุษย์ เพราะเนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่ย่อมที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นผลกระทบที่ดีหรือไม่ดีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้คนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ คือ

การพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น โดยเกิดจากกระบวนการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บุญร่วม ผานคำ (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร หมายถึง การปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ การบริหารงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ

แม่งน้อย ดีถาวร (2550, หน้า 19) สรุปไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะด้านต่างๆ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายได้ในที่สุด นอกจากนี้การพัฒนาตนเองทำให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าจากจุดๆ หนึ่งไปสู่อีกจุดๆ หนึ่งในทิศทางที่ดีขึ้น และพร้อมที่จะทำประโยชน์ต่อผู้อื่น ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์การยิ่งขึ้น

มณฑิธร นารฤตม (2550, หน้า 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างและปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

สาธิต ทับทิม (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึงการเสริมสร้างความรู้และการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ

อัญญา ศรีสมพร (2550, ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการทำงานของตนให้สูงเด่น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

ประดินันท์ อุปรมย์ (2551, หน้า 110) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของตนเอง ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนโดยการจัดการให้มีห้องสมุด หรือจัดหนังสือ บทความเอกสารต่างๆ ให้บุคลากรได้อ่านเพื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษา ฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ประเทือง ใจมา (2551, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร (2554, หน้า 70-71) นำเสนอว่า การพัฒนาตนเอง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตนเองและมักใช้แทนกันบ่อยๆ ได้แก่การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการปรับตน

(self-modification) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเองหรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

ความหมายที่ 1 การพัฒนาตนเองคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิมทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความหมายที่ 2 การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคมเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

R. Wayne Mondy & Robert M. Noe (2005, pp. 5-6) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรมแต่ยังหมายความรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญการ และทัศนคติต่อการบริหารงาน การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอและตลอดเวลาเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนางานในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาอาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นและเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 2.2 ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง

บุญร่วม ผานคำ (2550, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารไว้ว่าการพัฒนาตนเองของผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารถือได้ว่าเป็นหัวใจขององค์กรผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติทางกายอารมณ์สังคมและสติปัญญาที่ดีพร้อมอยู่เสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและพัฒนาอาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

### 2.2.1 หลักของการพัฒนาตนเอง

กระทรวงศึกษาธิการ (2549, หน้า 62) ได้กำหนดหลักการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งๆ ขึ้นอยู่เสมอเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ควรปฏิบัติดังนี้

1. สำรวจตนเองว่ามีผลงานที่ดีด้านใด ยังมีข้อจำกัดด้านใด
2. วิเคราะห์ปรับปรุงอะไร คิดค้นหาวิธีการว่าจะปรับปรุงด้วยวิธีใด

จะใช้อุปกรณ์ใด ให้ใครช่วยอย่างหลากหลายทางเลือก



3. เลือกวิธีที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกแล้ว หาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4. ก่อนที่จะดำเนินการพัฒนาตนเองต้องมีการสำรวจและประเมินตนเองก่อนเพื่อการพิจารณาตนเอง ให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ ส่วนที่ดีและส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง

1) การพัฒนาตนเองต้องเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจ ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตัวบุคคลนั้นเอง โดยปราศจากความรู้สึกที่ถูกบังคับ ซึ่งความเต็มใจนี้เกิดขึ้นจากการตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หมายถึง ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องมีความใส่ใจมีการติดตามสังเกตตนเอง ในแง่พฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งจากการรู้ตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก ความคิดและอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงตนเอง พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและการผลักดันตนเองเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้

2) ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการลงมือพัฒนาตนเองด้วยตนเอง หมายถึง ผู้จะพัฒนาตนเองตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเองว่าไม่มีใครลงมือแทนตนเองได้ ถึงแม้ว่า ในการเปลี่ยนแปลงตนเองอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน พ่อแม่ หรือครูอาจารย์ร่วมด้วยแต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีบทบาทหลัก คือ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองนั้นคือ การพัฒนาตนเองเป็นความรับผิดชอบของบุคคลผู้จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง

3) มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะควบคุมและจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองได้ แม้ว่า สภาพแวดล้อมภายนอกและความคิดความรู้สึกซึ่งเป็นสภาวะภายในตัวบุคคลจะส่งผลกระทบกันต่อพฤติกรรมมนุษย์ แต่ผู้ที่จะควบคุมและจัดการให้ตัวเรามีการพัฒนาคนหรือมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมก็ คือ ตัวเราเอง

4) การพัฒนาตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองที่มีขอบเขตของจุดมุ่งหมายครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการป้องกันการปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อการสร้างเสริมศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

5) การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อความสุขและความงอกงามของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขและความงอกงามของสังคมส่วนรวมด้วยเช่นกัน เรียม ศรีทองได้นำเสนอหลักการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ชีวิต เพื่อความสมบูรณ์ในชีวิตของบุคคล โดยมุ่งเน้นการรักษาคุณภาพของชีวิต 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical Component) ด้านจิตใจ ความคิด (Psychological Component) และด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Component) โดยเสนอหลักการสำคัญในการพัฒนาตนเอง 3 แนวทาง ได้แก่

5.1) หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยา สุขภาพ เป็นกระบวนการปฏิบัติตัวของบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ระบบการควบคุมความสมดุลใน

ร่างกายให้ทำงานได้ตามปกติเป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ตัวบ่งชี้ความสมดุลในร่างกาย ได้แก่ ผลการประเมินการทำหน้าที่ของทุกระบบในร่างกายด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นปกติ จิตวิทยาสุขภาพ (Health Psychology) เป็นสาขาใหม่ของจิตวิทยามีจุดมุ่งหมายส่งเสริมความเข้าใจวิถีชีวิตด้วยการมีสุขภาพดี เน้นความเข้าใจการเจ็บป่วยและวิธีการจัดการกับปัญหาความเจ็บป่วย จากการปรับพฤติกรรมตนเอง คำว่าสุขภาพหมายถึง เงื่อนไขทั้งทางกายและทางใจ โดยเน้นการป้องกัน การบำบัดรักษาความเจ็บป่วยและการทำงานของร่างกายที่บกพร่อง

5.2) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากผลกรรมหรือเงื่อนไขของการกระทำ ซึ่งมีทั้งผลกรรมเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และผลกรรมเชิงลบ คือ การลงโทษ และการเรียนรู้ทรงสังคม โดยมีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ นอกจากนี้กระบวนการทางปัญญาซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เทคนิคการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยม ได้แก่ การมุ่งปรับพฤติกรรมการปรับปรุงตนเองด้วยเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การควบคุมตนเอง (Self Control) ซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีประกอบกัน

5.3) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ เป็นวิธีการพัฒนาที่ชีวิตที่ยั่งยืนหลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทมะ สิกขา และภาวนา หลักการที่ 1 ทมะ หมายถึง การฝึกนิสัยที่ยังป่าเถื่อนไม่ได้ขัดเกลา โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การรู้จักข่มใจ หมายถึง การทำงาน ปรายพยศ ไม่ยอมให้กิเลส นำไปสู่ความเลวร้าย หลอกล่อ ระเบิด ระเบิด ยั่ววน ยั่วยุ และข่มระงับ ความเคยชินที่ไม่ดีทั้งหลายได้อีกประการหนึ่งคือ การฝึกปรับปรุงตนเองได้แก่ การฝึกทำคุณความดีให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป หลักการที่ 2 สิกขา หมายถึง การศึกษาเพื่อรู้จักจับ รู้จักเลือกใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุงตนเอง โดยมีจิตมุ่งสู่เป้าหมายและมองสิ่งต่างๆเป็นการเรียนรู้ การศึกษาพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การฝึกศีล ฝึกจิต และฝึกฝนปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขาซึ่งเข้าใจกันได้ง่ายในนาม ทาน ศีล ภาวนา ทาน หมายถึง การมีจิตใจช่วยเหลือเกื้อกูล ศีล หมายถึง ลักษณะการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ด้วยการแสดงออกทางกาย และวาจา โดยมุ่งสร้างสัมพันธ์อันไม่เบียดเบียนกับผู้อื่น สำหรับภาวนาเป็นคำที่รวมความในเรื่องทั้งจิตและปัญญาเข้าเป็นหลักการที่ 3 คำว่า ภาวนา ตรงกับคำว่า พัฒนา ซึ่งประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ตอนหน้าซึ่งเป็นตอนสุดท้ายของงานเขียนนี้เป็นเรื่องของขั้นตอนและวงจรของการพัฒนาตนเองเพื่อให้ท่านผู้อ่าน สามารถนำไปใช้เพื่อการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมและความสนใจต่อไปชาว HRD บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

5.3.1) เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง

5.3.2) เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

5.3.3) เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

5.3.4) ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่องความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจของแต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้ การที่บุคคลแต่ละบุคคลเล็งเห็นการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการอยู่ในสังคมใดสังคมหนึ่ง ในฐานะปัจเจกบุคคลและหมู่คณะ ด้วยเหตุนี้จากการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร, 2554, หน้า 9-12) มีประเด็นดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาตนเองเป็นจิตสำนึก ความเชื่อในความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาได้ หรือเชื่อในความเป็นมนุษย์ว่าเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ จะทำให้เกิดจิตสำนึกที่จะต้องฝึกฝนพัฒนาตน ซึ่งแสดงอาการออกมาเป็นความอ่อนน้อมถ่อมตน อันชี้บ่งถึงความเป็นผู้พร้อมที่จะฝึกฝนพัฒนาตนนั้นขึ้นไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งจิตสำนึกในการศึกษาหรือฝึกฝนพัฒนาตน จะทำให้บุคคลมีท่าทีต่อประสบการณ์ทั้งหลายอย่างที่เรียกว่า มองทุกอย่างเป็นการเรียนรู้หรือรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ ที่จะเอามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตน

2) การพัฒนาตนเองเป็นสัจการแห่งตน มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาไปสู่ระดับการมีสัจการแห่งตน (self actualization) ซึ่งหมายถึง การเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์ มีความเป็นอิสระ สามารถคิดและกระทำการใดๆ ตามมโนธรรมและอุดมการณ์อย่างแท้จริง ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) ได้ระบุคุณลักษณะ 16 ประการของคนที่มีสัจการแห่งตน คือ

- 2.1) สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงอย่างถูกต้อง
- 2.2) มีความพร้อมที่จะยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา
- 2.3) มีความรู้สึกนึกคิดเป็นไปตามธรรมชาติ
- 2.4) สามารถแยกความสนใจในปัญหาออกจากตนเอง

- 2.5) มีความต้องการเป็นส่วนตัว
- 2.6) มีความเป็นอิสระและพอเพียงแห่งตน
- 2.7) มองสิ่งต่างๆ บุคคลและเหตุการณ์ให้เข้าถึงแก่นแท้สาระสำคัญตามจริงในขณะนั้น ปราศจากอคติหรืออคตการณ์ไว้ล่วงหน้า
- 2.8) มีประสบการณ์ที่เข้าถึงสัจธรรมหรือความจริงแท้ของสิ่งต่างๆ ก้าวพ้นจากข้อจำกัดที่มีอยู่
- 2.9) ดำรงตนตามพันธะทางสังคมกับผู้อื่นและสนองความเป็นมนุษยชาติ
- 2.10) อาจมีเพื่อนน้อยหรือมาก แต่มีเพื่อนจำนวนหนึ่งที่มีความสนิทสนมอย่างลึกซึ้ง
- 2.11) มีทักษะเชิงประชาธิปไตย มุ่งมั่นเทิดทูนความเสมอภาคเท่าเทียมกันของมนุษย์
- 2.12) มีค่านิยมที่ดั่งามประจำใจ แยกแยะได้ระหว่างจุดหมายกับวิถีทางไปสู่จุดหมาย
- 2.13) มีอารมณ์ขันอย่างกว้างขวาง
- 2.14) สามารถมองสิ่งต่างๆ ในมุมมองใหม่ๆ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้
- 2.15) สามารถต่อต้านแรงกดดันให้คล้อยตามสังคม
- 2.16) สามารถนำสิ่งที่ขัดแย้งตรงกันข้าม นำมาประสานเป็นประโยชน์ร่วมกันได้

จากความคิดที่กล่าวถึงมนุษย์ ว่ามนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาไปสู่ระดับการมีสัจการแห่งตนนี้ ได้สะท้อนคุณลักษณะของการเป็นคนที่มีสมบูรณ์ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและเจตคติ ค่านิยมที่เหมาะสมหลายประการ

ในด้านความสามารถที่ทุกคนควรจะมีเป็นพื้นฐานประจำตนเอง ได้แก่ ความสามารถด้านการรับรู้ตามความเป็นจริง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ โดยไม่นำอารมณ์ความรู้สึกของตนไปเกี่ยวข้อง เป็นการรับรู้เรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคนอื่นๆ หรือสิ่งต่างๆ อย่างตรงไปตรงมาที่เรียกว่าแบบวัตถุวิสัย (objective) ที่ปราศจากอคติ ความลำเอียงอคตการณ์ตามความรู้สึกที่เรียกว่า อัตวิสัย (subjective) มีความสามารถที่จะคิดในแง่มุมมองใหม่ๆ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และมีความสามารถทางด้านติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในส่วนของการประสานประโยชน์ ไม่มีความขัดแย้ง รวมถึงความสามารถในการยืนหยัดต่อต้านต่อแรงกดดันให้คล้อยตามในสิ่งที่ไม่เหมาะสม

ในด้านเจตคติค่านิยมที่สะท้อนลักษณะจิตใจและลักษณะนิสัยที่ดั่งามของคนที่สมบูรณ์ เช่น ความเป็นอิสระ นำตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง พอใจจะดำเนินชีวิตแบบพอเพียงกับสภาพของตนเอง เชื่อมั่นในคุณค่าของมนุษย์ที่เสมอภาค มีความสำคัญที่ดเทียมกันตาม

วิถีทางประชาธิปไตย มีความรักปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ มีค่านิยมที่ดีงามประจำใจ และพอใจกับชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีเหตุผล ไม่เครียดและมีลักษณะนิสัยที่มีอารมณชั้น

แนวความคิดการพัฒนาตนเองเป็นสัจการแห่งตนนี้มีประโยชน์ต่อการให้บุคคล พิจารณามองตนเอง ค้นหาสิ่งที่ดีงามที่ควร อนุรักษ์ไว้ และค้นหาสิ่งที่ควรปรับปรุงสร้าง เสริมให้สอดคล้องกับแบบแผนของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

3) การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การ ดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทุกด้าน ปราศจากปัญหาและมีความสุข ซึ่งมนุษย์มีชีวิตที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

3.1) ชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตขึ้นกับการเจริญพัฒนาการครบส่วน ความ สมบูรณ์ทางร่างกาย สุขภาพจิต สติปัญญา อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพต่างๆ

3.2) ชีวิตครอบครัว คุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับการมีครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น ความสะดวกสบาย เครื่องอำนวยความสะดวก ความเป็นอยู่ที่ไม่ขาดแคลน สมาชิก ในครอบครัวมีบทบาทปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เอื้ออาทรส่งเสริมซึ่งกันและกันและสนองความต้องการ ซึ่งกันและกัน

3.3) ชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีงานที่มีรายได้มั่นคงได้ ทำงานประกอบอาชีพที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ มีความเจริญก้าวหน้าใน การประกอบอาชีพ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ในฐานะที่เป็นสมาชิกในการทำหน้าที่มี ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นคนเก่งและคนดีในสายตาของเพื่อนร่วมงาน

3.4) ชีวิตสังคม คุณภาพชีวิตขึ้นกับการมีเพื่อนสนิทที่รักใคร่ต่อกัน อย่างมาก การเป็นสมาชิกในสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นผู้ที่สังคมยอมรับใน การมีบทบาท มีส่วนร่วมกิจกรรมของสังคมเสมอ เสียสละความสุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวมการมีชีวิตที่มีคุณภาพทั้ง 4 ด้านนี้ จำเป็นจะต้องมีการศึกษา มีการเรียนรู้เพื่อให้มี ความรู้ ความคิด ลักษณะนิสัยและการปฏิบัติที่เหมาะสม ถูกต้องดีงาม สิ่งที่สำคัญ คือ โลกและสังคมเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทางด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เปลี่ยนแปลงในการประกอบอาชีพ รวมถึงปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การใช้ เทคโนโลยีในระบบการผลิต วิกฤตทางเศรษฐกิจ ปัญหาสภาพคล่องทางการเงินการคลัง หรือ ปัญหาอาชญากรรมยาเสพติด เป็นต้น บุคคลจึงต้องพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและ รักษาความสงบสุขมั่นคงในชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นการเรียนรู้จากทุกสิ่งในสภาพแวดล้อม ทั้งจากสื่อมวลชนและจากบุคคล เป็นการเรียนรู้ที่ ตนเองต้องขวนขวายแสวงหาและสร้างโอกาสแทนที่จะรอโอกาส

4) การพัฒนาเป็นที่พึงแห่งตน สัจธรรมที่สำคัญเป็นที่ประจักษ์ชัดและ ยอมรับกันทั่วไป คือ บุคคลจะต้องพึ่งพาตนเอง (self-reliance) เป็นสำคัญ บุคคลตั้งแต่เกิด อาจพึ่งพา พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง ให้การอุปการะเลี้ยงดูอบรมบ่มนิสัย เมื่อได้รับการศึกษาก็พึ่ง

ครู อาจารย์และพี่พวองค์การที่เข้าประกอบอาชีพการทำงาน พี่พวกันนในครอบครัว รวมถึงการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาจช่วยเหลือเกื้อกูลทางทรัพย์สิน ช่วยให้คำแนะนำการแก้ปัญหา รวมถึงการปลอบขวัญให้กำลังใจ แต่การพึ่งพาเช่นนี้จะเกิดขึ้นในเพียงบางช่วงเวลา ไม่เป็นที่พึ่งได้ตลอดเวลา และอาจช่วยเป็นที่พึ่งได้ในบางเรื่อง แต่ไม่เป็นที่พึ่งได้ทุกเรื่องในทุกสิ่งที่คุณเคยเผชิญ ทั้งความทุกข์ ความสุข เศร้าโศกเสียใจ ดีใจ พอใจ และมีปัญหาหรรษาทางกายภาพหรือทางจิตใจ รวมถึงการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิต ครอบครัว กิจการงาน เป็นเรื่องที่คุณต้องรับผิดชอบทั้งสิ้น ดังคำกล่าวที่ว่า ตัวใครตัวมัน ดังนั้นการชวนชวยเพียรพยายามพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ความสามารถเป็นที่พึ่งดูแลตนเองได้ตลอดเวลา นำตนเองได้ ตัดสินใจเรื่องของตนเองได้อย่างฉลาด จึงเป็นความจำเป็นที่สำคัญ

5) การพัฒนาตนเองเพื่อชีวิตตั้งต้นใหม่ได้เสมอ การดำเนินชีวิตของคุณจะผ่านประสบการณ์นานาชนิด อาจมีหลายครั้งที่สถานการณ์บังคับหรือชักนำให้คิด รู้สึกและกระทำการอะไรบางอย่างที่เมื่อวันเวลาผ่านไป การตัดสินใจเช่นนั้นอาจไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปทุกวัน คุณจะจะได้ข้อมูลใหม่ๆ เสมอจากแหล่งต่างๆ ที่ช่วยชี้แนะความคิด ความรู้สึก และวิถีปฏิบัติใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น รวมถึงความคิดที่เกิดจากตนเองที่อยากจะปรับเปลี่ยนตนเอง ปรับตน ปรับความคิด ปรับวิถีการดำรงชีวิต และปรับลักษณะนิสัยของตนเอง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เหมือนกับการตั้งต้นใหม่ ไม่มีสิ่งใดที่สายเกินไปการพัฒนาตนเองจึงเกิดใหม่ได้ตลอดเวลา

เหตุผลข้างต้นทำให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองนั้นมีความจำเป็นต่อคุณหลายประการ ทั้งนำมาเพื่อให้คุณนั้นๆ มีความสุข ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนพึงมี พึ่งปฏิบัติ พึ่งปรารถนาดังที่คุณคนนั้นประสงค์ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สรุปได้ว่าขอบข่ายของการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

- 5.1) ตระหนักในความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง
- 5.2) มีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง
- 5.3) มีเป้าประสงค์หรือจุดหมายของชีวิต
- 5.4) สำรวจตนเอง รู้จักตนเอง หากลวิธีปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่ควรพัฒนา เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค หรือการสร้างเชื่อมั่นในตนเอง
- 5.5) ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง สรรค์สร้างการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าประสงค์
- 5.6) ประเมินผลการพัฒนาตนเอง สร้างความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตนเองที่มีการพัฒนา

อนูรี แก้วแว่น้อย (2548, หน้า 94) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาตนเองไว้ว่า บุคคลที่พัฒนาแล้วจึงเป็นผู้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีสุขภาพจิตที่ดี มีจิตแจ่มใส มีกำลังใจ และมีจุดหมายในชีวิต บุคคลที่พัฒนาตนเองจะมีการควบคุมการแสดงออกได้เหมาะสมเป็นผู้อยู่เหนืออำนาจของความเคยชิน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ

มีจริยธรรม มีบุคลิกภาพ ตลอดจนเป็นคนมีเหตุผล ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานต่อไป

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตบุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่บุคคลจัดทำสิ่งใหม่ๆ จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการพัฒนาสังคม เกิดการพัฒนาคุณภาพของตนเอง และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่จะเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมและเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตนการเลือกที่จะพัฒนาอย่างไร และควรดำเนินไปในแนวทางใด เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและปัญญา รวมทั้งการเข้าใจความต้องการตนเองและผู้อื่นให้ก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน ในทางปฏิบัติจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ย่อมแตกต่างกันออกไปตามความคาดหวังของแต่ละบุคคลดังต่อไปนี้

นชนก ทองเกิด (2549, หน้า 10) สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมี 3 ลักษณะ คือ

1) เพื่อการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เพื่อตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมให้เจริญก้าวหน้า  
ภูมิชัย ทิพนตร (2550, หน้า 32) สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นการให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ธนูวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 17) สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ สามารถนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี สามารถนำพาตนเองและองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

รัตนภรณ์ คชมะเริง (2552, หน้า 25) สรุปไว้ว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นทั้งต่อองค์กรและต่อตัวเอง ทั้งในทางตรงและทางอ้อม

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูน

ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญการและทัศนคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและความเจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน

## 2.4 ขอบข่ายการพัฒนาตนเอง

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในปัจจุบัน รวมถึงการส่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันทั้ง 3 ด้าน อันได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารการดำเนินการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาเจตคติ

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาเจตคติ โดยรายละเอียดในด้านต่างๆ มีดังนี้

### 2.4.1 การพัฒนาความรู้

ความรู้ คือ การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่ายๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ย่างยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นสารสนเทศผนวกกับประสบการณ์ บริบท การตีความ และการไตร่ตรอง ความรู้เป็นรูปแบบที่มีมูลค่าสูงของสารสนเทศ ที่พร้อมจะถูกนำไปใช้เพื่อการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้ไว้ดังนี้

มณฑิธร นารอดุม (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนกระบวนการเรียน การสอน โครงสร้างของหลักสูตร โดยการใช้สื่อและนวัตกรรม การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำแผนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการวัดผลและประเมินผล

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2553, หน้าไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า ความรู้คือ สิ่งที่มีมนุษย์สร้าง ผลิต ความคิด ความเชื่อ ความจริง ความหมาย โดยใช้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ตระกาะ แสดงผ่านภาษา เครื่องหมาย และสื่อต่างๆ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นไปตามผู้สร้างหรือผู้ผลิตจะให้ความหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาความรู้ หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้ในงานและความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2.4.2 การพัฒนาทักษะ

ทักษะเป็นความสามารถที่คนเราไม่เคยมีมาก่อนแต่ได้เรียนรู้จนกระทั่งทำได้อย่างชำนาญการสอนทักษะต่างๆ เช่น ทักษะการสื่อสารเป็นการสอนที่มุ่งเน้นให้เห็นเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติได้ง่ายให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใกล้ตัว ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะต่างๆ ไว้ดังนี้

ภูมิชัย ทิพนนตร (2550, หน้า 44) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองด้านทักษะควรมีความสามารถด้านการปฏิบัติงาน การประเมิน การพัฒนาและปรับปรุงสื่อ รวมทั้งการเลือกใช้สื่อการสอน และการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้



เกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญมากขึ้น ส่งผลให้การศึกษาของชาติก้าวพัฒนาทัดเทียมอารยประเทศต่อไปในอนาคต

มณฑิเยร นารอดุม (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองด้านทักษะ หมายถึง การเพิ่มทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่างๆ การใช้คอมพิวเตอร์สร้างสื่อการสอน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร (2554, หน้า 57-58) ได้กล่าวถึงการสอนทักษะมี 2 ขั้นตอนคือ

1) ขั้นรู้ชัดเห็นจริงเป็นขั้นตอนที่มุ่งให้ผู้เรียนรับรู้วาทักษะเหล่านั้นมีความสำคัญและฝึกฝนให้ทำเป็นหรือทำได้อย่างไรโดยใช้การบรรยายนำประกอบกับการยกตัวอย่างและให้ผู้เรียนร่วมอภิปรายถึงความสำคัญและวิธีการฝึกทักษะนั้นๆ จากนั้นจะใช้สถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนคิดใช้ทักษะดังกล่าวหรือใช้การสาธิตซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นจริงเป็นลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจนจากนั้นให้ผู้เรียนจัดกลุ่มย่อยหรือกลุ่มระดมสมองเพื่อหากฎเกณฑ์

2) ขั้นลงมือกระทำเป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะตามที่ได้เรียนรู้จากขั้นตอนแรกโดยการใช้บทบาทสมมติ (Role play) หรือการซ้อมบท (Rehearsal play) เป็นกิจกรรมหลักและมีการฝึกซ้ำโดยผลัดกันแสดงบทบาทชำนาญซึ่งผู้สอนจะต้องมีทักษะในการใช้สถานการณ์จำลองและการสาธิตเพื่อให้ผู้เรียนเห็นจริงขณะเดียวกันก็มีทักษะในการนำมาฝึกบทบาทสมมติหรือการซ้อมบทและประเมินผลการฝึกได้ กิจกรรมที่ใช้ในการสอนทักษะขั้นรู้ชัดเห็นจริงกิจกรรมการเรียนการสอนได้แก่

2.1) การบรรยายนำเป็นการนำเข้าสู่บทเรียนให้เกิดความน่าสนใจและให้ข้อมูลหรือความรู้ที่จำเป็นควรเป็นการใช้เวลาที่สั้นและดึงการมีส่วนร่วมจากผู้เรียนเช่นการตั้งคำถามหรือยกตัวอย่างที่ใกล้ตัวแล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น

2.2) สถานการณ์จำลองแบ่งได้เป็น 2 ชนิด  
กรณีตัวอย่าง คือ ผู้สอนตั้งเป็นโจทย์ให้ผู้เรียนคิดและแสดงความคิดเห็นว่าจะทำอย่างไรกับกรณีศึกษา

กรณีจำลอง คือ ครูสมมติตนเองเป็นบุคคลตามโจทย์และแสดงการสนทนาตอบโต้กับผู้เรียนทั้งกลุ่มซึ่งสมมติเป็นคู่สนทนาจุดสำคัญของการเรียนรู้อยู่ที่การอภิปรายและสอนประกอบสถานการณ์จำลอง

2.3) การสาธิตมักให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเป็นคู่สนทนาคนใดคนหนึ่งหรือเป็นทั้ง 2 คนโดยผู้สอนจะซักซ้อมบทกับผู้เรียนที่ขึ้นมาพร้อมสาธิตก่อนหลังจากนั้นผู้สอนจะนำบทสนทนาขึ้นกระดานหรือแผ่นใสเพื่ออภิปรายและสอนประกอบบทสนทนานั้น

2.4) การแบ่งกลุ่มย่อยให้ผู้เรียนวิเคราะห์จากสถานการณ์จำลองหรือสาธิตถึงขั้นตอนและวิธีการในแต่ละขั้นตอนและอาจช่วยกันคิดการใช้ทักษะดังกล่าวในกรณีอื่นขั้นลงมือกระทำกิจกรรมการเรียนการสอนแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

(1) การฝึกบทบาทสมมติเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการฝึกทักษะโดยสมมุติตัวละครและสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนสมมติตัวเองเป็นตัวละครตามโจทย์ ดังนั้นต้องกำหนดโจทย์ให้ชัดเจนคือสถานการณ์บทบาทของตัวละคร 2 ฝ่ายและบทบาทของผู้สังเกตการณ์การฝึกบทบาทสมมติอาจแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่ม 2-3 คนหรือกลุ่มย่อย 5-6 คนยิ่งกลุ่มมีคนมากขึ้นก็จะมีการเรียนรู้กันเองมากขึ้นจากการอภิปรายกลุ่มแต่จะใช้เวลามากกว่าจะฝึกได้ทั่วถึง

(2) การฝึกซ้อมบทเป็นการให้ผู้เรียนฝึกเป็นตัวของผู้เรียนเอง ในสถานการณ์ที่เป็นที่ทราบกันว่าเกิดขึ้นได้จริงในชีวิตประจำวันเพื่อให้ผู้เรียน (ผู้ฝึก) และเพื่อนๆ ได้ช่วยกันดูว่าการใช้ทักษะอย่างไรการฝึกบทบาทสมมติและการฝึกซ้อมบทมีความแตกต่างกัน สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะ หมายถึง การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### 2.4.3 การพัฒนาเจตคติ

เจตคติเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ หรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของเจตคตินั้น เจตคติจึงเป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที่ ความรู้สึกนึกคิดและความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมาซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เจตคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาจะเห็นได้ว่า เจตคติประกอบด้วยความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้นออกมาโดยทางพฤติกรรม ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับเจตคติ ไว้ดังนี้

ปัญญา ประดิษฐบุทกา (2548, หน้า 69) กล่าวว่า เจตคติ (Attitude) เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกและปฏิกิริยาความพร้อมที่กระทำในเชิงบวกหรือเชิงลบที่มีต่อเป้าหมาย ได้แก่ บุคคล สัตว์ สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ ซึ่งเจตคดียังทำหน้าที่ในการสะท้อนความเชื่อ และค่านิยมในส่วนตัวของตนเองอีกด้วย

ภูมิชัย ทิพนตร (2550, หน้า 46) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองด้านเจตคติเน้นการพัฒนาเจตคติด้านวิชาชีพ โดยมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพรักในอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ จรรยาบรรณ

มณฑิเยร นารอดุดม (2550, หน้า 3) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความรู้สึกและความเชื่อซึ่งแสดงออกต่อการปฏิบัติงาน และ ระบบสารสนเทศ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2553, หน้าไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวถึงเจตคติว่าเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ โดยเจตคตินั้นมีรากฐานมาจาก ความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ เจตคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าและเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่งๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

การพัฒนาเจตคติ หมายถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางที่ดีต่องานและองค์กร โดยใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมี ปัญหาและความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ หลักการการบริหาร ภาวะเบียบ ความเคลื่อนไหวต่างๆ เกี่ยวกับการศึกษา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ สั่งการ แก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ ด้านทัศนคติ จิตวิทยาในการพัฒนาตนเอง การขาดปัจจัยด้านความรู้ ทักษะและ ทัศนคติ ดังนั้นผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองในทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมา ซึ่งจะส่งผลต่อการนำ ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารในสถานศึกษา ต่อไป

## 2.5 แนวทางการพัฒนาตนเอง

แนวทางการพัฒนาตนเองมีหลากหลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญรวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนา ก็ต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีวิธีการที่จะนำไปพัฒนาตนเอง ดังนี้

### การสำรวจและประเมินตนเอง

ปัจจุบันการสำรวจและประเมินตนเองได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการสำรวจและประเมินตนเอง ได้เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ทุกภาคส่วน การสำรวจและประเมินตนเองนั้น นอกจาก จะช่วยให้บุคคลรับทราบข้อดีและ ข้อบกพร่องของตนเองแล้ว ยังจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องตรงประเด็นกับสภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังนำไปสู่การพัฒนา ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การสำรวจและประเมินตนเองได้มีส่วนเกี่ยวข้องกันกับการ พัฒนาคุณภาพและการประกันคุณภาพมากขึ้น โดยมีนำไปใช้ในรูปแบบหลอมรวมการสำรวจ และประเมินตนเองเข้ากับแผนการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นๆ และยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสำรวจและประเมินตนเองจึงเป็นตัวบ่งชี้ของความสำเร็จขององค์กร

ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, หน้า 35) กล่าวว่าไว้ว่า การสำรวจและ ประเมินตนเอง หมายถึง การศึกษาและประเมินตนเอง ให้ทราบถึงพัฒนาการในด้านต่างๆ ทำให้ทราบถึงส่วนดีและบกพร่อง ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 24) กล่าวว่า การสำรวจและ ประเมินตนเองเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบว่าบุคคลแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีจุดด้อย จุดเด่นด้านใดบ้าง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในตนเอง จะได้หาทางปรับปรุง ข้อบกพร่องและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าการสำรวจและประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการ พัฒนาทั้งต่อผู้ประเมินตนเองและการทำงานช่วยให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ ผลจากการสำรวจและประเมินตนเองเป็นข้อมูลสำหรับผู้สำรวจและประเมินตนเองควรเห็นคุณค่าต่อ การนำไปใช้พัฒนาการทำงานทั้งจุดเด่น และจุดด้อยที่มีอยู่ หากยึดถือการสำรวจและประเมิน ตนเองเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่ยั่งยืน

### การเข้ารับการฝึกอบรม

การเข้ารับการฝึกอบรมถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่นิยมใช้ เนื่องจาก มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบสามารถดำเนินการฝึกอบรมก่อนที่บุคลากรจะเข้าทำงานใหม่ หรือเข้าทำงานแล้วเป็นการพัฒนาทางด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระของงานที่จะต้อง ปฏิบัติการฝึกหัดปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะ ความชำนาญและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในด้าน ความรับผิดชอบของตนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหาร องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องพิจารณาก่อนการดำเนินการโดยรอบคอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า อย่างสูงสุดขององค์กร

ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน (2550, หน้า 27) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็น วิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม ในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 26) กล่าวว่า การเข้ารับการ ฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ทำให้ได้รับการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เจตคติ เป็นแรงกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วิภาวรรณ เหลือรัก (2553, หน้า 4) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อฝึกหรืออบรมให้เหมาะสมกับงาน รู้จักการนำความรู้ นั้น มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธนัญญา วุฒิวิชัย (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนใน หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันนำมาซึ่ง การแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมพงษ์ จันทรพิมพ์ (2555, หน้า 51) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมหรือฝึกฝนของบุคลากรประกอบด้วย ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนา

บุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

สรุปได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพของตนเอง และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเท่าเทียมกับความเจริญทางวิชาการในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นภารกิจอันจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

### การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 26) กล่าวว่า การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้เข้าร่วมสัมมนาและจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา สามารถนำประสบการณ์จากการร่วมประชุมสัมมนาไปใช้ในการพัฒนาตนเองและการบริหารงานให้ดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2555, หน้า 26-28) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการสัมมนาแบ่งเป็น 2 วิธีคือ การประชุม และวิธีการสอน ทั้งสองวิธีนี้คล้ายคลึงกัน ซึ่งต่างก็มีเป้าหมายหลักที่มีลักษณะเป็นการประชุม โดยมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์และวัตถุประสงค์เป็นกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งผู้สนใจที่มีความรู้ทางวิชาการใกล้เคียงกันมาแสดงความคิดเห็น อภิปราย ถกเถียงโต้ตอบพูดคุย ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์ทัศนคติใหม่ๆ อันจะสามารถนำแนวคิดนั้นๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ แต่การประชุมสัมมนาของหน่วยงานหรือองค์กร จะมุ่งผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาตนเอง พัฒนาทรัพยากรในองค์กร ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะเป็นกลุ่มผู้รู้หรือผู้ทำงานในหน่วยงานส่วนมากผู้ที่เข้าร่วมสัมมนาควรจะเป็นผู้ที่ทำงานในลักษณะเดียวกันหรือมีประสบการณ์ใกล้เคียงกันมาร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการและมุ่งที่พิธีในการประชุม ส่วนการสอนสัมมนา จะมุ่งไปสู่การเรียนรู้การศึกษาค้นคว้า โดยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการฝึกทักษะในเรื่องของการคิดเห็น ซึ่งอาจแสดงออกโดยการพูด สนทนา อภิปราย ฯลฯ ที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชานั้นๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปของแนวทางที่มีความเป็นไปได้สูง ซึ่งสามารถเป็นข้อมูลที่น่านำไปใช้จริงได้ ทั้งยังเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ในเรื่องของการบวนการดำเนินการจัดสัมมนาทางวิชาการ โดยกลุ่มผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีพื้นฐานความรู้เดียวกัน โดยทั่วไปจะมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้ความรู้เสริมหรือให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อให้การสัมมนาได้บรรลุตามความต้องการในการสัมมนาจึงมีความมุ่งหมายเพื่อ

- 1) อบรม ฝึกฝน ชี้แจง แนะนำสั่งสอน ปลุกฝังเจตคติและให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- 2) พิจารณา สืบค้น ตรวจสอบปัญหา หรือประเด็นต่างๆ ที่หยิบยกขึ้นเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการรู้

- 3) เสนอสาระน่ารู้ที่ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์
- 4) แสวงหาข้อตกลง ด้วยวิธีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- อย่างเสรี
- 5) การตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายหรือแนวทางสำหรับนำไปปฏิบัติ
- 6) ให้ได้ข้อสรุปของการนำเสนอหัวข้อที่เป็นประเด็นหรือการวิจัย
- เมื่อพิจารณาถึงความมุ่งหมายของการสัมมนาจะเห็นได้ว่าการร่วมประชุมสัมมนาก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้
- 7) ผู้จัดสัมมนาหรือผู้ร่วมประชุมสัมมนาสามารถจัดสัมมนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาได้รับความรู้แนวคิดจากการสัมมนาสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานและพัฒนาชีวิตตนเองได้
- 9) ผลจากการที่ผู้ร่วมประชุมสัมมนาได้รับความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนา จะช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 10) การร่วมประชุมสัมมนาจะช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพราะการได้รับการร่วมประชุมสัมมนาทำให้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาต่างๆ และวิธีการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้ได้ผลดี
- 11) เป็นการปฏิบัติงานให้พร้อมอยู่เสมอที่จะก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม หรือต้องทำงานที่จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา
- 12) เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง เพราะโดยปกติแล้วการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้ที่ได้รับการร่วมประชุมสัมมนาย่อมมีโอกาสได้รับการพิจารณาก่อน
- 13) เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผลทำให้มีแรงบันดาลใจมุ่งกระทำกิจกรรมอันดีงามขึ้นในสังคม
- 14) สามารถสร้างความเข้าใจอันดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี
- 15) เกิดความกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าทำกล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ รู้จักยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น รู้จักใช้ดุลยพินิจ วิเคราะห์ปัญหาสามารถแก้ปัญหาในการทำงานของตนเองได้

สรุปได้ว่า การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เป็นการที่หน่วยงานหรือองค์กรพัฒนาความรู้ ทักษะความชำนาญ เจตคติ เสริมสร้างประสบการณ์เพิ่มเติมให้กับบุคลากรในสังกัด ด้วยวิธีการจัดประชุมสัมมนา หรือแลกเปลี่ยนหมุนเวียนความรู้ทางวิชาการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น วิธีการพัฒนาตนเองนั้นสามารถทำได้หลายวิธี และทำได้ตลอดเวลา แต่การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีนั้น ผู้พัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความ

ตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างจริงจังซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จสำหรับการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น นำสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### การศึกษาต่อ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 29) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นการเข้ารับการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐบาลหรือเอกชน โดยใช้เวลาของราชการและนอกเวลา ราชการ ทั้งภายในประเทศ ต่างประเทศ เพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงตนเองและการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ธนัญญา วุฒิวิชัย (2553, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่ง เป็นการเพิ่มวุฒิ ความรู้และทักษะ หรือให้ได้รับความรู้แนวคิดใหม่ๆ ทำให้ทันกับโลกทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี

วิภาวรรณ เหลือรัก (2553, หน้า 4) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มวุฒิการศึกษา โดยการศึกษาวิชาการต่างๆ ที่แตกต่างจากวุฒิการศึกษาเดิมหรือต่อจากวุฒิการศึกษาเดิม เพื่อให้ได้วุฒิปัตหรือปริญญาบัตรเพิ่มขึ้นในสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สมพงษ์ จันท์พิมพ์ (2553, หน้า 51) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง ความต้องการในการศึกษาต่อของบุคคลที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วยต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะดีขึ้น ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด และต้องการศึกษาหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า การศึกษาต่อไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบหรือนอกระบบล้วนเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามที่ตนสนใจและเมื่อมีการประเมินความรู้ก็จะได้รับวุฒิปัตหรือปริญญาบัตร

สรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความชำนาญ มีความสามารถในการปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยนำไปสู่การทำงานในตำแหน่งสำคัญ การศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ต้องใช้เวลาและลงทุนสูง

### การศึกษาดูงาน

ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน (2550, หน้า 50) กล่าวไว้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นการเปิดโลกทัศน์ในการทำงานให้กว้างขวางขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 30) กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นการศึกษาหาความรู้รูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องหาความรู้จากแหล่งความรู้ด้วยตนเอง ได้ไปสังเกตและพบเห็นวิธีการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งแต่ละแห่งมีวิธีการที่แตกต่างกันทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์มาใช้ปรับปรุงตนเองและทำงานของหน่วยงาน

ที่ปฏิบัติอยู่ได้

ทรงพล เสลานอก (2553, หน้า 33) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นการดำเนินการประชุมอีกรูปแบบหนึ่งที่เน้นการศึกษาจากพื้นที่จริงเพื่อให้เห็นสภาพที่แท้จริงในการดำเนินงาน

ธนัญญา วุฒิวิชัย (2553, หน้า 23) กล่าวว่า การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษาเป็นการพัฒนาตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์การที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกัน เช่นการศึกษาดูงานในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นเพื่อนำประสบการณ์ตรงที่ได้รับมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานจัดเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จำเป็นวิธีหนึ่งเพราะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ของตนเองให้มีความรู้ยิ่งขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่เนื่องจากวิธีการในการทำงานหรือเครื่องมือในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป การไปศึกษาดูงานหรือสังเกตการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้ความคิดเห็น และแนวทางในการปฏิบัติงานในวงกว้าง เพราะสามารถรู้เห็นได้ด้วยตนเอง

#### **การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน**

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 31) กล่าวว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้จากเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาตนเอง หากมีการจัดหาหรือจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษาย่อมทำให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นไปในทางเดียวกัน

#### **การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ**

แน่น้อย ดิถาวร (2550, หน้า 21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นวิธีการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง เพราะการหมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตน จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ

ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 33) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นการแสวงหาความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน แล้วนำมารวบรวม เรียบเรียง จัดทำเป็นผลงานเพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคคลทั่วไปทราบเป็นการฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถ จะทำให้เกิดผลดีต่อตนเองและการปฏิบัติงานต่อไป



สรุปการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นการแสวงหาความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและแหล่งวิทยาการต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน แล้วสามารถนำมาจัดทำผลงานทางวิชาการเผยแพร่ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินตามขั้นตอน เริ่มจากการสำรวจตนเองในด้านดีและด้านไม่ดี เพื่อเลือกวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาตนเองสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อขยายผลเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงมีคุณภาพได้มาตรฐานพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558

### พันธกิจ (Mission) มีดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเน้นหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
4. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

### สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ประกอบด้วยสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่รวม 12 อำเภอ แบ่งเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา คือ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 รับผิดชอบ 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนครและอำเภอวังยาง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รับผิดชอบ 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอศรีสงคราม อำเภอบ้านแพง อำเภอนาทม อำเภอท่าอุเทน อำเภอโพนสวรรค์และอำเภอนาหว้า

### การคมนาคม

ถนนเชื่อมระหว่างอำเภอเป็นถนนลาดยาง ถนนระหว่างตำบลระหว่างหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง

### สภาพเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม นอกจากนั้นเป็นอาชีพหัตถกรรม เช่น ทอผ้า จักสาน เป็นต้น

### สภาพสังคมและสภาพการปกครอง

เป็นสังคมการเกษตร เมื่อหมดฤดูการทำนาส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานต่างถิ่น นอกจากนี้สังคมประชาชนในพื้นที่จะประกอบไปด้วยชนหลายเผ่าพันธุ์หลากหลายวัฒนธรรมแต่ประชาชนก็จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

### สภาพการบริหารจัดการศึกษา

สภาพการจัดการศึกษาใน 12 อำเภอ ของเขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งดำเนินการจัด การศึกษา 3 รูปแบบ คือ การจัดการศึกษาในระบบ มี 2 ระดับการศึกษา คือ การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานและการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดย ภาครัฐและภาคเอกชน

การศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและ ระดับปริญญาตรี ซึ่งจัดโดยภาคเอกชน 2 แห่ง การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตาม การศึกษาในระบบได้กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชาหรือกลุ่มวิชาที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมตามความต้องการแต่อาจเป็นการเก็บ รวบรวมผลการเรียนรู้สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความ สนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่นๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับการศึกษาใน ระบบได้เป็นรายวิชาหรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตามความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

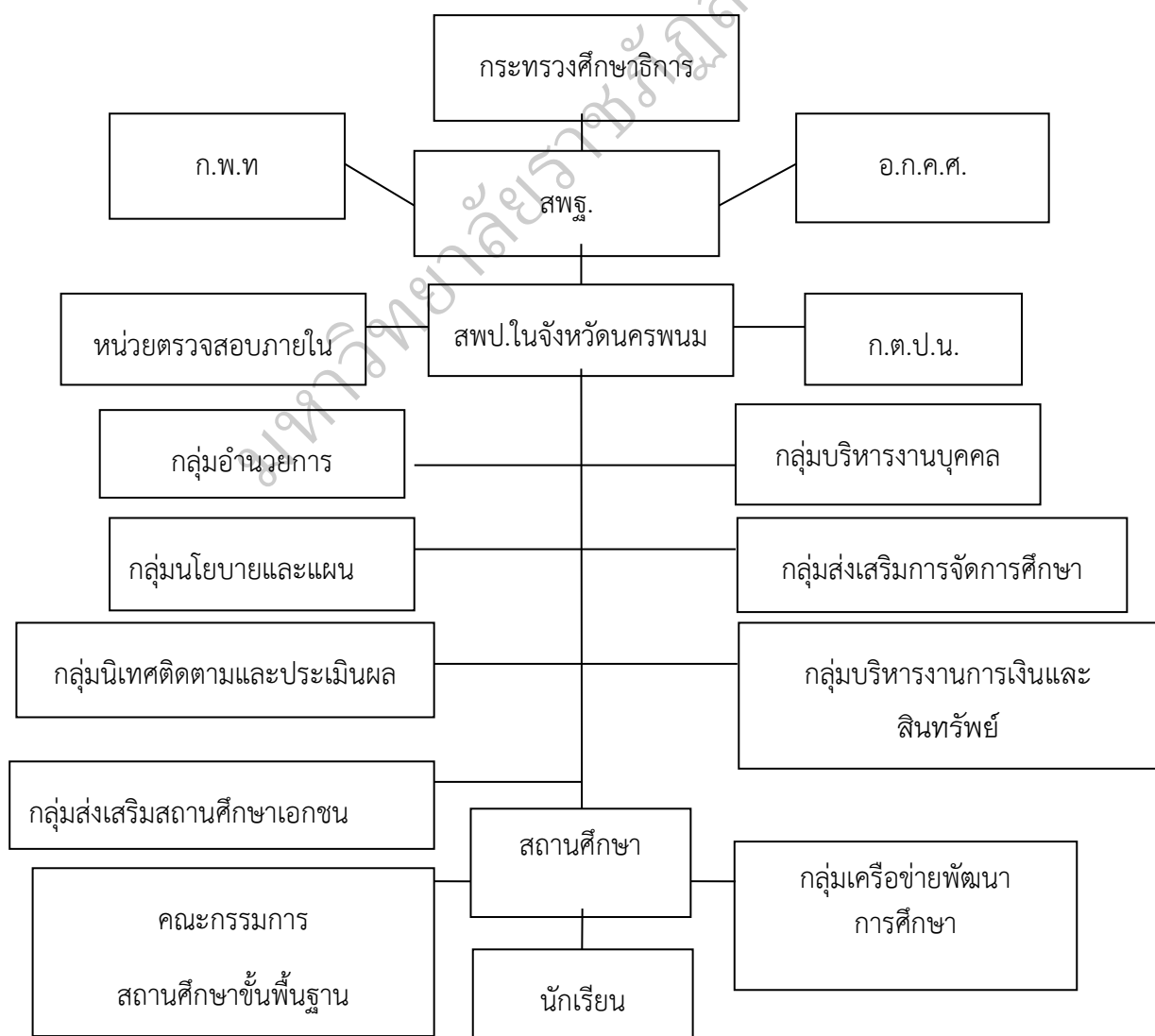
### ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานที่ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้ เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่ง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะที่ทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

โครงสร้างองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดนครพนม

เขตพื้นที่การศึกษา	สถานศึกษา	ผู้อำนวยการโรงเรียน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู/บุคลากรทางการศึกษา
สพป.นพ.1	262	262	26	2,674
สพป.นพ.2	185	185	18	1,927
รวม	447	447	44	4,601

ตาราง 1 จำนวน สถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม

ที่มา : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (EMIS) 2557

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1.งานวิจัยภายในประเทศ

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักศึกษาและนักวิจัยภายในประเทศที่ทำการวิจัยการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในแง่มุมต่างๆดังนี้

อิสราภรณ์ สุชีลักษณ์ (2548,หน้า 118 ) ได้วิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 1)ด้านการสำรวจและการประเมินตนเอง ได้แก่ความต้องการพัฒนาตนเองด้วยการใช้แบบสำรวจและประเมินตนเอง 2) ด้านการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการสรุปใจความสำคัญจากวารสารนักวิชาการ 3)ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการจากหน่วยงานทางการศึกษา

ฉวีวรรณ ใจอ่อน (2549 , หน้า 87) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต3 ที่บริหารงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันพบว่า มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกันผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดกลาง

ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน (2550, หน้า 104) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความต้องการพัฒนาตนเอง ใน 4 ด้าน คือ การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน 2) เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

ธนวัฒน์ สุภาอ้วน (2552, หน้า 80) ได้ทำการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีสภาพและความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่จำแนกตามลักษณะช่วงชั้นที่เปิดสอน มีสภาพการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีสภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ส่วนความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่มีระดับการศึกษา

ต่างกัน มีสภาพและความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางส่งเสริมการพัฒนาตนเอง พบว่า ด้านที่จะต้องหาแนวทางส่งเสริมมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจและการประเมินตนเอง ด้านการเข้ารับการศึกษาอบรม ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาค้นคว้าและการจัดทำผลงานทางวิชาการ

จุฑามาศ พลัสวาท (2553, หน้า 109) ได้วิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักบริหารงานทางการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 มาตรฐาน

จากการศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านส่วนตัว ในด้านหน้าที่การงาน การพัฒนาบุคลิกภาพและการพัฒนาสุขภาพ สำหรับปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเองและปัจจัยแวดล้อม ความต้องการรับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงาน

## 2.งานวิจัยต่างประเทศ

Bergeron (2005, PP 77-103) ศึกษาเรื่อง Transforming Teacher Practice: An Analysis of the Impact Prescribed Staff Development in Differentiated Instruction ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาไปจนถึงวิธีการที่ดีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาซึ่งงานวิจัยนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์ของเนื้อหาการสอนที่ซับซ้อนกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตลอดจนขอบข่ายการพัฒนาประสิทธิภาพของวิชาชีพโดยสื่อที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาในการศึกษานี้คือการกระตุ้นการเรียนรู้ทุกๆ เดือนโดยครูทั้ง 11 คนที่เข้าร่วมศึกษาจะมีการได้รับความรู้ใหม่โดยการแบ่งปันความรู้มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดกันมีขอบข่ายการเรียนรู้แบบป้อนกลับและมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการสอนที่แตกต่างกันไปในทุกๆ เดือนโดยการศึกษามุ่งเน้นไปที่การทำกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าร่วมโดยให้แต่ละคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีการวางแผนการสอนโดยการประชุมเดือนละครั้งแต่ละครั้งจะมีผู้เข้าสังเกตการณ์จะทำหน้าที่คล้ายผู้ใช้คำแนะนำจากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนกันช่วยให้มีขอบข่ายเปลี่ยนแปลงในการฝึกปฏิบัติและการได้รับความรู้ใหม่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นความจำเป็นหลายๆ ด้านของผู้เรียนจากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวพบว่าการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนา

Chester (2005, P 288) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารวิชาการโดยสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 708 คน พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่การส่งเสริมให้ครูมี

วิธีการสอนหลายๆ วิธี มีส่วนร่วมในการวางแผน อบรมสาธิต จัดอภิปรายปรับปรุง ประชุมและประเมินผล

Ellinger (2005, P 114-121) ศึกษาเรื่อง The Concept of Self-directed Learning and Its Implications for Human Resource Development กล่าวว่าผู้เรียนจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาการทำงานในองค์กร ถึงแม้ว่าแนวความคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะมีประวัติของการวิจัยที่มีคุณค่าและมีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสาขาการศึกษาผู้ใหญ่แต่กลับไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรสำหรับบรรณธิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนั้นงานวิจัยนี้แนะนำเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองในเบื้องต้นและรวบรวมแนวคิดไว้อย่างหลากหลายทั้งการตรวจสอบและเทคนิคที่จะใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงให้แนวคิดสำหรับงานวิจัยในอนาคตเพื่อสร้างความเข้าใจในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองภายใต้บรรณธิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Forbes (อ้างถึงใน เปรมฤดี กิ่งแสง, 2010, P 56) ศึกษาเรื่อง Factors that Influence Effective Staff Development: A Descriptive Study of two Connecticut Public High Schools เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน 2 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาของครูและสำรวจอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาครู ซึ่งการสำรวจพบว่า โรงเรียนที่อยู่ในเมืองและโรงเรียนในชนบทมีความต้องการพัฒนาครูเหมือนกันแต่โรงเรียนที่อยู่ในชนบทจะมีอุปสรรคที่ขัดขวางพัฒนามากกว่า ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละแห่ง

Mccollum (2005, PP 144-147) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองและการแสดงออกโดยตนเองของพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยสำรวจจากพนักงาน 14 คน ที่ทำงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำจากภายในพัฒนาความคิดและความรู้สึกของผู้นำ ตระหนักถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้นำ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคล กลุ่มควบคุมเป็นพนักงาน 14 คน ภายใน 8 เดือนมีการทำ pretest-posttest เรียนรู้มาตรฐานโปรแกรมการพัฒนาตนเอง รายละเอียดของแบบฝึกหัดภาวะผู้นำ วัดพฤติกรรมทั้ง 5 ของภาวะผู้นำ ได้แก่ ความท้าทายของกระบวนการตัดสินใจให้เปลี่ยนวิสัยทัศน์ ความสามารถอื่นๆ ในการแสดงพฤติกรรมอำนาจ รูปแบบวิถีทางและการให้กำลังใจ การส่งเสริมความกล้าหาญ ผลลัพธ์ของบทเรียนบ่งบอกถึงแต่ละคนสามารถพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว ความเจริญในหน้าที่การงานเป็นประสบการณ์ของพนักงานทุกระดับภายในองค์กร เป็นการบ่งชี้พลังอำนาจของเทคโนโลยีสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำโดยตลอดขององค์กร ตามทฤษฎีผลลัพธ์ของการเรียน คือ ความสามารถการเป็นผู้นำอาจจะพัฒนาง่ายกว่าประสบการณ์แต่ก่อนซึ่งแสดงออกมา นอกจากนี้การวิจัยค้นคว้าเป็นการสำรวจผลลัพธ์ตามความเป็นจริงของความคิดและความรู้สึกรวมกันขึ้นพื้นฐานจนถึงขั้นสูงสุด เพื่อเข้าใจการพัฒนาภาวะผู้นำ



จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาโดยการศึกษาดูงานการเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่จัดขึ้นส่วนการพัฒนาในรูปแบบอื่นได้ดำเนินการน้อย เนื่องจากการพัฒนาตนเองต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างจากงานวิจัยพบว่ยังไม่มีวิธีพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารยังขาดอุดมการณ์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาขาดความต่อเนื่องมีปัญหาในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ขาดเอกสารและคู่มือในการปฏิบัติการที่เป็นปัจจุบันขาดแหล่งเรียนรู้และข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าการสัมมนาของหน่วยงานต่างๆ ยังมีน้อยการอบรมไม่ตรงกับความต้องการระยะเวลาและโอกาสไม่เอื้ออำนวยงบประมาณในการสนับสนุนมีน้อยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและการศึกษาต่อมีไม่เพียงพอขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร