



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

พัชรี สีส่อง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2561

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

พัชรี สีส่อง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี  
พ.ศ. 2561  
ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันการพลศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5  
ชื่อ สกุลผู้วิจัย นางสาวพัชรี สีส่อง  
สาขาวิชา, คณะ พลศึกษา, ศึกษาศาสตร์  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา)

คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา



.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชิตร แท้สูงเนิน)  
รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ประจำวิทยาเขตสุพรรณบุรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชิตร แท้สูงเนิน)



.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธนะ ดิงศักดิ์)



.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา)

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ชื่อ สกุลผู้วิจัย นางสาวพัชรี สีส่อง

ชื่อปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา, คณะ พลศึกษา, ศึกษาศาสตร์

ปีที่ส่งวิทยานิพนธ์ 2561

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นและเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทั้งหมดจำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test Independent) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ANOVA และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ในการจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สภาพที่ คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.64) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.96) ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.249) รองลงมาคือ ด้าน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (PNI=0.227) และด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา (PNI=0.211) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของ ครูพลศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูพลศึกษาที่มีเพศต่างกัน มี อายุต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สภาพที่ เป็นจริงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพที่คาดหวัง พบว่า แตกต่างกัน อย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น การพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา

## ABSTRACT

Thesis Title                    Need Assessment for Self-Development of Physical Education Teachers under the Secondary Educational a Service Area Office 5

Researcher's name        Ms. Pacharee seesong

Degree                         Master of Education

Disciplines, Faculty      Physical Education

Year                             2018

Advisor Committee  
                                      Asst.Prof. Payao Netpracha, Ph.D.

This research aimed to investigate the levels and the priorities of needs and compare the needs in self-development of physical education teachers under the Secondary Educational Service Area Office 5. The population used in this research comprised 176 physical education teachers. A constructed questionnaire consisted of two parts, Part 1: respondents' personal information and Part 2: need condition, was used a tool of this research. The data analysis was conducted in terms of frequency distribution, percentage, arithmetic average, standard deviation, independent t-test, one way analysis of variance, and Modified Priority Needs Index.

The findings revealed that the arithmetic average scores of expected condition were found at a highest level (4.64) while the arithmetic average scores of actual condition were found at a high level (3.96). Research for learning development was found most prioritized (PNI =0.249), and next were educational innovation and information technology (PNI =0.227) and educational quality assurance (PNI =0.211) respectively. Significant differences of gender, age and working experience were found in actual condition at the level of .05 but no significant differences of these was found in expected condition at the level of .05. Also, no significant difference of educational level was found in both actual and expected conditions at the level of .05.

Keywords: need assessment, self-development of physical education teachers

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา ผู้ให้ความรู้ คำปรึกษา แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชิตร์ แท้สูงเนิน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา ไกรเพชร ดร.ธิตพงษ์ สุขดี ดร.มณฑลทอ วุฒิวิชญานันต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ รักษ์อยู่ และ ดร.วินัย ปานแดง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ ตลอดจนช่วยชี้แนะเนื้อหาและปรับแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนครบสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้แจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล รวมทั้งครูพลศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อนร่วมหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน เป็นกำลังใจให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านที่คอยอบรมสั่งสอนให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

พัชรี สีส่อง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ฉ
<b>บทที่</b>	
<b>1</b>	<b>บทนำ..... 1</b>
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ..... 1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... 4
	ขอบเขตของการการวิจัย ..... 4
	นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 5
	สมมติฐานการวิจัย..... 6
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ..... 6
	กรอบแนวคิดการวิจัย..... 6
<b>2</b>	<b>เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7</b>
	หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ..... 7
	คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดี ..... 10
	เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู..... 12
	แนวคิดและความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น..... 19
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 29
	งานวิจัยในประเทศ..... 29
<b>3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย..... 37</b>
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 37
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 37
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 40
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 40

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
	สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	68
	สรุปผลการวิจัย .....	68
	อภิปรายผลการวิจัย.....	71
	ข้อเสนอแนะ.....	75
	บรรณานุกรม.....	76
	ภาคผนวก.....	80
	ภาคผนวก ก.....	81
	ภาคผนวก ข.....	88
	ภาคผนวก ค.....	102
	ประวัติผู้วิจัย.....	129

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	36
4.1	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	43
4.2	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 โดยรวมทุกด้าน..	44
4.3	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านความเป็นครู.....	45
4.4	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านปรัชญาการศึกษา.....	46
4.5	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านภาษาและวัฒนธรรม.....	47
4.6	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู.....	48
4.7	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านหลักสูตร.....	49
4.8	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน.....	50
4.9	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.....	51
4.10	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.....	52
4.11	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	53
4.12	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา.....	54
4.13	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ .....	55
4.14	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวม จำแนกตามเพศ.....	56
4.15	ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวม จำแนกตามอายุ .....	57



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 2) เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพสูงขึ้น เป็นผู้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้การพัฒนาคนคือการพัฒนาตัวบุคคล โดยการพัฒนาตัวคนทั้งคน หรือทั้งชีวิต และตัวการพัฒนานั้นคือการศึกษา เมื่อผู้เรียนมีการศึกษาแล้วก็จะนำเอาสมบัติที่มีซึ่งเกิดจากการศึกษานี้ไปเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ อันเป็นเครื่องมือของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป ดังแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษาด้านการจัดการศึกษาตลอดชีวิต การจัดการศึกษาที่มีเอกภาพด้านนโยบายมีความสามารถหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจ และมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษาสูง ด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรมืออาชีพ มีการระดมกำลังเพื่อจัดการศึกษาบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถาบันต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น จัดการศึกษาอย่างหลากหลาย มีการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเหมาะสม แนวคิดดังกล่าวข้างต้นมีความมุ่งหวังที่จะให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกันผลักดันการศึกษาให้เป็นเครื่องมือที่เหมาะสม มีความสมบูรณ์ด้วยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ (กองเทพ เคลือบพินิจกุล; และ ปริญญา อรจิราพงศ์. 2545: 5-7) สอดคล้องกับ สันติ บุญภิรมย์ (2557: 7) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา คือการพัฒนาครูอย่างจริงจังแบบครบวงจร เมื่อต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพ ปัจจัยแรกที่ต้องคำนึงคือครูโดยการพัฒนาครูเพื่อให้ครูได้ไปพัฒนาการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งครูเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พลเอก ดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามกรอบปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีจุดเน้นในการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือครู โดยกำหนดเป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามเส้นทางวิชาชีพทั้งระบบตามศักยภาพ เพื่อยกระดับการประกอบวิชาชีพตามระดับคุณภาพมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและจรรยาบรรณของวิชาชีพสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและท้องถิ่น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2559: 15-16) หลักการ แนวคิดการจัดการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพครูต้องมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล

ผู้เรียน มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและให้ความสำคัญกับระบบการพัฒนา ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สามารถทดสอบวัดประเมินทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อยกระดับสมรรถนะของวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสูง ขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559: 22-23)

ครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญงอกงามของบุคคล สังคม และประเทศชาติ ซึ่งบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ หลายสิ่งหลายอย่างเกี่ยวกับความเป็นครู ทั้งนี้เพราะไม่มีสถาบันการศึกษาใด ๆ ที่สามารถประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้นักศึกษาครูที่จบออกไปประกอบวิชาชีพครูมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดไปได้ สิ่งสำคัญคือโลกในยุคปัจจุบันได้วิวัฒนาการไปสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (ยนต์ ชุ่มจิต. 2558: 27) ซึ่ง วลัยลักษณ์ กลั่นสุคนธ์ (2558: 3) กล่าวว่า ครูพลศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพทางการศึกษาเป็นอย่างมาก วิชาชีพนี้จะเจริญก้าวหน้าเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับครูพลศึกษาว่าประพฤติและปฏิบัติอย่างไร ดังนั้น คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดีจึงมีความสำคัญมาก ควรจะมีการแสวงหาความรู้และพัฒนาวิชาชีพตนเองอยู่เสมอ

การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพ และคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย หลักการพัฒนาครูโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล ความครอบคลุมความต่อเนื่อง โดยยนต์ ชุ่มจิต ได้อธิบายถึงหลักการพัฒนาครูไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู หมายความว่า ในการพัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 2) มุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจ เทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น 3) การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า 4) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรมศีลธรรม ความเฉื่อยชาในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ 5) การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความ

เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจต่อวิชาชีพของตนอยู่เสมอ (ยนต์ ชุ่มจิต. 2558: 32-33) ซึ่งครูสภาได้กำหนดเป็นข้อบังคับของครูสภาว่าด้วยมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544: 30-32)

ปัญหาที่สำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูเพราะข้าราชการครูเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ หากข้าราชการครูขาดคุณภาพก็จะส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนด้อยลงไป ดังที่ สุวิมล ว่องวานิช ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนหรือผลผลิตให้แก่สังคม คุณภาพที่ไม่พึงประสงค์สะท้อนให้เห็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการจัดการศึกษาที่ไม่เหมาะสม ความล้มเหลวผลการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นอาจพบว่ามีไม่มาจากวิธีการจัดการศึกษาที่ผิดพลาด แต่มาจากการไม่รู้ว่าจะต้องจัดการศึกษาเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางใด จึงทำให้เกิดการใช้วิธีการหรือกระบวนการตลอดจนทรัพยากรที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม ทำให้ไม่สามารถไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการได้ ดังนั้น วิธีการและทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อผลปลายทางที่เกิดขึ้น การแก้ปัญหาทางการศึกษาจึงต้องแก้ที่กระบวนการจัดการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นจึงเข้ามาเกี่ยวข้องในการวางแผนและการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากให้ข้อมูลที่ช่วยในการปรับปรุงจุดที่จำเป็นต้องแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช. 2558: 58; อ้างอิงจาก Kaufman & English. 1981. Needs assessment: Concepts and application. Unpagged) ซึ่ง กลอยใจ จันแหม่ (2558: 28) ได้ให้ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบ ในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดและเกณฑ์การประเมิน แล้วนำผลที่ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไข หรือจัดปัญหาหรือสนองความต้องการของความแตกต่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงนั้นต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งการประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่ครูตัดสินใจตนเองในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ และสิ่งอื่นใดที่มีผลต่อคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงตนเอง การประเมินตนเอง ให้ความสำคัญกับการลงมือทำของครูแต่ละคน และความเชื่อที่ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องมาจากจิตในความต้องการพัฒนาตนเองของครูที่ได้เรียนรู้จากประสพการณ์ การประเมินจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในวิชาชีพ (ศิริเดช สุชีวะ. 2545: 15) สอดคล้องกับการศึกษาการวิจัยของ ศิริพร อาจปักษา (2557: 137) ได้ศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ครูขาดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดทักษะ ขาดประสพการณ์ในการสอน ขาดความรู้ด้านภาษา เทคโนโลยี และในวิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญต่อครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนจะต้องมีเพียงพอที่จะนำไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียนต่อไป สอดคล้องกับการวิจัยของ จิรนนท์ นุ่นซุนัน (2557: 96) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาด้านที่มีความสำคัญเพื่อให้การศึกษา

เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อครูพลศึกษา หากนำหลักการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้กับครูพลศึกษา เพราะการประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ต่อการดำเนินงาน สามารถช่วยระบุปัญหาอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และหากนำกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นมาศึกษาเพื่อพัฒนาครูพลศึกษาในด้านที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติวิชาชีพ ก็จะทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไขพัฒนาของครูพลศึกษา ทำให้การสอนพลศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง และจากการสังเคราะห์การวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มาตรฐานความรู้เป็นมาตรฐานที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพการศึกษา แต่การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ยังไม่มีการศึกษากับครูพลศึกษาในด้านมาตรฐานความรู้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ซึ่งมีครูพลศึกษาทั้งหมด 176 คน จาก 64 โรงเรียน เพราะผู้วิจัยเห็นว่ามาตรฐานความรู้ ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นครู ปรัชญาการศึกษา ภาษาและวัฒนธรรม จิตวิทยาสำหรับครู หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีความรู้เพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประกอบด้วย จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดอ่างทอง

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประกอบด้วย จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดอ่างทอง ทั้งหมดจำนวน 176 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 วุฒิการศึกษา
- 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา ตามมาตรฐานความรู้ ได้แก่ 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การพัฒนาของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อให้มีความรู้ มีสมรรถนะ ตามข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในมาตรฐานความรู้

**มาตรฐานด้านความรู้** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการเรียนรู้ หรือจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. หลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

**การประเมินความต้องการจำเป็น** หมายถึง ความแตกต่างสภาพความคาดหวังกับสภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้น โดยความแตกต่างจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

**ครูพลศึกษา** หมายถึง ครูผู้สอนและรับผิดชอบจัดการเรียนการสอนวิชาพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2560

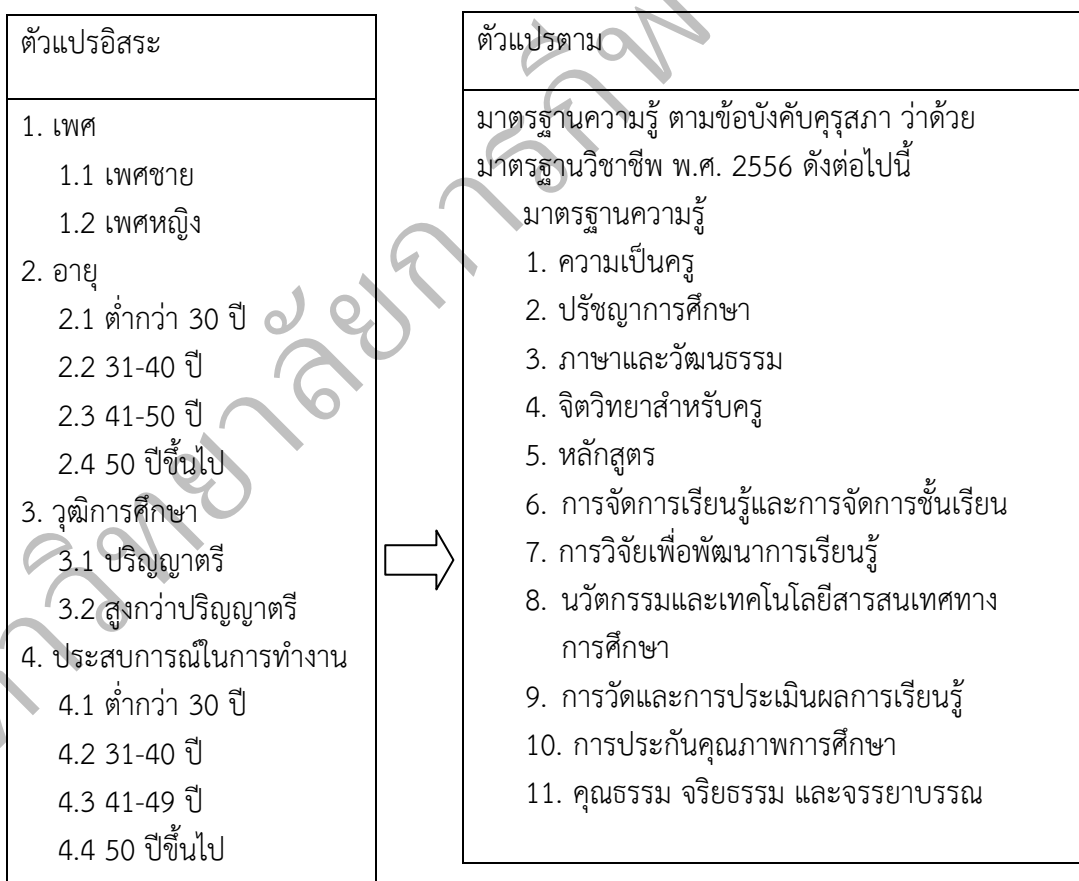
## สมมติฐานการวิจัย

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความต้องการจำเป็นแตกต่างกัน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษารวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูพลศึกษา
2. ครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง

## กรอบแนวคิดการวิจัย





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดี
3. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
4. แนวคิดและความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.1 ความหมายและความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.2 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกับการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.3 ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.4 วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.5 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.6 การจัดลำดับความสำคัญ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

#### 1. ความหมายการพัฒนาตนเอง

Burke (1987: 232) กล่าวว่า การพัฒนา คือ ความเจริญงอกงามและการทำให้เจริญเติบโตเต็มที่ (development is growth and maturation) โดยที่ความเจริญงอกงามของบุคคลจะ เกี่ยวข้องกับการเพิ่มจำนวนและคุณภาพของความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ ส่วนการทำให้เจริญเติบโตเต็มที่ เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลสามารถที่จะผสมผสานความรู้ชนิดต่าง ๆ เพื่อเสริมกำลังให้สามารถกระทำ สิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

รัศมี ถิ่นขาม (2551: 37) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิด จากการฝึกฝน การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถด้าน ทักษะต่าง ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมาย แห่งชีวิตได้ในที่สุด

สันติ บุญภิรมย์ (2557: 8) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครู คือ ให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ขั้นตอนแรกมีความสำคัญที่สุดที่จะต้องให้ได้บุคคลที่เหมาะสมสำหรับที่ออกไปประกอบอาชีพครูที่เป็น วิชาชีพโดยให้บุคคลดังกล่าวได้มีความรู้ความเข้าใจว่าการเข้ามาเรียนครูกับการได้รับบรรจุเป็นครูเป็น การคัดเลือกที่แตกต่างกัน ส่วนขั้นตอนอื่น ๆ เป็นส่วนประกอบให้ได้ครูที่มีคุณภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2558: 30) กล่าวว่า การพัฒนาครู คือ การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาของครูผู้สอน เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2558: 32-33) ได้อธิบายประโยชน์การพัฒนาครู ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดีขึ้น
  2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเสียเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่ตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด
  3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานใหม่
  4. ช่วยแบ่งเบาภาระหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีขึ้น
  5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งทำให้มีสถานภาพดีขึ้น
  6. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
- สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการสอนมากขึ้น ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น

### 3. หลักการพัฒนาครู

หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล ความครอบคลุม ความต่อเนื่อง การขจัดความด้อยและความมั่นคงถาวร จากหลักการดังกล่าวนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู หมายความว่า ในการพัฒนาครูนั้น จะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้น จะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติ และสิ่งสำคัญยิ่ง คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพย่อมเป็นบุคคลที่มีคุณค่าควรให้การสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเฉื่อยชาในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูนั้นมีหลายวิธี ซึ่ง ยนต์ ชุมจิต (2558: 125) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูประกอบด้วยหลักการต่อไปนี้

1. การพัฒนาด้านความรู้ ทั้งนี้เพราะวิชาชีพครูนั้นจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่เป็นครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ ที่สำคัญคือต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนนักเรียนอย่างเพียงพอและถูกต้องแม่นยำ อีกประการหนึ่งคือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพครูอย่างถูกต้องกว้างขวาง เช่น รู้จักจิตวิทยาการเรียนการสอน รู้วิธีสอบแบบต่าง ๆ รู้จักการวัดผลประเมินผล และรู้จักการจัดการในห้องเรียน เป็นต้น

2. การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ทั้งนี้เพราะผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูนั้นต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่าย ที่สำคัญคือ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และประชาชนที่เกี่ยวข้องพบเห็นทั่วไป หากผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่เป็นที่พึงประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ย่อมทำให้ผู้ที่พบเห็นเสื่อมศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนที่ผู้เป็นครูต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วยเกือบตลอดเวลา อาจจะมีผลเสียอย่างยิ่งต่อการสั่งสอนอบรมและการปกครองดูแลนักเรียน

3. การพัฒนาค่านิยม ทั้งนี้เพราะค่านิยมเป็นเครื่องบ่งชี้ให้บุคคลกระทำการใด ๆ กล่าวคือ หากบุคคลใดมีค่านิยมสูงก็จะมีพฤติกรรมในทางที่พึงประสงค์ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใดมีค่านิยมต่ำก็จะมีพฤติกรรมไปในทางที่สังคมส่วนใหญ่ไม่ปรารถนา ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีค่านิยมสูงด้วยการกระทำการต่าง ๆ ที่สังคมยกย่องสรรเสริญเพื่อเป็นแบบอย่างแก่เยาวชนและบุคคลทั่วไป

4. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีสุขภาพที่สมบูรณ์จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใดมีสุขภาพอนามัยไม่สมบูรณ์ย่อมจะทำให้คุณสมบัติด้านอื่น ๆ ที่กล่าวมาทั้งหมดลดน้อยถอยลงหรือเสื่อมไปในที่สุด

จากหลักการพัฒนาครูที่ศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาครู จะต้องให้ครูเกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน ในการพัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของแต่ละคน ให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ

### คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดี

Pape; & Means (1963: 79-93) ได้ให้ความเห็นว่า ครูพลศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ จะต้องมีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน เข้าใจการใช้กิจกรรมพลศึกษาในการจัดการเรียนการสอน ใช้ทักษะที่เหมาะสม และเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอนเป็นอย่างดี รู้ว่าจะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างไร ครูพลศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูทั่วไป มีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายของการเรียนการสอนโดยสมบูรณ์ และครูพลศึกษาที่ดีมีคุณภาพต้องมีคุณสมบัติ คือ

1. มีสุขภาพและมีทักษะทางการเคลื่อนไหวดีมาก
2. ระลึกเสมอว่าพลศึกษาไม่ใช่การเล่นกีฬาเท่านั้น
3. ขยันศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ
4. ทำตนให้เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับของทุกคนทั่วไป

Barnhard; & Bucher (1970: 159) กล่าวว่า คุณสมบัติของครูพลศึกษานั้นมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. คุณสมบัติทางด้านร่างกาย คือ มนุษย์ที่ดีต่อทุกคน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักเรียน สะอาด รสนิยมสูง สุขภาพดี สุขปฏิบัติดี มีความสามารถในการให้ความคิดต่าง ๆ แก่เด็กนักเรียน มีความสามารถทางทักษะดี มีทั้งการปฏิบัติและหลักความปลอดภัย กล่าวคือมีพื้นฐานทางกีฬาต่าง ๆ เพียงพอและสูงกว่าระดับเฉลี่ย

2. มีคุณสมบัติทางสังคมดีและสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ได้ดี  
 3. มีคุณสมบัติทางอารมณ์ดี มีความมั่นคงอารมณ์ดี คือ มีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

4. มีความเฉลียวฉลาดและถือว่าการสอนพลศึกษาเป็นวิชาชีพ  
 วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 198) ได้กล่าวถึงครูพลศึกษาที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ และภารกิจทางพลศึกษาได้ดีมีประสิทธิภาพ ควรจะมีลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ทั้งในด้านวิชาการพลศึกษาทั่วไป วิชาชีพครู และวิชาชีพพลศึกษา
2. เป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพพลศึกษาอย่างแท้จริง
3. เป็นผู้มีความรู้สึกในการรับผิดชอบสูง
4. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้น
5. เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี สุขภาพสมบูรณ์
6. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา
7. เป็นผู้ที่รักเด็ก มีอารมณ์สนุกสนานร่าเริง

ณัฐวัฒน์ สุขแจ่ม; ธนาวัฒน์ มธุรส; และ สุชาติ สุดเขตต์ (2551: 19-29) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่พึงประสงค์ ควรเป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจ มีความร่าเริงแจ่มใส มีความน่าเชื่อถือ แต่งกายเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ มีความสุขภาพอ่อนโยน ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์และบุคคลทั่วไป ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมที่ดีงาม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความยุติธรรม มีความเสียสละ เป็นผู้ที่มีการวางแผนการสอนอย่างมีระบบ สามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ กล้าแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวิชาการสอนได้เป็นอย่างดี สนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ สามารถให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีความสำนึกที่จะช่วยเหลือสังคม เสียสละ อุทิศเวลาให้กับองค์กร

ปิยะพงศ์ กุ้งค์พันธ์; ณัฐพงศ์ จรทะผา; และ ขจรเกียรติ ขุนชิต (2555: 25) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดี ประกอบด้วยด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ คุณสมบัติด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านความสามารถทางด้านการสอน ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านความสามารถทางด้านกีฬา ด้านความสามารถด้านการปกครอง

วลัยลักษณ์ กลิ่นสุคนธ์ (2558: 22) ได้กล่าวว่าผู้ที่สอนพลศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีความสามารถในด้านที่ตนเองสอนอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเป็นผู้นำในด้านสุขภาพ มีความรู้ ความศรัทธา ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้น รักเด็ก มีอารมณ์สนุกสนานร่าเริง มีความสามารถแยกแยะทักษะของผู้เรียนว่ามีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมมากน้อยเพียงใด ปลุกฝังให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติของการมีน้ำใจนักกีฬาและลักษณะของการเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดีในสังคม มีคุณธรรม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูพลศึกษาที่ดี จะต้องมิตักษะปฏิบัติในการถ่ายทอดความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ กล้าแสดงออกทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความประพฤติเป็น

แบบอย่างที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา มีความศรัทธาในความรู้ความสามารถของตนเอง และพัฒนาตนเองเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ

### เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

เมื่ออาชีพครูได้รับการพัฒนายกระดับเป็นวิชาชีพและมีกฎหมายรองรับจึงยึดถือได้ว่า ครูเป็นงานวิชาชีพเช่นเดียวกับงานที่เป็นวิชาชีพอื่น ๆ จึงทำให้ครูมีศักดิ์ศรีในสถานภาพทางสังคมสามารถเชิดหน้าชูตาได้อย่างสง่างามและต้องการให้วิชาชีพอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วในระดับเดียวกันได้มีการยอมรับความเป็นวิชาชีพของวิชาชีพครู ประการสำคัญที่สุดที่วิชาชีพครูสามารถแสดงศักยภาพและสมรรถภาพแห่งวิชาชีพให้ปรากฏได้ นั่นคือ เกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อการประกอบวิชาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่นำไปสู่ความมีคุณภาพของการดำเนินงาน สำหรับข้อกำหนดต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้นมาเรียกว่า เกณฑ์ (criteria) ต้องมีความเท่าเทียมกัน เสมอภาพกัน ในระหว่างสมาชิกของวิชาชีพที่กล่าวว่า มาตรฐาน (standard) ดังนั้น จึงต้องนำคำทั้ง 2 คำมาใช้ควบคู่กันเป็นเกณฑ์มาตรฐาน (standard criteria) (สันติ บุญภิรมย์. 2557: 131) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามีหมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

1. สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (คุรุสภา. 2556ก: 43-46) กำหนดไว้ดังนี้

มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย

1.1 ความเป็นครู ประกอบด้วย

สาระความรู้

- 1) สภาพงานครู คุณลักษณะ และมาตรฐานวิชาชีพครู
  - 2) การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู
  - 3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู
  - 4) การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
  - 5) การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
- สมรรถนะ

1) รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้

- 2) แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- 4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

- 1.2 ปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วย
- สาระความรู้
- 1) ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม
  - 2) แนวคิดและกลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน
- สมรรถนะ
- 1) ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
  - 2) วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน
- 1.3 ภาษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
- สาระความรู้
- 1) ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู
  - 2) ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
- สมรรถนะ
- 1) สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสารความหมายอย่างถูกต้อง
  - 2) ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
- 1.4 จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย
- สาระความรู้
- 1) จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์
  - 2) จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา
  - 3) จิตวิทยาการแนะแนวให้คำปรึกษา
- สมรรถนะ
- 1) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
  - 2) ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็ม
- 1.5 หลักสูตร ประกอบด้วย
- สาระความรู้
- 1) หลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร
  - 2) การนำหลักสูตรไปใช้
  - 3) การพัฒนาหลักสูตร
- สมรรถนะ
- 1) วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้
  - 2) ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

วัฒนธรรม

ภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อสารความหมายอย่างถูกต้อง

ศักยภาพ

หลักสูตร

### 1.6 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

สาระความรู้

- 1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ และ  
สิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้
- 2) ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิด  
สร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้

3) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

4) การจัดการชั้นเรียน

5) การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในสถานศึกษา

สมรรถนะ

1) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

2) สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

### 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย

สาระความรู้

1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย

2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สมรรถนะ

1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

### 1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย

สาระความรู้

- 1) หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้และการประเมินสื่อ  
นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

สมรรถนะ

1) ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

### 1.9 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

สาระความรู้

- 1) หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติในการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของ  
ผู้เรียน

2) ปฏิบัติการวัดและการประเมินผล

สมรรถนะ

1) สามารถวัดและประเมินผลได้

2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน



- 1.10 การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
- สาระความรู้
- 1) หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดคุณภาพการศึกษา
  - 2) การประกันคุณภาพการศึกษา
- สมรรถนะ
- 1) สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง
  - 2) สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

- 1.11 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย
- สาระความรู้
- 1) หลักธรรมาภิบาลและความซื่อสัตย์สุจริต
  - 2) คุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพครู
  - 3) จรรยาบรรณของวิชาชีพครูสภากำหนด
- สมรรถนะ
- 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม
  - 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน  
 ประสพการณ์วิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (คุรุสภา. 2556: 46-47) กำหนดไว้ดังนี้

- 1.12 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย
- สาระการฝึกทักษะ
- 1) การสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้
  - 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
  - 3) การทดลองสอนในสถานการณ์จำลองและสถานการณ์จริง
  - 4) การออกแบบทดสอบ ข้อสอบ หรือเครื่องมือวัดผล
  - 5) การตรวจข้อสอบ การให้คะแนน และการตัดสินผลการเรียน
  - 6) การสอบภาคปฏิบัติและการให้คะแนน
  - 7) การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน
  - 8) การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
- สมรรถนะ
- 1) สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจุดประสงค์การสอนที่หลากหลาย
  - 2) สามารถปฏิบัติการสอน ออกแบบทดสอบ วัดและประเมินผลผู้เรียน

### 1.13 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย

สาระการฝึกทักษะ

- 1) การปฏิบัติการสอนวิชาเอก
- 2) การวัดและประเมินผล และนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอก
- 2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 3) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มี ทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา ตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หรือ หน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน การตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึง ประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความ สนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธี การสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน แต่ละคนอย่างเป็นระบบ

4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน การพัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการ สอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

7.1 ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

7.2 เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

7.3 ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

7.4 ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ยังขึ้น

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ

10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนานตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ไขปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่จะนำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตน เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (ครูสภา. 2548: 19)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

### จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จะเห็นได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพคือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็น เป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิด ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องเรียนรู้ หลักการ วิธีการ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในงานอาชีพ และ นำมาใช้ในงานเพื่อค้นหาความรู้ สร้างความรู้ใหม่ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูที่สามารถ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามมาตรฐาน ควรได้รับผลตอบแทน สอดคล้องกับระดับมาตรฐานคุณภาพงานที่ปฏิบัติ การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานของครูทุก ๆ คน เพื่อสร้างผลผลิตให้มีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

### แนวคิดและความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

#### 1. ความหมายและความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

ศิริเดช สุชีวะ (2545: 15) กล่าวว่า การประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่ครูตัดสินใจ ตัดสินใจตนเองในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ และสิ่งอื่นใดที่มีผลต่อคุณภาพในการจัดการ เรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุงตนเอง การประเมินตนเองให้ความสำคัญกับการลงมือ ทำของครูแต่ละคน และความเชื่อที่ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องมาจากจิตในความต้องการพัฒนา ตนเองของครูที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ดังนั้น การประเมินจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในวิชาชีพครู

สุวิมล ว่องวานิช (2548: 76) ได้อธิบายความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่ มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (outcome gape) จากนั้นมีการจัด เรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

รัศมี ถิ่นขาม (2551: 15) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขความ แตกต่างนั้นต่อไป

ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554: 6) ได้นิยามความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่ สังเกตได้ แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ แก้ไขความแตกต่างต่อไป

อรรถรรณ ปันทะนะ (2554: 5) ได้นิยามความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาด้านวิชาการของครูประถมศึกษา โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI<sub>modified</sub>) จากนั้นนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พร้อมทั้งวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาด้านวิชาการ ซึ่งข้อมูลที่ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา

กลอยใจ จันแท้ (2558: 28) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดและเกณฑ์การประเมิน แล้วนำผลที่ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไข หรือจัดปัญหา หรือสนองความต้องการของความแตกต่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงนั้นต่อไป

จากการศึกษาความหมายและความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างสภาพความคาดหวังกับสภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้น โดยความแตกต่างจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่ สามารถจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

## 2. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกับการประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็นมีความคล้ายคลึงกันมาก เพราะการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น ถือว่าเป็นกิจกรรมการประเมินทั้งคู่ ดังที่ สุวิมล ว่องวานิช (2558: 25-26) ได้อธิบาย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การประเมินความต้องการจำเป็นมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของการประเมินซึ่งนำมาใช้ในการวางแผนหรือการบริหาร คำที่นิยมใช้กันทั่วไปในการกำหนดความต้องการจำเป็น คือ การประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) แต่ในปัจจุบันนี้เริ่มใช้คำว่า (needs assessment research) ซึ่งแปลเป็นไทยว่า “การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น” การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสามารถจัดกลุ่มประเภทของวิธีวิจัยได้ในกลุ่มเดียวกับการวิจัยประเมินผล แต่คำว่าประเมินผล มีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับการวัดความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงานและผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด สำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ก็เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ตอบคำถามวิจัยเชิงประเมินเช่นกัน มีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อตอบคำถามวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดความต้องการจำเป็นที่ผู้วิจัยต้องการเสาะแสวงหาโดยใช้กระบวนการวิจัย

การวิจัยที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ มีกระบวนการค้นหาความจริงที่เชื่อถือได้ เทคนิคที่ใช้ในการวิจัยอาจมีลักษณะเฉพาะ โดยการนำเทคนิคการเก็บข้อมูลที่มีมาประยุกต์หรือดัดแปลงให้สามารถกำหนดความต้องการจำเป็นที่เหมาะสมได้

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีความคล้ายคลึงกับการวิจัยอนาคต เนื่องจากการวิจัยที่มุ่งหาคำตอบที่นำไปใช้ในการวางแผนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นจึงใช้เทคนิควิธีที่พัฒนามาจากการวิจัยอนาคตส่วนใหญ่ ความแตกต่างอยู่ที่ว่า

การวิจัยอนาคตมุ่งหาภาพในอนาคตและแสวงหามาตรการที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพในปัจจุบัน เพื่อให้ได้สภาพตามที่ต้องการในอนาคต ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เทคนิคการเก็บข้อมูลไม่ว่าจะเป็นแบบใดจะมีการดำเนินงานในส่วนที่เป็นการจัดลำดับความสำคัญของการวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย ซึ่งถือเป็นลักษณะเฉพาะของเทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

จากแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกับการประเมินความต้องการจำเป็น สรุปได้ว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะมีส่วนหนึ่งของการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงาน และการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีกิจกรรมการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานเช่นกัน ซึ่งอาจเรียกคำว่า “การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น” หรือ “การประเมินความต้องการจำเป็น” ในความหมายเดียวกัน

### 3. ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุมิล ว่องวานิช (2558: 29-31) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์อย่างมากในการทำให้การวางแผนมีทิศทางเป็นไปได้ และมีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่มุ่งหวัง นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทำให้นักประเมินสามารถวางแผนการปฏิบัติภายใต้ทางเลือกที่เหมาะสม เป็นเทคนิคที่ช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสามารถตรวจสอบได้ ควรดำเนินการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นหากเห็นว่ามีอิทธิพลต่อการวางแผนและมีทรัพยากรเพียงพอ

ประการแรก การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการขององค์กร ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่าการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางานและสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

ประการที่สาม การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากผลการวิจัย การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนะทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง

สรุปได้ว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เพราะสามารถช่วยระบุปัญหาอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง และหากนำกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมาศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ก็จะทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไขพัฒนาของบุคลากรทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 4. วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558: 141-161) ได้อธิบายวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแยกได้เป็นหลายประเภท เพื่อให้เข้าใจภาพรวมของวิธีการที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแต่ละวิธี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การสำรวจ ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม
2. การสัมภาษณ์
3. การสังเกต

การสำรวจเป็นการระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่โดยใช้วิธีการสำรวจ เรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทั้งสามวิธีนี้เป็นวิธีการวิจัยพื้นฐานที่สามารถดำเนินการได้ไม่ยาก หลังจากกำหนดประเด็นการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้ว ทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการสำรวจคือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะนิยามแตกต่างหรือนิยามแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย

การวิจัยอนาคตเพื่อระบุความต้องการจำเป็น ได้แก่

1. เทคนิคเดลฟาย
2. การสร้างอนาคตภาพ
3. วงล้ออนาคต

ความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ ความต้องการจำเป็นปัจจุบันและความต้องการจำเป็นอนาคต ประเด็นคำถามเป็นตัวกำหนดสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีการนำเทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการวิจัยอนาคต มาใช้ระบุความต้องการจำเป็นมากกว่าการนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นหรือกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

การจัดลำดับความสำคัญ

1. กลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองเดียว
  - 1.1 การเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานของความสำคัญ
  - 1.2 วิธีการสร้างมาตรแบบประมาณช่วงขนาด



- 1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่
- 1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด
2. กลุ่มวิธีกำหนดจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองคู่
  - 2.1 วิธีผลต่างของค่าเฉลี่ย
  - 2.2 ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
  - 2.3 การวิเคราะห์เมทริกซ์
3. กลุ่มวิธีใช้หลักการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ
  - 3.1 ดัชนี Del-N
  - 3.2 ดัชนี WNI

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น การระบุความต้องการจำเป็นโดยไม่จัดเรียงลำดับความสำคัญถือว่ายังทำการประเมินความต้องการจำเป็นไม่ครบถ้วน ข้อมูลที่นำมาใช้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอาจมาจากการเก็บด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือกระบวนการกลุ่ม

การวิเคราะห์สาเหตุ ได้แก่

1. เทคนิคแผนภูมิแก๊งปลา
2. การวิเคราะห์ FTA (Fault Tree Analysis)
3. การวิเคราะห์ลิสเรล (LISREL Analysis)

การวิจัยสหสัมพันธ์เป็นการวิจัยที่สามารถแสดงความสัมพันธ์ของการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน แม้ว่าจะไม่สามารถตีความได้ในลักษณะของความเป็นเหตุเป็นผลเมื่อนำมาใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การวิจัยสหสัมพันธ์สามารถใช้วิเคราะห์สาเหตุการเกิดความต้องการจำเป็นได้ดี

กระบวนการกลุ่ม ได้แก่

1. การจัดกลุ่มสนทนา
2. เทคนิคกลุ่มสมมติ
3. เทคนิคเสียงจากภาพ
4. การประชาพิจารณ์
5. การสร้างแผนที่

กระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีที่สามารถให้คำตอบแบบองค์รวมได้วิธีหนึ่งและสามารถนำไปใช้ได้หลายบริบท สามารถปฏิบัติได้ง่าย ใช้เวลาไม่มาก เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการจำเป็น หลักการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้กระบวนการกลุ่มคือ การทำงานแบบรวมมือรวมพลัง เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน อันจะส่งผลต่อการนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์

การวิเคราะห์ทางเลือก ได้แก่

1. เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ
2. กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์
3. การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้
4. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลที่ตามมา

จุดมุ่งหมายสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นคือ การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ความต้องการจำเป็นหมดไป กระบวนการกำหนดทางเลือกจึงต้องใช้การวิจัยที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกที่เหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้ ส่งผลกระทบในทิศทางที่พึงประสงค์ มีความคุ้มค่า วิจัยที่เหมาะสมจึงเป็นวิจัยประยุกต์ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการนำแนวทางการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติด้วย

การวิเคราะห์หัตถ์เขียน

ข้อมูลที่ต้องระบุความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลจากผู้ประเมินความต้องการวางแผนการจัดเก็บ ลงมือจัดเก็บ และวิเคราะห์ด้วยตนเอง ข้อมูลทุติยภูมิหรือเรียกว่าข้อมูลที่มีอยู่แล้วสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ทันที ไม่ต้องรวบรวมข้อมูลใหม่ การนำข้อมูลทุติยภูมิมาใช้ระบุความต้องการจำเป็นนั้น จำเป็นต้องใช้วิธีการเฉพาะ ต่างจากวิธีการระบุความต้องการจำเป็นจากข้อมูลปฐมภูมิ เนื่องจากการระบุความต้องการจำเป็นจากข้อมูลปฐมภูมิ สามารถสอบถาม สัมภาษณ์ให้ข้อมูลให้ได้ความต้องการจำเป็นที่ต้องการได้ แต่การระบุความต้องการจำเป็นจากข้อมูลทุติยภูมิไม่สามารถทำได้

แต่หากจัดประเภทตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกออกเป็น 4 กลุ่มวิธีใหญ่ ๆ ได้แก่

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นกลุ่มวิธีที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็น วิธีการวิจัยที่เหมาะสมกับการระบุความต้องการจำเป็น ได้แก่ วิธีการที่ใช้การสำรวจ การวิจัยอนาคต กระบวนการ การวิจัยหัตถ์เขียน วิธีเหล่านี้มีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย สามารถเลือกนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับประเด็นคำถามที่กำหนดและเหมาะกับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มวิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความสำคัญนับว่าเป็นจุดเด่นที่สุดของการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากขั้นตอนสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นคือ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น วิธีการจัดลำดับจะมีความแตกต่างกันไปตามนิยามของความต้องการจำเป็นด้วย การจัดลำดับความสำคัญนี้ มิได้จำกัดเฉพาะความต้องการจำเป็นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น หรือการจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา

กลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น สามารถอธิบายเชิงเหตุผล ได้แก่ การวิจัยความสัมพันธ์ การวิจัยประเภทนี้เมื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุ มักใช้กับการประเมินความต้องการจำเป็นระดับมหภาคหรือเมกะ ซึ่งเป็นการศึกษาที่ทำการศึกษากับกลุ่มเป้าหมายระดับกว้าง แต่หากเป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นระดับบุคคล

ระดับกลุ่ม หรือระดับองค์กร ส่วนใหญ่มักใช้กระบวนการกลุ่ม โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมในกระบวนการกลุ่ม

กลุ่มที่สี่ เป็นกลุ่มวิธีที่ใช้ในการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา วิธีการวิจัยที่ใช้ในการตอบคำถามวิจัยประเภทนี้คือ การประยุกต์วิธีการศึกษาความเป็นไปได้แบบต่าง ๆ มาใช้ในการกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาวิธีประเมินความต้องการจำเป็นสามารถทำได้หลายวิธี การสำรวจเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม

การสำรวจเป็นการระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่โดยใช้วิธีการสำรวจ เรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทั้งสามวิธีนี้เป็นวิธีการวิจัยพื้นฐานที่สามารถดำเนินการได้ไม่ยาก หลังจากกำหนดประเด็นการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้ว ทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการสำรวจคือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะนิยามแตกต่างหรือนิยามแก้ไข้ปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย

การใช้แบบสอบถาม วิธีการที่ใช้การเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่าการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กร ไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้กับการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะนำไปใช้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตราประมาณค่า ซึ่งมีทั้งรูปแบบการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ คือ การให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นตามข้อรายการที่กำหนด ให้ระบุระดับของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์

### 5. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554: 18) ได้อธิบายขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ก่อนประเมิน (การสำรวจ) ระยะนี้เป็นการสำรวจ ผู้ประเมินพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่รู้แล้วที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น กำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการ

จำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งที่มาของข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร ในระยะที่ 1 ผู้ประเมินต้องการการจำเป็นต้องพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 และกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล) ระยะนี้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นและคณะกรรมการประเมินทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดเรียงความต้องการจำเป็นก่อน-หลัง และวิเคราะห์หาสาเหตุของความจำเป็น

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (การนำประโยชน์ไปใช้) ระยะนี้เป็นการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน งานหลักคือการเรียงลำดับความสำคัญก่อน-หลังและเกณฑ์เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา เรียงลำดับความสำคัญของแนวทางการแก้ไขปัญหา จัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้รับการประเมินความต้องการจำเป็นจะนำเสนอแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะดำเนินการในระยะที่ 3 นี้

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2558: 103-104) ได้ศึกษาแนวคิดโครงการ CARE ACT และ White โดยได้สนับสนุนให้จัดทำคู่มือการประเมินความต้องการจำเป็นในโครงการ CARE ACT มีการกำหนดกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น เป็น 4 ขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วยขั้นตอน ต่อไปนี้

1. การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย การตัดสินใจเลือกรูปแบบการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ การกำหนดจุดเน้นหรือมิติของการประเมิน การกำหนดประเด็นที่ต้องการพิจารณาเป็นพิเศษ การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการประเมิน และสารสนเทศที่จำเป็นต้องจัดเก็บ

2. การกำหนดผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น ให้มีความสำคัญกับประเด็นหรือสาระที่ผู้ใช้ข้อมูลต้องการ

3. การกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินงาน

4. การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบแบบร่วมมือ โดยการกำหนดบุคคลที่ต้องมีการประสานงาน ร่วมกันกำหนดความรับผิดชอบและขอบข่ายของงาน รวมทั้งการกำหนดแนวทางและวิธีการกำหนดกระบวนการดำเนินงาน

5. การวางแผนสร้างกระบวนการดึงชุมชนให้รับรู้และสนับสนุนกระบวนการดำเนินงาน  
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลทั้งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ การกำหนดขอบข่ายข้อมูล การระบุกลุ่มผู้ใช้ข้อมูล และการออกแบบวิธีการกำหนดตัวอย่างวิจัยให้ข้อมูล การเลือกวิธีการที่ใช้ในการประเมิน การออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูล และการกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามแผนการดำเนินงานรวบรวมข้อมูลที่ได้ออกแบบไว้แล้ว โดยทั่วไปเป็นการดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนจากประชากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด โดยอาจใช้การเจาะจงเลือกตัวอย่างวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีรวบรวมข้อมูลใช้ได้ทั้งการถามด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือกระบวนการกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงาน  
ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบ และการนำเสนอผล โดยมีหลักการว่า  
วิธีการวิเคราะห์ที่ใช้ควรสอดคล้องกับธรรมชาติของข้อมูล และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลควร  
เป็นวิธีที่เข้าใจง่าย

จากการศึกษาขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์  
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. เป็นขั้นตอนการเตรียมการ การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ขอบข่าย และการ  
วางแผนในการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เป็นขั้นตอนการดำเนินตามแผนงานที่วางไว้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์  
ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
3. เป็นขั้นตอนหลังการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการนำผลการประเมินความ  
ต้องการไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น (สุวิมล ร่องวานิช. 2558:  
103-104; อ้างอิงจาก White. 2002. Needs assessment guide. p.Unpaged)

#### 6. การจัดลำดับความสำคัญ

สุวิมล ร่องวานิช (2558: 263-304) เสนอการจัดลำดับความสำคัญ (priority setting)  
ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ  
และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์  
สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความ  
ต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็น  
มาจัดเรียงลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ การ  
ระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา  
ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด

หลักการของการจัดลำดับความสำคัญ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ  
จำเป็น ควรจะใช้วิธีการหลาย ๆ แบบ วิธีที่ดีควรเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญ  
ของความต้องการจำเป็นได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น จัดลำดับความสำคัญของความต้องการ  
จำเป็นได้ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และนักประเมินต้องทราบว่าความต้องการจำเป็น  
ดังกล่าวนี้เป็นของใคร

#### เทคนิคการจัดลำดับ

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลการตอบสนองเดียว ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อ  
คำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า “ข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับ  
ใด” หรือ “ท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด” เป็นการกำหนดความต้องการ  
จำเป็นตามนियามการแก้ปัญหาในกลุ่มเทคนิควิธีนี้มี 4 วิธี

- 1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม
- 1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด

### 1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่

#### 1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบ ข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปแบบการประมาณค่า โดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือ ระดับของสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวความคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง วิธีการใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่านิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าบอกระดับ “What Is” สูตรในการคำนวณความต้องการจำเป็นมีวิธี ดังนี้

#### 2.1.1 วิธีผลต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference Method: MDF)

$$MDF=I-D$$

2.1.2 ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority needs index: PNI)

$$PNI=(I-D)/I$$

2.1.3 ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority needs index: PNI) แบบปรับปรุง

$$PNI_{\text{modified}}=(I-D)/I$$

#### 2.1.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis)

### 2.2 กลุ่มวิธีใช้หลักของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ

2.3 กลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

2.4 ความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในการกำหนดความต้องการ

จากการศึกษาการจัดลำดับความสำคัญนั้นเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็น ถือว่าเป็นขั้นตอนที่ทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเสร็จสมบูรณ์แบบ การจัดเรียงลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้มองเห็นประเด็นที่สำคัญที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาต่อไป

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

รัศมี ถิ่นขาม (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและช่วงชั้นที่สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปี 2550 จำนวน 338 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ในด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกช่วงชั้นที่สอนต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ในด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติตน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จำลอง ราชโยธา (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เพื่อ 1) พัฒนาเครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ 2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ 3) เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 จำนวน 345 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบการตอบสองคู่ (dual-response format) ที่พัฒนาขึ้นโดยมีตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์เป็นกรอบในการพัฒนาแบบสอบถามฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สถิติทดสอบที่ใช้ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t-test) สถิติทดสอบแมน-วิทนี (Mann-Whitney U-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และสถิติทดสอบแบบครัสคาล-วอลลิส (Kruskal-Wallis One-Way Analysis of Variance of Ranks) ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ ประกอบด้วยส่วนที่ชี้วัดความต้องการจำเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .68, .86 และ .85 ตามลำดับ

2) ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ ในด้านพฤติกรรมอย่างเร่งด่วนมากกว่าด้านความรู้และด้านเจตคติ 3) ครูผู้สอนโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านพฤติกรรมและเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ครูผู้สอนระดับช่วงชั้นที่แตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความรู้และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ปี 2553 โดยจำแนกตามตำแหน่งและที่ตั้งสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ปี 2553 จำนวน 216 คน จำแนกเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 76 คน และครูผู้ช่วย จำนวน 140 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดสัดส่วนของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร ได้นิยามความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ทั้ง 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าความต้องการจำเป็นในสภาพที่คาดหวัง ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุดคือด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

อรรณสิทธิ์ แสงไกร (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี และเพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในงานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สอนกุหลาบวิทยาลัย ในส่วนของครูที่ปฏิบัติงานสอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 70 ชุด แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า One Way ANOVA



และได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.05 ผลของการวิจัยในครั้งนี้โดยภาพรวม ระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ซึ่งจากผลการวิจัยทั้ง 12 มาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ได้ให้ความสำคัญกับครูในการฝึกอบรมหรือสัมมนาวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตลอด แต่ในส่วนของครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ายากพัฒนาตนเองที่เป็นอย่างดีกับผู้เรียนและเน้นวิชาการมากขึ้น

อรวรรณ ปันทะนะ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวิชาการของครูประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวิชาการของครูประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างคือครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1, 2 และ 3 จำนวน 392 คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ครูประถมศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวิชาการ ทั้ง 5 ด้าน โดยมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการที่คาดหวังอยู่ในระดับสูง เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวิชาการของครูประถมศึกษา พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) แนวทางในการพัฒนาด้านวิชาการ พบว่า ในการพัฒนาด้านวิชาการ คณะครูและผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดเป็นลักษณะในรูปแบบของการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติจริง ระยะเวลาขึ้นอยู่กับเนื้อหาที่อบรม และสิ่งสำคัญควรเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ตรงในเรื่องที่จะอบรม มีความสามารถในการถ่ายทอดและออกแบบกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ทำความเข้าใจและสามารถฝึกปฏิบัติจริงได้ และที่สุดควรมีการวางแผนระบบการกำกับติดตามการนำความรู้จากการอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง ศึกษานิเทศน์ควรมีบทบาทในการติดตาม หรือสถานศึกษาอาจมีการจัดทำระบบการนิเทศน์ภายใน หรือต้องมีการกำหนดเวลาในการนำความรู้ไปใช้ จัดให้มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ซึ่งกันและกัน อาจจะเป็นการรวมกันในระดับชั้น ระดับกลุ่มโรงเรียน หรือระดับเขตพื้นที่ เพื่อให้ครูได้ตระหนักในการนำความรู้ไปใช้อย่างจริงจัง

ก่องเกียรติ รักษาธรรม (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต 3) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ปีการศึกษา 2554 จำนวน 200 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตมีความคาดหวังในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตที่มีเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด คณะที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ .05 ยกเว้น อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองด้านการสอน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูปฐมวัย 3 ด้าน ได้แก่ การสอน การพัฒนาตนเอง คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูปฐมวัยในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา จำนวน 374 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน คือ ด้านการสอน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การประเมินพัฒนาการ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และการมีวินัยและความรับผิดชอบ แสดงว่าครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพทุกด้าน 2) ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือการสอน และคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ โดยด้านการพัฒนาตนเองคือการวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการสอนคือการจัดการเรียนการสอนและการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพคือความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียนคือ

การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนคือการจัดอบรมให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนคือการส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพคือการส่งเสริมให้ครูตระหนักในอาชีพครู

จรรย์นัท นุ่นชูคัน (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) จัดลำดับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 425 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนและแบบวัดเจตคติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัย การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการ และการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ด้านเจตคติ ตามลำดับ และ 3) แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนจากผลการเรียนรู้อิงจากการปฏิบัติจริง โดยครูผู้สอนเรียนรู้ด้วยการศึกษาด้วยตนเอง ศึกษาจากเพื่อนครู และวิทยากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มโรงเรียน นิเทศ และประเมินผลการพัฒนาครู

ศิริพร อัจภษา (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี 1) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษามีความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการวัดผลและการประเมินผล 2) การเปรียบเทียบการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี ในสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่า ครูเพศหญิงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองสูงกว่าเพศชายมากที่สุด ในสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำแนกตามอายุโดยภาพรวม พบว่า ครูอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ในสมรรถนะด้านการวัดผลและการประเมินผล จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม

พบว่า ครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ในสมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปีขึ้นไป มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด ในสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของครู พบว่า ครูขาดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดทักษะ ขาดประสบการณ์ในการสอน ขาดความรู้ด้านภาษา เทคโนโลยีและในวิชาที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอหรือมีขีดจำกัด การแข่งขันทางการศึกษาทำให้ครูเกิดความเครียด รวมไปถึงความไม่พร้อมของผู้เรียน มีภาระงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากภาระงานสอนและการดูแลผู้เรียน ผู้ปกครองไม่สนับสนุนการทำงานของครู การบริหารหรือการจัดการทำงานไม่มีความเป็นระบบและขาดการวางแผน

กลอยใจ จันแผล้ (2558: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 ผลการวิจัย พบว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาด้านการนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านสวัสดิการ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาด้านสวัสดิการ ด้านการนิเทศ ด้านฝึกอบรม ด้านพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนาศักยภาพ อันดับแรกคือด้านการศึกษา รองลงมาคือด้านสวัสดิการ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการนิเทศ และด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นลำดับสุดท้าย การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 คือ ควรมีการจัดแผนการฝึกอบรมให้ชัดเจน คัดเลือกวิทยากรที่มีความรู้คุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงตามหลักสูตรที่อบรม และมีความสามารถที่ถ่ายทอด และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนควรได้เข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโอกาสต่าง ๆ ทั้งนี้ครูทุกคนควรได้รับการสนับสนุนทุนศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยเฉพาะศึกษาเพื่อให้ได้ใบประกอบวิชาชีพครูเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูใหญ่ทุกคนควรได้ศึกษาต่อในสาขาด้านการบริหารการศึกษา ส่วนด้านการนิเทศจะต้องมีระยะเวลาการนิเทศที่ชัดเจน มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องและนำผลการนิเทศมาปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และครูควรได้ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพิ่มประสบการณ์ มีสวัสดิการที่อยู่อาศัยและเบี้ยเลี้ยง เบี้ยเลี้ยงภัยที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ผวงผกา สุขวัฒนา (2559: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งลำปาง เพื่อศึกษาสภาพจริงและความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร จัดลำดับความต้องการจำเป็นและศึกษาสาเหตุที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นของสมรรถนะบุคลากร เก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 52 คน ซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งลำปาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างและสภาพจริงและสมรรถนะของบุคลากรโดยใช้สถิติบรรยาย และประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนี PNI<sub>modified</sub> ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีสมรรถนะทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการดำรงบนพื้นฐานของวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนพฤติกรรมสูง รองลงมาคือสมรรถนะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ และสมรรถนะด้านความเป็นสวนดุสิต ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนพฤติกรรมน้อยที่สุดคือสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรมีความมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จำนวน 4 สมรรถนะ ตามลำดับ คือ สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สมรรถนะด้านการพัฒนานวัตกรรมจากรากฐานความรู้ และสมรรถนะด้านความเข้าใจมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้สรุปดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ปี พ.ศ	มาตรฐานความรู้	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	มาตรฐานการปฏิบัติตน
1	อรรถสิทธิ์ แสงไกร	2554		✓	
2	อรวรรณ ปันทะนะ	2554	✓		
3	ศิริพร อางปักษา	2557	✓	✓	
4	ผวงผกา สุขวัฒนา	2559	✓	✓	✓
5	ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง	2556	✓	✓	✓
6	ณัฐธิดา จิตสิงห์	2554	✓	✓	✓
7	รัศมี ถิ่นขาม	2551	✓	✓	✓
8	จำลอง ราชโยธา	2552	✓		
9	จิรนนท์ นุ่นชูคັນ	2557	✓		
10	ก่องเกียรติ รักษ์ธรรม	2555	✓	✓	
11	กลอยใจ จันแท้	2558	✓	✓	✓
รวม			10	8	5

จากตาราง 2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2559 ทั้งหมด 11 เรื่อง มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 10 คน มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน มาตรฐานการปฏิบัติตน จำนวน 5 คน จากการสังเคราะห์การวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ทำให้เห็นว่า มาตรฐานความรู้ เป็นมาตรฐานที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพการศึกษา แต่อย่างไรนั้นยังไม่มีการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูพลศึกษา ที่เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษา ในมาตรฐานความรู้ เพราะผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประกอบด้วย จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดลพบุรี จังหวัดชัยนาท จังหวัดอ่างทอง ทั้งหมดจำนวน 176 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในมาตรฐานความรู้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

##### วิธีการหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ได้ค่า IOC มากกว่า 0.50 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557: 95) ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับข้อคำถามและเนื้อหา/วัตถุประสงค์ มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ try out ใช้กับครูผู้สอนพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้แก่ ครูผู้สอนพลศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ติดกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

4. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ try out ใช้แล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่า .80 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557: 419) ผลลัพธ์ที่ได้มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) สภาพเป็นจริงเท่ากับ .892 สภาพที่คาดหวังเท่ากับ .961

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. จัดพิมพ์เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

#### ตัวอย่างแบบสอบถาม

##### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาครูผู้สอนพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 คำถามทุกข้อจะมีข้อมูลที่ต้องตอบ 2 สภาพ คือ สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

5 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง มากที่สุด

4 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง มาก

3 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง ปานกลาง

2 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง น้อย

1 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง น้อยที่สุด





### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือราชการจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พร้อมชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามและการส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยออกติดตามแบบสอบถามที่ยังตกค้าง เพื่อให้ได้แบบสอบถามมากที่สุด
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกข้อ ทุกฉบับ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI<sub>modified</sub>) โดยยึดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้
  - เกณฑ์ระดับการประเมินความต้องการจำเป็นในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง
    - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังมากที่สุด
    - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.76-4.50 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังมาก
    - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.26-3.75 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังปานกลาง
    - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.15-2.25 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังน้อย
    - ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสภาพที่จริงและสภาพที่คาดหวังน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (t-test Independent) จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.1 สถิติพื้นฐาน

4.1.1 ค่าความถี่

4.1.2 ค่าร้อยละ

4.1.3 ค่าเฉลี่ย

4.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

##### 4.2 สถิติเปรียบเทียบ

4.2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติทดสอบค่า t (t-test Independent)

4.2.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกของกำลังสองของกำลังเบี่ยงเบนแต่ละตัว (sum of squares)
MS	แทน	ความแปรปรวนหรือค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัว (mean square)
PNI	แทน	ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI <sub>modified</sub> )
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t test
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
2. วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	121	68.75
1.2 เพศหญิง	55	31.25
รวม	176	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	47	26.70
2.2 31-40 ปี	43	24.43
2.3 41-50 ปี	26	14.77
2.4 51-60 ปี	60	34.09
รวม	176	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	142	80.68
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	34	19.32
รวม	176	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 1-10 ปี	92	52.27
4.2 11-20 ปี	13	7.39
4.3 21-30 ปี	25	14.20
4.4 31-40 ปี	46	26.14
รวม	176	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า ครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทั้งหมด 176 คน เป็นครูพลศึกษาเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 ครูพลศึกษาเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ครูพลศึกษามีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.43 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 80.68 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39 ประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.14

2. วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

ตาราง 4.2 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมทุกด้าน

มาตรฐานความรู้	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. ความเป็นครู	4.75	.48	มากที่สุด	4.26	.65	มาก	0.115	11
2. ปรัชญาการศึกษา	4.56	.57	มากที่สุด	3.87	.73	มาก	0.178	6
3. ภาษาและวัฒนธรรม	4.66	.56	มากที่สุด	4.03	.77	มาก	0.156	8
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.70	.57	มากที่สุด	4.15	.71	มาก	0.132	9
5. หลักสูตร	4.60	.61	มากที่สุด	3.85	.74	มาก	0.132	4
6. การจัดการเรียนรู้และ การจัดการชั้นเรียน	4.68	.51	มากที่สุด	3.96	.72	มาก	0.181	5
7. การวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้	4.46	.68	มาก	3.57	.84	มาก	0.249	1
8. นวัตกรรมและ เทคโนโลยี สารสนเทศ ทางการศึกษา	4.58	.58	มากที่สุด	3.73	.84	มาก	0.227	2
9. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	4.66	.55	มากที่สุด	4.02	.81	มาก	0.159	7
10. การประกันคุณภาพ การศึกษา	4.58	.60	มากที่สุด	3.78	.77	มาก	0.211	3
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.86	.36	มากที่สุด	4.31	.73	มาก	0.127	10
ค่าเฉลี่ย	4.64	.47	มากที่สุด	3.96	.65	มาก	0.171	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.64) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.96) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่าด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.249) รองลงมา ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (PNI=0.227) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.211)

ตาราง 4.3 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านความเป็นครู

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. มีความอดทนและ รับผิดชอบต่อหน้าที่	4.73	.65	มากที่สุด	4.31	.87	มาก	0.097	5
2. ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่าง เต็มความสามารถด้วย ความบริสุทธิ์ใจ	4.77	.54	มากที่สุด	4.45	.74	มาก	0.071	7
3. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา	4.78	.50	มากที่สุด	4.30	.72	มาก	0.111	3
4. ปฏิบัติตนตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู	4.80	.51	มากที่สุด	4.35	.76	มาก	0.103	4
5. ปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณ ของวิชาชีพครู	4.83	.47	มากที่สุด	4.42	.75	มาก	0.092	6
6. การเป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้และเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	4.66	.65	มากที่สุด	3.88	.87	มาก	0.201	1
7. เสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถภาพ ความเป็นครู	4.68	.60	มากที่สุด	4.14	.77	มาก	0.130	2
ค่าเฉลี่ย	4.75	.48	มากที่สุด	4.26	.65	มาก	0.115	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านความเป็นครู สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.75) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.26) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ (PNI=0.201) รองลงมา ได้แก่ เสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู (PNI=0.130) และปฏิบัติตนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (PNI=0.111)

ตาราง 4.4 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านปรัชญาการศึกษา

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. การนำปรัชญา และทฤษฎี มาประยุกต์ใช้จัดการ เรียนการสอนและ พัฒนาสถานศึกษา	4.60	.61	มากที่สุด	3.90	.81	มาก	0.179	2
2. นำหลักเศรษฐกิจสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม มาประยุกต์ใช้จัดการ เรียนการสอนและ พัฒนาสถานศึกษา	4.57	.59	มากที่สุด	3.91	.80	มาก	0.168	3
3. มีกลวิธีการจัด การศึกษาเพื่อเสริมสร้าง การพัฒนาที่ยั่งยืน	4.56	.66	มากที่สุด	3.91	.75	มาก	0.166	4
4. การวิเคราะห์เกี่ยวกับ การเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษา	4.52	.68	มากที่สุด	3.77	.86	มาก	0.198	1
ค่าเฉลี่ย	4.56	.57	มากที่สุด	3.87	.73	มาก	0.178	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านปรัชญาการศึกษา สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.56) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.87) เมื่อจัดเรียงลำดับ ความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทาง การศึกษา (PNI=0.198) รองลงมา ได้แก่ การนำปรัชญาและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้จัดการเรียน การสอนและพัฒนาสถานศึกษา (PNI=0.179)



ตาราง 4.5 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านภาษาและวัฒนธรรม

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อสารความหมายถูกต้องและตรงประเด็น	4.72	.55	มากที่สุด	4.14	.86	มาก	0.140	3
2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูดการอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารความหมาย ถูกต้อง และตรงประเด็น	4.50	.82	มากที่สุด	3.60	1.10	มาก	0.250	1
3. สามารถใช้ภาษา ท้องถิ่น สื่อสารกับคน ในชุมชน	4.60	.72	มากที่สุด	3.92	.92	มาก	0.173	2
4. อนุรักษ์ภาษาและ วัฒนธรรมไทย	4.72	.61	มากที่สุด	4.25	.83	มาก	0.110	5
5. สามารถใช้ภาษาและ วัฒนธรรมไทยเพื่อ การเป็นครู	4.77	.54	มากที่สุด	4.24	.83	มาก	0.122	4
ค่าเฉลี่ย	4.66	.56	มากที่สุด	4.03	.77	มาก	0.156	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านภาษาและวัฒนธรรม สภาพที่คาดหวังโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.66) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.03) เมื่อจัดเรียงลำดับ ความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารความหมายถูกต้องและตรงประเด็น (PNI=0.250) รองลงมา ได้แก่ สามารถใช้ภาษาท้องถิ่นสื่อสารกับคนในชุมชน (PNI=0.173) และ สามารถใช้ทักษะ ในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อสารความหมายถูกต้องและตรง ประเด็น (PNI=0.140)

ตาราง 4.6 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. ความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียน	4.72	.59	มากที่สุด	4.09	.84	มาก	0.154	1
2. ความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาการศึกษา	4.65	.67	มากที่สุด	4.03	.82	มาก	0.153	2
3. ความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน	4.65	.65	มากที่สุด	4.11	.79	มาก	0.131	3
4. ช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	4.70	.61	มากที่สุด	4.23	.73	มาก	0.111	5
5. ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนให้เรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ	4.78	.58	มากที่สุด	4.27	.73	มาก	0.119	4
ค่าเฉลี่ย	4.70	.57	มากที่สุด	4.15	.71	มาก	0.132	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.70) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.15) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจ จิตวิทยาพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียน (PNI=0.154) รองลงมา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาการศึกษา (PNI=0.153) และความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน (PNI=0.131)

ตาราง 4.7 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านหลักสูตร

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.63	.69	มากที่สุด	3.98	.85	มาก	0.163	4
2. ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.63	.62	มากที่สุด	3.92	.82	มาก	0.181	3
3. ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.61	.67	มากที่สุด	3.74	.83	ปานกลาง	0.232	1
4. การวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้	4.57	.66	มากที่สุด	3.81	.79	มาก	0.199	2
5. การประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.57	.61	มากที่สุด	3.81	.81	มาก	0.199	2
ค่าเฉลี่ย	4.60	.61	มากที่สุด	3.85	.74	มาก	0.194	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านหลักสูตร สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.60) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.85) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญพบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น (PNI=0.232) รองลงมา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้ (PNI=0.199) และการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร (PNI=0.199)

ตาราง 4.8 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.61	.60	มากที่สุด	3.87	.78	มาก	0.191	2
2. จัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้	4.70	.52	มากที่สุด	3.91	.76	มาก	0.202	1
3. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	4.67	.59	มากที่สุด	4.02	.84	มาก	0.161	5
4. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการในชั้นเรียน	4.66	.53	มากที่สุด	4.06	.78	มาก	0.147	6
5. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม	4.67	.60	มากที่สุด	3.92	.85	มาก	0.191	2
6. สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง	4.70	.56	มากที่สุด	3.95	.84	มาก	0.189	3
7. สามารถสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	4.73	.55	มากที่สุด	4.01	.76	มาก	0.179	4
ค่าเฉลี่ย	4.68	.51	มากที่สุด	3.96	.72	มาก	0.181	

จากตาราง 4.8 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.68) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.96) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้ (PNI=0.202) รองลงมา ได้แก่ สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ (PNI=0.191) และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม (PNI=0.191)

ตาราง 4.9 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกระบวนการทำวิจัย	4.49	.69	มาก	3.63	.88	ปานกลาง	0.236	5
2. สามารถออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน	4.45	.72	มาก	3.53	.80	ปานกลาง	0.260	1
3. แก้ปัญหานักเรียนในชั้นเรียนด้วยการทำวิจัย	4.47	.73	มาก	3.55	.90	ปานกลาง	0.259	2
4. นำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.43	.73	มาก	3.59	.96	ปานกลาง	0.233	6
5. ศึกษาค้นคว้าการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	4.48	.72	มาก	3.59	.95	ปานกลาง	0.247	4
6. การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย	4.43	.76	มาก	3.52	.96	ปานกลาง	0.258	3
ค่าเฉลี่ย	4.46	.68	มาก	3.57	.84	ปานกลาง	0.249	

จากตาราง 4.9 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.46) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.57) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สามารถออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (PNI=0.260) รองลงมา ได้แก่ แก้ปัญหานักเรียนในชั้นเรียนด้วยการทำวิจัย (PNI=0.259) และการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย (PNI=0.258)

ตาราง 4.10 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. มีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.55	.63	มากที่สุด	3.73	.88	ปานกลาง	0.219	4
2. การออกแบบ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	4.56	.63	มากที่สุด	3.72	.89	ปานกลาง	0.225	2
3. สามารถประยุกต์ใช้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	4.56	.63	มากที่สุด	3.64	.90	ปานกลาง	0.252	1
4. สามารถเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้	4.59	.58	มากที่สุด	3.76	.89	มาก	0.220	3
5. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร	4.63	.59	มากที่สุด	3.80	.92	มาก	0.218	5
ค่าเฉลี่ย	4.58	.58	มากที่สุด	3.73	.84	ปานกลาง	0.227	

จากตาราง 4.10 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.58) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.37) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สามารถประยุกต์ใช้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (PNI=0.252) รองลงมา ได้แก่ การออกแบบ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (PNI=0.225) และสามารถเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ (PNI=0.220)

ตาราง 4.11 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. มีความรู้ความเข้าใจ การวัดประเมินผล การเรียนรู้ของ ผู้เรียน	4.71	.58	มากที่สุด	4.01	.87	มาก	0.174	1
2. สามารถวัดประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน	4.65	.60	มากที่สุด	4.04	.89	มาก	0.150	4
3. สามารถสร้างเครื่องมือ วัดผลประเมินผล การศึกษา	4.64	.60	มากที่สุด	4.02	.84	มาก	0.154	3
4. สามารถวัดผลและ ประเมินผลได้ตามสภาพ ความเป็นจริง	4.64	.60	มากที่สุด	4.06	.85	มาก	0.142	5
5. สามารถนำผลการประเมิน มาปรับปรุงและพัฒนา ผู้เรียน	4.65	.57	มากที่สุด	3.99	.88	มาก	0.165	2
ค่าเฉลี่ย	4.66	.55	มากที่สุด	4.02	.81	มาก	0.159	

จากตาราง 4.11 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.66) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.02) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีความรู้ความเข้าใจการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (PNI=0.165) รองลงมา ได้แก่ สามารถนำผลการประเมิน มาปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน (PNI=0.165) และสามารถสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลการศึกษา (PNI=0.154)

ตาราง 4.12 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดคุณภาพการศึกษา	4.56	.65	มากที่สุด	3.83	.85	มาก	0.190	5
2. ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดคุณภาพการศึกษา	4.56	.67	มากที่สุด	3.79	.79	มาก	0.203	3
3. สามารถดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา	4.53	.67	มากที่สุด	3.64	.86	ปานกลาง	0.244	1
4. สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.61	.63	มากที่สุด	3.78	.88	มาก	0.219	2
5. สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้	4.64	.59	มากที่สุด	3.86	.87	มาก	0.202	4
ค่าเฉลี่ย	4.58	.60	มากที่สุด	3.78	.77	มาก	0.211	

จากตาราง 4.12 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ ) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สามารถดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.244) รองลงมา ได้แก่ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (PNI=0.219) และปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดคุณภาพการศึกษา (PNI=0.203)



ตาราง 4.13 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

รายการ	สภาพที่คาดหวัง			สภาพที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	$\bar{X}$	SD	แปลผล		
1. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม	4.81	.46	มากที่สุด	4.26	.72	มาก	0.129	3
2. มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม	4.86	.40	มากที่สุด	4.28	.78	มาก	0.135	1
3. การปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพครู	4.87	.41	มากที่สุด	4.34	.79	มาก	0.122	5
4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	4.89	.36	มากที่สุด	4.34	.76	มาก	0.126	4
5. การปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.89	.36	มากที่สุด	4.31	.79	มาก	0.134	2
ค่าเฉลี่ย	4.86	.36	มากที่สุด	4.31	.73	มาก	0.127	

จากตาราง 4.13 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.86) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.31) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม (PNI=0.135) รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (PNI=0.134) และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม (PNI=0.129)

ตาราง 4.14 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวม จำแนกตามเพศ

มาตรฐานความรู้	เพศชาย		เพศหญิง	
	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ
1. ความเป็นครู	0.086	11	0.182	11
2. ปรัชญาการศึกษา	0.139	6	0.268	5
3. ภาษาและวัฒนธรรม	0.114	8	0.260	7
4. จิตวิทยาสำหรับครู	0.098	9	0.223	9
5. หลักสูตร	0.149	4	0.305	3
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	0.146	5	0.263	6
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	0.220	1	0.321	1
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	0.200	2	0.293	4
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.125	7	0.239	8
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	0.168	3	0.316	2
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	0.096	10	0.208	10
ค่าเฉลี่ย	0.136		0.258	

จากตาราง 4.14 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามเพศ ครูพลศึกษาเพศชาย มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.220) ครูพลศึกษาเพศหญิง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.321)

ตาราง 4.15 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวม จำแนกตามอายุ

มาตรฐานความรู้	ต่ำกว่า 30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ
1. ความเป็นครู	0.165	5	0.147	11	0.147	10	0.042	8
2. ปรัชญาการศึกษา	0.266	4	0.220	5	0.188	7	0.085	6
3. ภาษาและวัฒนธรรม	0.222	9	0.159	9	0.166	9	0.103	4
4. จิตวิทยาสำหรับครู	0.214	10	0.204	8	0.142	11	0.031	10
5. หลักสูตร	0.263	6	0.255	2	0.232	4	0.088	5
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	0.241	8	0.223	4	0.237	3	0.088	5
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	0.277	2	0.266	1	0.276	1	0.202	1
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	0.270	3	0.214	6	0.258	2	0.193	2
9. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	0.256	7	0.213	7	0.214	6	0.038	9
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	0.311	1	0.240	3	0.227	5	0.116	3
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	0.208	11	0.149	10	0.175	8	0.050	7
ค่าเฉลี่ย	0.243		0.207		0.204		0.091	

จากตาราง 4.15 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามอายุ ครูพลศึกษาอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.311) อายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.266) อายุระหว่าง 41-50 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.276) อายุระหว่าง 51-60 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.202)

ตาราง 4.16 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

มาตรฐานความรู้	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ
1. ความเป็นครู	0.116	11	0.110	11
2. ปรัชญาการศึกษา	0.167	6	0.214	3
3. ภาษาและวัฒนธรรม	0.154	8	0.165	6
4. จิตวิทยาสำหรับครู	0.125	10	0.159	8
5. หลักสูตร	0.193	4	0.200	5
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	0.188	5	0.152	9
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	0.259	1	0.216	2
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	0.236	2	0.204	4
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.155	7	0.170	6
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	0.205	3	0.239	1
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	0.131	9	0.130	10
ค่าเฉลี่ย	0.173		0.176	

จากตาราง 4.16 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.259) ครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.239)

ตาราง 4.17 ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

มาตรฐานความรู้	1-10 ปี		11-20 ปี		21-30 ปี		31-40 ปี	
	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ	PNI	ลำดับ
1. ความเป็นครู	0.157	11	0.194	8	0.078	8	0.038	10
2. ปรัชญาการศึกษา	0.237	6	0.245	5	0.102	5	0.092	6
3. ภาษาและวัฒนธรรม	0.184	9	0.165	10	0.098	6	0.106	4
4. จิตวิทยาสำหรับครู	0.212	8	0.165	10	0.049	10	0.033	11
5. หลักสูตร	0.259	4	0.332	1	0.121	3	0.085	7
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	0.241	5	0.231	6	0.106	4	0.097	5
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	0.279	1	0.287	3	0.122	2	0.253	1
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	0.261	3	0.292	2	0.121	3	0.212	2
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.236	7	0.223	7	0.079	8	0.050	9
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	0.276	2	0.254	4	0.130	1	0.123	3
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	0.171	10	0.190	9	0.096	7	0.056	8
ค่าเฉลี่ย	0.227		0.243		0.098		0.098	

จากตาราง 4.17 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูพลศึกษามีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.279) ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ หลักสูตร (PNI=0.332) ประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.130) ประสบการณ์ในการทำงาน 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.253)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่เป็นจริง โดยรวม จำแนกตามเพศ

มาตรฐานความรู้	สภาพที่เป็นจริง				t	P
	เพศชาย		เพศหญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความเป็นครู	4.38	.57	4.00	.73	3.81	.00*
2. ปรัชญาการศึกษา	4.01	.67	3.58	.76	3.73	.00*
3. ภาษาและวัฒนธรรม	4.19	.71	3.68	.79	4.23	.00*
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.28	.69	3.85	.66	3.84	.00*
5. หลักสูตร	4.01	.66	3.50	.81	4.09	.00*
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	4.09	.70	3.68	.69	3.61	.00*
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.67	.88	3.33	.70	2.76	.01*
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	3.80	.85	3.58	.81	1.56	.12
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.14	.78	3.76	.84	2.93	.00*
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.92	.78	3.48	.68	3.56	.00*
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.45	.69	3.99	.72	4.07	.00
โดยรวม	4.09	.61	3.68	.66	4.02	.00*

\*p<.05

จากตาราง 4.18 เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่เป็นจริง จำแนกตามเพศ พบว่า ครูพลศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวัง  
โดยรวม จำแนกตามเพศ

มาตรฐานความรู้	สภาพที่คาดหวัง				t	P
	เพศชาย		เพศหญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความเป็นครู	4.76	.38	4.73	.65	.42	.67
2. ปรัชญาการศึกษา	4.57	.47	4.54	.74	.36	.72
3. ภาษาและวัฒนธรรม	4.67	.47	4.64	.74	.28	.78
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.70	.51	4.71	.69	-.10	.92
5. หลักสูตร	4.61	.56	4.57	.69	.41	.68
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	4.69	.45	4.65	.63	.45	.65
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.48	.65	4.40	.76	.71	.48
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	4.56	.58	4.63	.56	-.79	.43
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.66	.50	4.66	.66	.00	1.00
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	4.58	.54	4.58	.71	-.07	.95
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.88	.32	4.82	.44	1.03	.30
โดยรวม	4.65	.40	4.63	.61	.26	.80

$p > .05$

จากตาราง 4.19 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวัง จำแนกตามเพศ พบว่า ครู  
พลศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่เป็นจริง  
โดยรวม จำแนกตามอายุ

มาตรฐานความรู้	สภาพที่เป็นจริง	ANOVA				
		SS	df	MS	F	P
1. ความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	6.27	3	2.09	5.40	.00*
	ภายในกลุ่ม	66.55	172	.39		
2. ปรัชญาการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.13	3	2.38	4.78	.00*
	ภายในกลุ่ม	85.62	172	.50		
3. ภาษาและวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.81	3	1.27	2.19	.09
	ภายในกลุ่ม	99.66	172	.58		
4. จิตวิทยาสำหรับครู	ระหว่างกลุ่ม	12.72	3	4.24	9.60	.00*
	ภายในกลุ่ม	75.95	172	.44		
5. หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	5.36	3	1.79	3.35	.02*
	ภายในกลุ่ม	91.76	172	.53		
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	6.27	3	2.09	4.22	.01*
	ภายในกลุ่ม	85.20	172	.50		
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	.34	.48	.70
	ภายในกลุ่ม	122.71	172	.71		
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.06	3	.02	.03	.99
	ภายในกลุ่ม	124.68	172	.72		
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	15.62	3	5.21	8.91	.00*
	ภายในกลุ่ม	100.50	172	.58		
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.70	3	2.57	4.58	.00*
	ภายในกลุ่ม	96.36	172	.56		
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	11.53	3	3.84	7.99	.00*
	ภายในกลุ่ม	82.78	172	.48		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.56	.89	1.85	4.64	.00*
	ภายในกลุ่ม	68.73	38	.40		

\*p<.05

จากตาราง 4.20 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่เป็นจริง จำแนกตามอายุ พบว่า ครูพลศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวัง โดยรวม จำแนกตามอายุ

มาตรฐานความรู้	สภาพที่คาดหวัง					
		SS	df	MS	F	P
1. ความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	.34	1.51	.21
	ภายในกลุ่ม	39.19	172	.23		
2. ปรัชญาการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.69	3	.56	1.77	.15
	ภายในกลุ่ม	54.65	172	.32		
3. ภาษาและวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	.38	1.19	.32
	ภายในกลุ่ม	54.68	172	.32		
4. จิตวิทยาสำหรับครู	ระหว่างกลุ่ม	1.14	3	.38	1.17	.32
	ภายในกลุ่ม	55.82	172	.32		
5. หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	2.08	3	.69	1.93	.13
	ภายในกลุ่ม	61.99	172	.36		
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.07	3	.36	1.35	.26
	ภายในกลุ่ม	45.17	172	.26		
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	.85	1.86	.14
	ภายในกลุ่ม	78.98	172	.46		
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.38	3	.79	2.46	.06
	ภายในกลุ่ม	55.50	172	.32		
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.55	3	.18	.59	.62
	ภายในกลุ่ม	52.98	172	.31		
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.44	3	.15	.40	.75
	ภายในกลุ่ม	62.11	172	.36		
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	.12	3	.04	.31	.82
	ภายในกลุ่ม	22.76	172	.13		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	89	3	.30	1.32	.27
	ภายในกลุ่ม	33.48	172	.22		

$p > .05$

จากตาราง 4.21 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวัง จำแนกตามอายุ พบว่า ครูพลศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่เป็นจริง โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

มาตรฐานความรู้	สภาพที่เป็นจริง				t	P
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความเป็นครู	4.24	.65	4.36	.61	-.96	.34
2. ปรัชญาการศึกษา	3.89	.72	3.83	.77	.39	.70
3. ภาษาและวัฒนธรรม	4.02	.77	4.07	.77	-.34	.74
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.15	.69	4.14	.82	.09	.93
5. หลักสูตร	3.84	.75	3.90	.75	-.41	.68
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	3.93	.72	4.09	.72	-1.17	.25
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.52	.83	3.75	.72	-1.45	.15
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	3.68	.84	3.92	.83	-1.51	.13
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.00	.82	4.11	.82	-.67	.50
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.76	.78	3.85	.74	-.61	.54
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.29	.77	4.37	.56	-.57	.57
โดยรวม	3.94	.65	4.04	.67	-.78	.44

$p > .05$

จากตาราง 4.22 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่เป็นจริง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวัง  
โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

มาตรฐานความรู้	สภาพที่คาดหวัง					
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความเป็นครู	4.73	.51	4.84	.29	-1.79	.08
2. ปรัชญาการศึกษา	4.54	.60	4.65	.38	-1.36	.18
3. ภาษาและวัฒนธรรม	4.64	.59	4.74	.43	-.85	.30
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.67	.61	4.80	.38	-1.51	.43
5. หลักสูตร	4.58	.64	4.68	.43	-.80	.68
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	4.67	.54	4.71	.41	-.41	.68
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.43	.72	4.56	.52	-1.18	.24
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.55	.60	4.72	.42	-1.95	.06
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.62	.58	4.81	.36	-2.31	.02*
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	4.53	.63	4.77	.36	-2.93	.00*
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	4.85	.39	4.94	.20	-2.03	.05*
โดยรวม	4.62	.50	4.75	.30	-1.40	.16

p>.05

จากตาราง 4.23 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่เป็นจริง โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

มาตรฐานความรู้	สภาพที่เป็นจริง	ANOVA				
		SS	df	MS	F	P
1. ความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	5.06	3	1.69	4.28	.01*
	ภายในกลุ่ม	67.76	172	.39		
2. ปรัชญาการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.58	3	1.86	3.67	.01*
	ภายในกลุ่ม	87.17	172	.51		
3. ภาษาและวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.80	3	.93	1.59	.19
	ภายในกลุ่ม	100.68	172	.59		
4. จิตวิทยาสำหรับครู	ระหว่างกลุ่ม	11.96	3	3.99	8.94	.00*
	ภายในกลุ่ม	76.71	172	.45		
5. หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	6.27	3	2.09	3.96	.01*
	ภายในกลุ่ม	90.85	172	.53		
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	5.67	3	1.89	3.79	.01*
	ภายในกลุ่ม	85.80	172	.50		
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.24	3	.75	1.06	.37
	ภายในกลุ่ม	121.50	172	.71		
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.93	3	.64	.90	.44
	ภายในกลุ่ม	122.81	172	.71		
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	12.34	3	4.11	6.82	.00*
	ภายในกลุ่ม	103.78	172	.60		
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	7.55	3	2.52	4.49	.00*
	ภายในกลุ่ม	96.50	172	.56		
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	6.53	3	2.18	4.26	.01*
	ภายในกลุ่ม	87.79	172	.51		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.79	3	1.60	3.96	.01*
	ภายในกลุ่ม	69.50	172	.40		

\*P<.05

จากตาราง 4.24 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่เป็นจริง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวัง โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

มาตรฐานความรู้	สภาพที่คาดหวัง					
		SS	df	MS	F	P
1. ความเป็นครู	ระหว่างกลุ่ม	.42	3	.14	.60	.61
	ภายในกลุ่ม	39.80	172	.23		
2. ปรัชญาการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.21	3	.40	1.26	.29
	ภายในกลุ่ม	55.13	172	.32		
3. ภาษาและวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.51	3	.17	.53	.66
	ภายในกลุ่ม	55.30	172	.32		
4. จิตวิทยาสำหรับครู	ระหว่างกลุ่ม	1.87	3	.62	1.95	.12
	ภายในกลุ่ม	55.09	172	.32		
5. หลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	3.32	3	1.11	3.13	.03*
	ภายในกลุ่ม	60.76	172	.35		
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.42	3	.47	1.81	.15
	ภายในกลุ่ม	44.82	172	.26		
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.71	3	.24	.50	.68
	ภายในกลุ่ม	80.83	172	.47		
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.97	3	.32	.98	.40
	ภายในกลุ่ม	56.90	172	.33		
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.10	3	.70	2.34	.07
	ภายในกลุ่ม	51.43	172	.30		
10. การประกันคุณภาพการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.73	3	.24	.68	.57
	ภายในกลุ่ม	61.82	172	.36		
11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	ระหว่างกลุ่ม	.24	3	.08	.61	.61
	ภายในกลุ่ม	22.65	172	.13		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.93	3	.31	1.39	.25
	ภายในกลุ่ม	38.44	172	.22		

p>.05

จากตาราง 4.25 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สภาพที่คาดหวัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผู้วิจัยได้สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ครูพลศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ทั้งหมด 176 คน เป็นครูพลศึกษาเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 ครูพลศึกษาเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ครูพลศึกษามีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 อายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.43 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.77 อายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 80.68 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.32 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.39 ประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ประสบการณ์ในการทำงาน 31-40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สภาพที่คาดหวังโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.64) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.96) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อิง (PNI=0.249) รองลงมา ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (PNI=0.227) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.211)

ด้านความเป็นครู สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.75) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.26) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และผู้นำทางวิชาการ (PNI=0.201) รองลงมา ได้แก่ เสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู (PNI=0.130) และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (PNI=0.111)

ด้านปรัชญาการศึกษา สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.56) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.87) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (PNI=0.198) รองลงมา

ได้แก่ การนำปรัชญาและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษา (PNI=0.179)

ด้านภาษาและวัฒนธรรม สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.66) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.97) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารความหมายถูกต้องและตรงประเด็น (PNI=0.250) รองลงมา ได้แก่ สามารถใช้ภาษาท้องถิ่นสื่อสารกับคนในชุมชน (PNI=0.173) และสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อสารความหมายถูกต้องและตรงประเด็น (PNI=0.140)

ด้านจิตวิทยาสำหรับครู สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.70) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.15) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจ จิตวิทยาพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียน (PNI=0.154) รองลงมา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาการศึกษา (PNI=0.153) และความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน (PNI=0.131)

ด้านหลักสูตร สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.60) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.85) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น (PNI=0.232) รองลงมา ได้แก่ การวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้ (PNI=0.199) และการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร (PNI=0.199)

ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.68) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.96) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้ (PNI=0.202) รองลงมา ได้แก่ สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ (PNI=0.191) และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม (PNI=0.191)

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อุ สสภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.46) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.57) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สามารถการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน (PNI=0.260) รองลงมา ได้แก่ แก้ปัญหาให้นักเรียนในชั้นเรียนด้วยการทำวิจัย (PNI=0.259) และการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย (PNI=0.258)

ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.58) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =3.37) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สามารถประยุกต์ใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (PNI=0.252) รองลงมา ได้แก่ การออกแบบ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (PNI=0.225) และสามารถเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ (PNI=0.220)

ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.66$ ) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02$ ) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีความรู้ความเข้าใจการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (PNI=0.165) รองลงมา ได้แก่ สามารถนำผลการประเมิน มาปรับปรุง และพัฒนาผู้เรียน (PNI=0.165) และสามารถสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลการศึกษา (PNI=0.154)

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ ) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สามารถดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.244) รองลงมา ได้แก่ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (PNI=0.219) และปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดคุณภาพการศึกษา (PNI=0.203)

ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สภาพที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.86$ ) สภาพที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.31$ ) เมื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า รายการที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม (PNI=0.135) รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (PNI=0.134) และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม (PNI=0.129)

จัดเรียงลำดับความสำคัญจำแนกตามเพศ พบว่า ครูพลศึกษาเพศชายมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.220) ครูพลศึกษาเพศหญิงมีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.321)

จัดเรียงลำดับความสำคัญจำแนกตามอายุ พบว่า ครูพลศึกษาอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.311) อายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.266) อายุระหว่าง 41-50 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.276) อายุระหว่าง 51-60 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.202)

จัดเรียงลำดับความสำคัญจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูพลศึกษาวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.259) ครูพลศึกษาวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.239)

จัดเรียงลำดับความสำคัญจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูพลศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.253) ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ หลักสูตร (PNI=0.332) ประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา (PNI=0.130) ประสบการณ์ในการทำงาน 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (PNI=0.253)



## 2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา

เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า สภาพที่เป็นจริง ครูพลศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพที่คาดหวัง พบว่า ครูพลศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า สภาพที่เป็นจริง ครูพลศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพที่คาดหวัง พบว่า ครูพลศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า สภาพที่เป็นจริง ครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพที่คาดหวัง พบว่า ครูพลศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า สภาพที่เป็นจริง ครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพที่คาดหวัง พบว่า ครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมุติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็นและจัดเรียงลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา ด้านที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ครูพลศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อาจเป็นเพราะ การวิจัยในปัจจุบันเป็นที่รู้จักและเข้าใจกันโดยแพร่หลายและเป็นวิถีศึกษาค้นคว้าที่เป็นกระบวนการ สามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งการนำวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติในชั้นเรียน ถือว่าเป็นนวัตกรรมรูปแบบหนึ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูยุคใหม่ สอดคล้องกับ อรรถวณิช ปันทะนะ (2554: 95) กล่าวว่า ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่ามีบทบาท

สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งควรจะทำกรวิจัยไปพร้อม ๆ กับการนำนวัตกรรมการเรียนการสอนไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ของ ศิริพร อาจปึกษา (2557: 145) กล่าวว่า ครูควรศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย สืบค้นข้อมูลงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยของตนเอง มีการวิเคราะห์และค้นพบปัญหาในชั้นเรียนหรือในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาต่อไป

2. เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า ครูพลศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สภาพที่เป็นจริง แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูพลศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีบริบทการทำงานที่แตกต่าง ลักษณะการปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน อาจส่งผลให้สภาพที่เป็นจริงของครูเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกัน ส่วนสภาพที่คาดหวัง พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูพลศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานโครงการพัฒนาครูรูปแบบครบวงจร ได้ดำเนินงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ ให้ข้าราชการครูเลือกหลักสูตรพัฒนาตนเองโดยมีเป้าหมายการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น และพัฒนาครูให้มีศักยภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้หลักการตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียนอย่างแท้จริง โดยให้อำนาจการตัดสินใจในการเลือกหลักสูตรการพัฒนาตนเองให้กับข้าราชการครูแต่ละคนเลือกอบรมในหลักสูตรที่สถาบันครูพัฒนารับรอง โดยเลือกหลักสูตรในระบบลงทะเบียนและติดตามประเมินผลครูผู้เข้ารับการพัฒนา (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561: ก) นอกจากนี้ครูพลศึกษาเพศชายและครูพลศึกษาเพศหญิง มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจากครูพลศึกษาเห็นความสำคัญของการวิจัยที่จะนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนพลศึกษาได้ สอดคล้องกับ แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 30 กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. 2553: 10)

เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า ครูพลศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สภาพที่เป็นจริง แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาหลาย ๆ อย่าง ครูที่มีอายุต่างกันมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ต่างกัน อันที่จริงแล้วผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้เพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร อาจปึกษา (2557: 140) จากการศึกษา พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองแตกต่างกันไป ส่วนสภาพที่คาดหวัง พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้ดำเนินอาชีพครูจะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า นอกจากนี้ครู

พลศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพ การศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสบการณ์ทำงานในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาน้อย เพราะการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการวางแผนและกระบวนการจัดการของผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษาที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ครบถ้วน ตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตรและตรงตามความมุ่งหวังของสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องใช้เวลาทำความเข้าใจและศึกษาการประกันคุณภาพให้เข้าใจ สอดคล้องกับรายงานของ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย (2559: 4-5) จากการติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งพบปัญหาในด้านบุคลากรของสถานศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในเรื่องเนื้อหาที่ต้องนำเสนอ เอกสารอ้างอิง มีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การประเมิน ตัวบ่งชี้ และกฎระเบียบต่าง ๆ บ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรของสถานศึกษาขาดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ ขั้นตอนในการประกันคุณภาพการศึกษา และครูพลศึกษาอายุระหว่าง 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี มีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างนี้ อาจเนื่องมาจาก การทำวิจัยช่วยให้ครูมีวิถีชีวิตของการทำงานครูเป็นระบบ มีการตัดสินใจที่มีคุณภาพเพราะจะมองเห็นทางเลือกต่าง ๆ ได้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น แล้วจะตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ แม้เวลาผ่านไปครูยังให้ความสำคัญด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างยิ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร อาจปึกษา (2557: 140) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองแตกต่างกันไป

เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554: 112) จากการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ข้าราชการครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ กล่าวได้ว่า ครูได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านย่อมจะเชื่อมั่นและมั่นใจได้ว่าผู้เรียนย่อมมีคุณภาพ ความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่จะเป็นกำลังสำคัญในการเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างนี้ อาจเป็นเพราะครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างนี้ และนำกระบวนการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยตนเอง นอกจากนี้กระบวนการวิจัยเป็นสิ่งที่ครูจะต้องปฏิบัติจริงอยู่แล้ว ส่วนครูพลศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่สถานศึกษาต้องดำเนินการต่อเนื่อง ครูบุคลากรในโรงเรียนจะต้องร่วมมือในการจัดเตรียม เอกสารต่าง ๆ

เปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สภาพที่เป็นจริง แตกต่างกัน สภาพที่คาดหวัง ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานของครูพลศึกษา ซึ่งครูบางคนนั้นเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้จากประสบการณ์ในการทำงาน สามารถนำประสบการณ์มาถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ จูทามาต มูสิเกิต (2548: 119) กล่าวว่า การมีประสบการณ์ในการทำงานสูง หมายถึง เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมานาน ซึ่งมีโอกาสในการได้รับความก้าวหน้า และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงสามารถเลือกปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ ส่วนครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และ 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูพลศึกษายังไม่เข้าใจถึงหลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ ด้านหลักสูตร อาจเป็นเพราะว่าครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์การสอนมาระยะหนึ่งแล้ว ยังขาดความรู้ในหลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การพัฒนาหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร และสามารถจัดทำหลักสูตรได้ รวมถึงสามารถปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร จึงทำให้ครูพลศึกษามีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านหลักสูตร เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนแนวทางในการจัดการเรียนการสอนและเป็นแนวทางสำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญของมาตรฐานการศึกษาในแต่ละประเทศ ถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของครูและองค์ประกอบของหลักสูตร ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์เพราะองค์ประกอบเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา ในด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร การวัดและประเมินผล การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับ กาญจนวีริชฐา ชูกำลัง; และ สารท ทรัพย์รวงทอง (2558: 79) อธิบายว่า การพัฒนาครูด้านหลักสูตร ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คู่มือครู เอกสารประกอบหลักสูตร และศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแกนนำในการจัดทำหลักสูตรและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ และติดตามประเมินผลการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และครูพลศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา อาจเป็นเพราะการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระงานของครูอีกอย่างหนึ่งที่ครูในสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งครูจะต้องจัดเตรียมเอกสารหลาย ๆ อย่าง และจะต้องทำความเข้าใจในขั้นตอนการประกันคุณภาพ จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูพลศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องที่แตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเห็นว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้นเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานของครูพลศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้วิจัยควรเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและรวดเร็วมากขึ้น

2. ผู้วิจัยควรเก็บข้อมูลช่วงที่โรงเรียนเปิดภาคเรียนเพราะหากเก็บข้อมูลในช่วงที่โรงเรียนปิดภาคเรียนจะทำให้การเก็บข้อมูลล่าช้า

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูพลศึกษากับ

ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการจำเป็นที่ครูพลศึกษาต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **การดำเนินงานการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกปรการประกอบวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2559). **ร่างกรอบทิศทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2559-2574**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กลอยใจ จันทหลั. (2558). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กองทัพ เคลือบพนิชกุล; และ ปริญญา อธิราพงศ์. (2545). **การปฏิรูปการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- กาญจน์วิริษฐา ชูกำลัง; และ สาธร ทรัพย์รวงทอง. (2558). **แนวทางการพัฒนาครูด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proccedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15 วันที่ 23 กรกฎาคม 2558**. หน้า 79. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- ก่องเกียรติ รัชธรรม. (2555). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แนวทางการปฏิบัติงาน ตามโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย. (2559). **แผนปฏิรูปเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- คุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- \_\_\_\_\_. (2556). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

- จิระนันท์ นุ่นชูคัน. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑามาศ มุสิเกิด. (2548). ความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำลอง ราชโยธา. (2552). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ คิวเคาระห์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิชาการศึกษาปฐมวัย). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวัฒน์ สุขแจ่ม; ธนาวัฒน์ มธุรส; และ สุชาติ สุดเขตต์. (2551). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทัศนะของครูและนักเรียนโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและการจัดการกีฬา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: โรงพิมพ์เอส อาร์ พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- ปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานการปฏิบัติการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่องสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. (2556, 12 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 156 ง. หน้า 40-47.
- ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- ปิยะพงศ์ กู้พงศ์พันธ์; ญัฐพงศ์ จรทะผา; และ ขจรเกียรติ ขุนชิต. (2555). รายงานการวิจัยเรื่อง **คุณลักษณะของครูพลศึกษาตามที่เสนอของคณาจารย์ และนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**. จันทบุรี: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ผวงผกา สุขวัฒนา. (2559). รายงานการวิจัยเรื่อง **การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งลำปาง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74ก. หน้า 1.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัศมี ถิ่นขาม. (2551). **ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). **รวมบทความเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ วิธีการสอน และการวัดผลเพื่อประเมินผลทางพลศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลัยลักษณ์ กลิ่นสุคนธ์. (2558). **คุณลักษณะที่ดีของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พลศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริเดช สุชีวะ. (2545). **ชุดเครื่องมือการประเมินตนเองของครูมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์บุ๊คส์
- ศิริพร อาจปัญญา. (2557). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). **ความเป็นครู Teacher**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- อรรถสิทธิ์ แสงไกร. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านมาตรฐานปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนวมินทรราชินูทิศ สอนกุลหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อรวรรณ ปันทะนะ. (2554). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านวิชาการของครูประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- Barnhard; & Bucher. (1970). **Methods and Materials for Secondary School Physical Education.** 3<sup>rd</sup> ed. Saint Louis: The C.V. Mosby Company.
- Burke,P.J. (1987). **Teacher development.** New York: The Farmer Press.
- Pape, L.A.; & Means, L.E. (1963). **A Professional Career in Physical Education.** New Jersey: Prentice-hall.

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

# มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

- |   |   |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา ไกรเพชร    | อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์<br>สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสมุทรสาคร |
| 2. ดร. ธิติพงษ์ สุขดี                     | อาจารย์ประจำ คณะพลศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ             |
| 3. ดร.มณฑิณท์อร วุฒวิชฌานันต์             | อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตการศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 5            |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ รักอยู่ | อดีตรองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์<br>สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง    |
| 5. ดร. วินัย ปานแดง                       | ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีอ่างทอง                                    |

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี โครงการจัดการศึกษาระดับปริญญาโท โทร. ๒๖๑๑๖  
ที่ กก ๐๕๑๙/๑๔๖๒ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา ไกรเพชร

ด้วย นางสาวพัชรี สีส่อง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาเขตสุพรรณบุรี พิจารณาเห็นของท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จำสัตรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมพล มุลมมงคล)

กรรมการวิทยาเขต รักษาราชการแทน

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตสุพรรณบุรี

ที่ กก ๐๕๑๙/๑๔๖๓

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี  
อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธิตพงษ์ สุขดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชรี สีส่อง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาเขตสุพรรณบุรี พิจารณาเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัย จะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จำสืบทรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมพล มุลมงคล)

กรรมการวิทยาเขต รักษาการแทน

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตสุพรรณบุรี

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๓๕๕๕-๕๗๔๔-๕ ต่อ ๑๐๘

โทรสาร ๐-๓๕๕๕-๕๒๖๓

ที่ กก ๐๕๑๙/๑๔๖๓

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี  
อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๐๐๐

๒๗

ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.มณฑลันท์ ทอ วุฒวิชยานันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชรี สีส่อง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาเขตสุพรรณบุรี พิจารณาเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัย จะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จำสืบทรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมพล มุลงมงคล)

กรรมการวิทยาเขต รักษาการแทน

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตสุพรรณบุรี

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๓๕๕๔-๕๗๔๔-๕ ต่อ ๑๐๘

โทรสาร ๐-๓๕๕๕-๕๒๖๓

ที่ กก ๐๕๑๘/๑๔๒๓

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี  
อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ๓๒๐๐๐

๒๘

ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ รักอยู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชรี สีส่อง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาเขตสุพรรณบุรี พิจารณาเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัย จะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จำสืบทรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมพล มุลมมงคล)

กรรมการวิทยาเขต รักษาราชการแทน

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตสุพรรณบุรี

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๓๕๕๕-๕๗๔๔-๕ ต่อ ๑๐๘

โทรสาร ๐-๓๕๕๕-๕๒๖๓



ที่ กก ๐๕๑๗/๑๔๒๓

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี  
อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๐๐๐

๒๘

ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วินัย ปานแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวพัชรี สีส่อง นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพียว เนตรประชา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ วิทยาเขตสุพรรณบุรี พิจารณาเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัย จะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จำสืบทรี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมพล มูลมงคล)

กรรมการวิทยาเขต รักษาการแทน

รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ประจำวิทยาเขตสุพรรณบุรี

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๓๕๕๕-๕๗๔๔-๕ ต่อ ๑๐๘

โทรสาร ๐-๓๕๕๕-๕๒๖๓

ภาคผนวก ข

-ผลการวิเคราะห์การหาคุณภาพเครื่องมือ

-แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยกาฬฟ้าแห่งชาติ

## Reliability สภาพที่เป็นจริง

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	59

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ความเป็นครู1	4.5000	.73108	30
ความเป็นครู2	4.2333	.67891	30
ความเป็นครู3	4.2333	.72793	30
ความเป็นครู4	4.2667	.73968	30
ความเป็นครู5	4.3667	.66868	30
ความเป็นครู6	4.2333	.81720	30
ความเป็นครู7	4.3333	.75810	30
ปรัชญาการศึกษา1	4.1333	.77608	30
ปรัชญาการศึกษา2	4.0667	.69149	30
ปรัชญาการศึกษา3	4.0333	.71840	30
ปรัชญาการศึกษา4	3.9667	.71840	30
ภาษาและวัฒนธรรม1	6.0000	9.27734	30
ภาษาและวัฒนธรรม2	3.9000	.80301	30
ภาษาและวัฒนธรรม3	4.2333	.56832	30
ภาษาและวัฒนธรรม4	4.1333	.68145	30
ภาษาและวัฒนธรรม5	4.3000	.65126	30
จิตวิทยาสำหรับครู1	4.4333	.56832	30
จิตวิทยาสำหรับครู2	4.4000	.72397	30
จิตวิทยาสำหรับครู3	4.4335	.62620	30
จิตวิทยาสำหรับครู4	4.4000	.72397	30
จิตวิทยาสำหรับครู5	4.3333	.66089	30
หลักสูตร1	4.2000	.76112	30
หลักสูตร2	4.1333	.73030	30
หลักสูตร3	4.0000	.87099	30
หลักสูตร4	4.0667	.78492	30
หลักสูตร5	4.0000	.74278	30

การจัดการเรียนรู้1	4.1333	.62881	30
การจัดการเรียนรู้2	4.0333	.61495	30
การจัดการเรียนรู้3	4.3000	.53498	30
การจัดการเรียนรู้4	4.3333	.71116	30
การจัดการเรียนรู้5	4.1667	.74664	30
การจัดการเรียนรู้6	4.2333	.67891	30
การจัดการเรียนรู้7	4.1667	.69893	30
การวิจัย1	4.1000	.66176	30
การวิจัย2	3.9667	.61495	30
การวิจัย3	4.0000	.74278	30
การวิจัย4	3.9667	.61495	30
การวิจัย5	4.0667	.63968	30
การวิจัย6	4.1667	.74664	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี1	4.2667	.63968	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี2	4.1000	.66176	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี3	4.0333	.49013	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี4	4.1333	.68145	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี5	4.2000	.66436	30
การวัดและประเมิน1	4.1333	.68145	30
การวัดและประเมิน2	4.2667	.69149	30
การวัดและประเมิน3	4.2000	.71438	30
การวัดและประเมิน4	4.2333	.67891	30
การวัดและประเมิน5	4.2000	.76112	30
การประกันคุณภาพ1	4.0000	.69481	30
การประกันคุณภาพ2	3.9667	.71840	30
การประกันคุณภาพ3	4.0000	.78784	30
การประกันคุณภาพ4	4.1667	.69893	30
การประกันคุณภาพ5	4.1667	.74664	30
จรรยาบรรณ1	4.5000	.62972	30
จรรยาบรรณ2	4.4667	.68145	30
จรรยาบรรณ3	4.4667	.68145	30
จรรยาบรรณ4	4.5333	.57135	30
จรรยาบรรณ5	4.5000	.57235	30

**Reliability** สภาพคาดหวัง**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	59

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ความเป็นครู1	4.6667	.47946	30
ความเป็นครู2	4.7667	.43018	30
ความเป็นครู3	4.7667	.43018	30
ความเป็นครู4	4.7333	.44978	30
ความเป็นครู5	4.7000	.46609	30
ความเป็นครู6	4.5667	.56832	30
ความเป็นครู7	4.7667	.43018	30
ปรัชญาการศึกษา1	4.4333	.50401	30
ปรัชญาการศึกษา2	4.5667	.50401	30
ปรัชญาการศึกษา3	4.6000	.49827	30
ปรัชญาการศึกษา4	4.6333	.49013	30
ภาษาและวัฒนธรรม1	4.7000	.46609	30
ภาษาและวัฒนธรรม2	4.6000	.49827	30
ภาษาและวัฒนธรรม3	4.6333	.55605	30
ภาษาและวัฒนธรรม4	4.6000	.49827	30
ภาษาและวัฒนธรรม5	4.6667	.47946	30
จิตวิทยาสำหรับครู1	4.7333	.44978	30
จิตวิทยาสำหรับครู2	4.8333	.37905	30
จิตวิทยาสำหรับครู3	4.7333	.44978	30
จิตวิทยาสำหรับครู4	4.7667	.43018	30
จิตวิทยาสำหรับครู5	4.8000	.40684	30
หลักสูตร1	4.6000	.49827	30
หลักสูตร2	4.6667	.47946	30
หลักสูตร3	4.6000	.49827	30
หลักสูตร4	4.5000	.57235	30
หลักสูตร5	4.5667	.50401	30

การจัดการเรียนรู้1	4.7000	.46609	30
การจัดการเรียนรู้2	4.6333	.49013	30
การจัดการเรียนรู้3	4.6667	.47946	30
การจัดการเรียนรู้4	4.6000	.49827	30
การจัดการเรียนรู้5	4.6000	.49827	30
การจัดการเรียนรู้6	4.7000	.46609	30
การจัดการเรียนรู้7	4.7000	.46609	30
การวิจัย1	4.6000	.49827	30
การวิจัย2	4.5667	.50401	30
การวิจัย3	4.5667	.50401	30
การวิจัย4	4.5333	.50742	30
การวิจัย5	4.6333	.49013	30
การวิจัย6	4.7000	.46609	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี1	4.6667	.47946	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี2	4.7000	.46609	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี3	4.6000	.49827	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี4	4.6000	.56324	30
นวัตกรรมและเทคโนโลยี5	4.6000	.56324	30
การวัดและประเมิน1	4.7333	.52083	30
การวัดและประเมิน2	4.8000	.40684	30
การวัดและประเมิน3	4.7333	.44978	30
การวัดและประเมิน4	4.8000	.40684	30
การวัดและประเมิน5	4.7333	.44978	30
การประกันคุณภาพ1	4.5333	.57135	30
การประกันคุณภาพ2	4.6000	.56324	30
การประกันคุณภาพ3	4.6333	.55605	30
การประกันคุณภาพ4	4.7000	.46609	30
การประกันคุณภาพ5	4.6667	.47946	30
จรรยาบรรณ1	4.7667	.43018	30
จรรยาบรรณ2	4.8333	.37905	30
จรรยาบรรณ3	4.7333	.44978	30
จรรยาบรรณ4	4.7333	.44978	30
จรรยาบรรณ5	4.8000	.40684	30

### ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
<b>ความเป็นครู</b>		
1. มีความอดทนและรับผิดชอบต่อนักเรียน	0.6	ใช้ได้
2. ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ	0.6	ใช้ได้
3. ปฏิบัติตนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	0.8	ใช้ได้
4. ปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	0.6	ใช้ได้
5. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	0.6	ใช้ได้
6. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และ เป็นผู้นำทางวิชาการ	1	ใช้ได้
7. เสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู	0.6	ใช้ได้
<b>ปรัชญาการศึกษา</b>		
1. การนำปรัชญา และทฤษฎีมาประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอนและ พัฒนาสถานศึกษา	1	ใช้ได้
2. นำหลักเศรษฐกิจ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษา	1	ใช้ได้
3. กลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน	0.8	ใช้ได้
4. วิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	0.8	ใช้ได้
<b>ภาษาและวัฒนธรรม</b>		
1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อสารความหมายถูกต้องและตรงประเด็น	1	ใช้ได้
2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารความหมายถูกต้องและตรงประเด็น	1	ใช้ได้
3. สามารถใช้ภาษาท้องถิ่นสื่อสารกับคนในชุมชน	0.6	ใช้ได้
4. อนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมไทย	0.6	ใช้ได้
5. สามารถใช้ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู	0.4	ตัดทิ้ง
<b>จิตวิทยาสำหรับครู</b>		
1. ความรู้ความเข้าใจ จิตวิทยาพื้นฐานในการพัฒนาผู้เรียน	1	ใช้ได้
2. การใช้จิตวิทยาในการพัฒนาผู้เรียน	0.8	ใช้ได้
3. ความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน	0.8	ใช้ได้
4. ช่วยเหลือ แนะนำ ผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	0.6	ใช้ได้
5. ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนให้เรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
<b>หลักสูตร</b>		
1. ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1	ใช้ได้
2. ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	1	ใช้ได้
3. ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	1	ใช้ได้
4. การวิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้	1	ใช้ได้
5. ประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	1	ใช้ได้
<b>การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน</b>		
1. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	1	ใช้ได้
2. การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้	1	ใช้ได้
3. การจัดการเรียนการสอน	1	ใช้ได้
4. การจัดการในชั้นเรียน	1	ใช้ได้
5. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม	1	ใช้ได้
6. การจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง	1	ใช้ได้
7. การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้	1	ใช้ได้
<b>การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้</b>		
1. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกระบวนการทำวิจัย	1	ใช้ได้
2. การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน	1	ใช้ได้
3. แก้ปัญหานักเรียนในชั้นเรียนด้วยการทำวิจัย	0.6	ใช้ได้
4. นำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	0.8	ใช้ได้
5. ศึกษาค้นคว้าการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	0.8	ใช้ได้
6. การพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยกระบวนการวิจัย	1	ใช้ได้
<b>นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา</b>		
1. การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	1	ใช้ได้
2. การออกแบบ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	1	ใช้ได้
3. การประยุกต์ใช้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้	1	ใช้ได้
4. การเลือกใช้ สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้	1	ใช้ได้
5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร	1	ใช้ได้
<b>การวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b>		
1. การวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	ใช้ได้
2. สามารถวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.8	ใช้ได้



ข้อคำถาม	ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
3.การสร้างเครื่องมือวัดผล ประเมินผลการศึกษา	1	ใช้ได้
4.การวัดผลและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง	1	ใช้ได้
5.การนำผลการประเมิน มาปรับปรุง และพัฒนาผู้เรียน	1	ใช้ได้
<b>การประกันคุณภาพการศึกษา</b>		
1.การจัดคุณภาพการศึกษา	1	ใช้ได้
2.ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดคุณภาพการศึกษา	0.6	ใช้ได้
3.การประกันคุณภาพการศึกษา	1	ใช้ได้
4.สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	ใช้ได้
5.การจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้	1	ใช้ได้
<b>คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ</b>		
1.การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม	1	ใช้ได้
2.มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม	0.8	ใช้ได้
3.การปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพครู	1	ใช้ได้
4.การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	1	ใช้ได้
5.การปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	1	ใช้ได้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 5

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา  
ตนเองของครูพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ขอความกรุณาจากท่าน  
ตอบแบบสอบถามครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการนำไปใช้ประโยชน์  
ในการพัฒนาครูผู้สอนพลศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็น  
แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู  
พลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 คำถามทุกข้อจะมีข้อมูลที่ต้องตอบ  
2 สภาพ คือ สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า  
(rating scale) 5 ระดับ

5 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง มากที่สุด

4 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง มาก

3 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง ปานกลาง

2 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง น้อย

1 แปลความหมายว่า สภาพที่เป็นจริง กับ สภาพที่คาดหวัง น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 1. เพศ

1.1 เพศชาย

1.2 เพศหญิง

## 2. อายุ

2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

2.2 31-40 ปี

2.3 41-50 ปี

2.4 51-60 ปี

## 3. วุฒิการศึกษา

3.1 ปริญญาตรี

3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ประสบการณ์ในการทำงาน

4.1 1-10 ปี

4.2 11-20 ปี

4.3 21-30 ปี

4.4 31-40 ปี











ภาคผนวก ค  
-ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยกาฬฟ้าแห่งชาติ



### Frequencies ข้อมูลพื้นฐาน

#### เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เพศชาย	121	68.75	68.75	68.75
เพศหญิง	55	31.25	31.25	100.00
Total	176	100.00	100.00	

#### อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า30ปี	47	26.70	26.70	26.70
31-40ปี	43	24.43	24.43	51.14
41-50ปี	26	14.77	14.77	65.91
51-60ปี	60	34.09	34.09	100.00
Total	176	100.00	100.00	

#### วุฒิการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	142	80.68	80.68	80.68
สูงกว่าปริญญาตรี	34	19.32	19.32	100.00
Total	176	100.00	100.00	

#### ประสบการณ์ในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10ปี	92	52.27	52.27	52.27
11-20ปี	13	7.39	7.39	59.66
21-30ปี	25	14.20	14.20	73.86
31-40ปี	46	26.14	26.14	100.00
Total	176	100.00	100.00	

**Descriptives ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง โดยรวม**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวมความเป็นครู	176	1.29	5.00	4.26	.65
รวมปรัชญาการศึกษา	176	2.00	5.00	3.88	.73
รวมภาษาและวัฒนธรรม	176	1.80	5.00	3.97	.72
รวมจิตวิทยาสำหรับครู	176	2.40	5.00	4.15	.71
รวมหลักสูตร	176	1.60	5.00	3.85	.74
รวมการจัดการเรียนรู้	176	1.86	5.00	3.96	.72
รวมการวิจัย	176	2.00	5.00	3.57	.84
รวมเทคโนโลยี	176	2.00	5.00	3.73	.84
รวมการวัดและประเมิน	176	1.40	5.00	4.02	.81
รวมการประกันคุณภาพ	176	2.00	5.00	3.78	.77
รวมจรรยาบรรณ	176	1.00	5.00	4.31	.73
Valid N (listwise)	176				

**Descriptives ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง โดยรวม**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวมความเป็นครู	176	1.86	5.00	4.75	.48
รวมปรัชญาการศึกษา	176	1.50	5.00	4.56	.57
รวมภาษาและวัฒนธรรม	176	1.40	5.00	4.66	.56
รวมจิตวิทยาสำหรับครู	176	2.00	5.00	4.70	.57
รวมหลักสูตร	176	2.00	5.00	4.60	.61
รวมการจัดการเรียนรู้	176	2.29	5.00	4.68	.51
รวมการวิจัย	176	2.00	5.00	4.46	.68
รวมเทคโนโลยี	176	3.00	5.00	4.58	.58
รวมการวัดและประเมิน	176	2.00	5.00	4.66	.55
รวมการประกันคุณภาพ	176	2.00	5.00	4.58	.60
รวมจรรยาบรรณ	176	3.00	5.00	4.86	.36
Valid N (listwise)	176				

## Descriptive Statistics ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง รายข้อ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความเป็นครู1	176	1.00	5.00	4.31	.87
ความเป็นครู2	176	1.00	5.00	4.45	.74
ความเป็นครู3	176	1.00	5.00	4.30	.72
ความเป็นครู4	176	1.00	5.00	4.35	.76
ความเป็นครู5	176	1.00	5.00	4.42	.75
ความเป็นครู6	176	1.00	5.00	3.88	.87
ความเป็นครู7	176	1.00	5.00	4.14	.77
ปรัชญาการศึกษา1	176	2.00	5.00	3.90	.81
ปรัชญาการศึกษา2	176	2.00	5.00	3.91	.80
ปรัชญาการศึกษา3	176	2.00	5.00	3.91	.75
ปรัชญาการศึกษา4	176	2.00	5.00	3.77	.86
ภาษาและวัฒนธรรม1	176	1.00	5.00	4.14	.86
ภาษาและวัฒนธรรม2	176	1.00	5.00	3.60	1.10
ภาษาและวัฒนธรรม3	176	1.00	5.00	3.92	.92
ภาษาและวัฒนธรรม4	176	2.00	5.00	4.25	.83
ภาษาและวัฒนธรรม5	176	2.00	5.00	4.24	.83
จิตวิทยาสำหรับครู1	176	2.00	5.00	4.09	.84
จิตวิทยาสำหรับครู2	176	2.00	5.00	4.03	.82
จิตวิทยาสำหรับครู3	176	2.00	5.00	4.11	.79
จิตวิทยาสำหรับครู4	176	2.00	5.00	4.23	.73
จิตวิทยาสำหรับครู5	176	2.00	5.00	4.27	.73
หลักสูตร1	176	1.00	5.00	3.98	.85
หลักสูตร2	176	1.00	5.00	3.92	.82
หลักสูตร3	176	2.00	5.00	3.74	.83
หลักสูตร4	176	2.00	5.00	3.81	.79
หลักสูตร5	176	2.00	5.00	3.81	.81
การจัดการเรียนรู้1	176	2.00	5.00	3.87	.78
การจัดการเรียนรู้2	176	2.00	5.00	3.91	.76
การจัดการเรียนรู้3	176	1.00	5.00	4.02	.84
การจัดการเรียนรู้4	176	2.00	5.00	4.06	.78
การจัดการเรียนรู้5	176	1.00	5.00	3.92	.85

การจัดการเรียนรู้6	176	2.00	5.00	3.95	.84
การจัดการเรียนรู้7	176	2.00	5.00	4.01	.76
การวิจัย1	176	2.00	5.00	3.63	.88
การวิจัย2	176	2.00	5.00	3.53	.80
การวิจัย3	176	2.00	5.00	3.55	.90
การวิจัย4	176	2.00	5.00	3.59	.96
การวิจัย5	176	2.00	5.00	3.59	.95
การวิจัย6	176	2.00	5.00	3.52	.96
นวัตกรรมและเทคโนโลยี1	176	2.00	5.00	3.73	.88
นวัตกรรมและเทคโนโลยี2	176	2.00	5.00	3.72	.89
นวัตกรรมและเทคโนโลยี3	176	2.00	5.00	3.64	.90
นวัตกรรมและเทคโนโลยี4	176	2.00	5.00	3.76	.89
นวัตกรรมและเทคโนโลยี5	176	2.00	5.00	3.80	.92
การวัดและประเมิน1	176	1.00	5.00	4.01	.87
การวัดและประเมิน2	176	1.00	5.00	4.04	.89
การวัดและประเมิน3	176	1.00	5.00	4.02	.84
การวัดและประเมิน4	176	2.00	5.00	4.06	.85
การวัดและประเมิน5	176	2.00	5.00	3.99	.88
การประกันคุณภาพ1	176	2.00	5.00	3.83	.85
การประกันคุณภาพ2	176	2.00	5.00	3.79	.79
การประกันคุณภาพ3	176	2.00	5.00	3.64	.86
การประกันคุณภาพ4	176	2.00	5.00	3.78	.88
การประกันคุณภาพ5	176	2.00	5.00	3.86	.87
จรรยาบรรณ1	176	1.00	5.00	4.26	.72
จรรยาบรรณ2	176	1.00	5.00	4.28	.78
จรรยาบรรณ3	176	1.00	5.00	4.34	.79
จรรยาบรรณ4	176	1.00	5.00	4.34	.76
จรรยาบรรณ5	176	1.00	5.00	4.31	.79
Valid N (listwise)	176				

## Descriptive Statistics ค่าเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง รายข้อ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความเป็นครู1	176	1.00	5.00	4.73	.65
ความเป็นครู2	176	2.00	5.00	4.77	.54
ความเป็นครู3	176	2.00	5.00	4.78	.50
ความเป็นครู4	176	2.00	5.00	4.80	.51
ความเป็นครู5	176	2.00	5.00	4.83	.47
ความเป็นครู6	176	1.00	5.00	4.66	.65
ความเป็นครู7	176	2.00	5.00	4.68	.60
ปรัชญาการศึกษา1	176	2.00	5.00	4.60	.61
ปรัชญาการศึกษา2	176	2.00	5.00	4.57	.59
ปรัชญาการศึกษา3	176	1.00	5.00	4.56	.66
ปรัชญาการศึกษา4	176	1.00	5.00	4.52	.68
ภาษาและวัฒนธรรม1	176	2.00	5.00	4.72	.55
ภาษาและวัฒนธรรม2	176	1.00	5.00	4.50	.82
ภาษาและวัฒนธรรม3	176	1.00	5.00	4.60	.72
ภาษาและวัฒนธรรม4	176	1.00	5.00	4.72	.61
ภาษาและวัฒนธรรม5	176	2.00	5.00	4.77	.54
จิตวิทยาสำหรับครู1	176	2.00	5.00	4.72	.59
จิตวิทยาสำหรับครู2	176	2.00	5.00	4.65	.67
จิตวิทยาสำหรับครู3	176	2.00	5.00	4.65	.65
จิตวิทยาสำหรับครู4	176	2.00	5.00	4.70	.61
จิตวิทยาสำหรับครู5	176	2.00	5.00	4.78	.58
หลักสูตร1	176	1.00	5.00	4.63	.69
หลักสูตร2	176	2.00	5.00	4.63	.62
หลักสูตร3	176	2.00	5.00	4.61	.67
หลักสูตร4	176	2.00	5.00	4.57	.66
หลักสูตร5	176	2.00	5.00	4.57	.61
การจัดการเรียนรู้1	176	2.00	5.00	4.61	.60
การจัดการเรียนรู้2	176	3.00	5.00	4.70	.52
การจัดการเรียนรู้3	176	2.00	5.00	4.67	.59
การจัดการเรียนรู้4	176	3.00	5.00	4.66	.53
การจัดการเรียนรู้5	176	2.00	5.00	4.67	.60

การจัดการเรียนรู้6	176	2.00	5.00	4.70	.56
การจัดการเรียนรู้7	176	2.00	5.00	4.73	.55
การวิจัย1	176	2.00	5.00	4.49	.69
การวิจัย2	176	2.00	5.00	4.45	.72
การวิจัย3	176	2.00	5.00	4.47	.73
การวิจัย4	176	2.00	5.00	4.43	.73
การวิจัย5	176	2.00	5.00	4.48	.72
การวิจัย6	176	2.00	5.00	4.43	.76
นวัตกรรมและเทคโนโลยี1	176	3.00	5.00	4.55	.63
นวัตกรรมและเทคโนโลยี2	176	3.00	5.00	4.56	.63
นวัตกรรมและเทคโนโลยี3	176	3.00	5.00	4.56	.63
นวัตกรรมและเทคโนโลยี4	176	3.00	5.00	4.59	.58
นวัตกรรมและเทคโนโลยี5	176	3.00	5.00	4.63	.59
การวัดและประเมิน1	176	2.00	5.00	4.71	.58
การวัดและประเมิน2	176	2.00	5.00	4.65	.60
การวัดและประเมิน3	176	2.00	5.00	4.64	.60
การวัดและประเมิน4	176	2.00	5.00	4.64	.60
การวัดและประเมิน5	176	2.00	5.00	4.65	.57
การประกันคุณภาพ1	176	2.00	5.00	4.56	.65
การประกันคุณภาพ2	176	2.00	5.00	4.56	.67
การประกันคุณภาพ3	176	2.00	5.00	4.53	.67
การประกันคุณภาพ4	176	2.00	5.00	4.61	.63
การประกันคุณภาพ5	176	2.00	5.00	4.64	.59
จรรยาบรรณ1	176	3.00	5.00	4.81	.46
จรรยาบรรณ2	176	3.00	5.00	4.86	.40
จรรยาบรรณ3	176	3.00	5.00	4.87	.41
จรรยาบรรณ4	176	3.00	5.00	4.89	.36
จรรยาบรรณ5	176	3.00	5.00	4.89	.36
Valid N (listwise)	176				

## T-Test สภาพที่เป็นจริง เพศ

## Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมความเป็นครู	เพศชาย	121	4.38	.57	.05
	เพศหญิง	55	4.00	.73	.10
รวมปรัชญา	เพศชาย	121	4.01	.67	.06
	เพศหญิง	55	3.58	.76	.10
รวมภาษา	เพศชาย	121	4.19	.71	.06
	เพศหญิง	55	3.68	.79	.11
รวมจิตวิทยา	เพศชาย	121	4.28	.69	.06
	เพศหญิง	55	3.85	.66	.09
รวมหลักสูตร	เพศชาย	121	4.01	.66	.06
	เพศหญิง	55	3.50	.81	.11
รวมเรียนรู้	เพศชาย	121	4.09	.70	.06
	เพศหญิง	55	3.68	.69	.09
รวมการวิจัย	เพศชาย	121	3.67	.88	.08
	เพศหญิง	55	3.33	.70	.09
รวมเทคโนโลยี	เพศชาย	121	3.80	.85	.08
	เพศหญิง	55	3.58	.81	.11
รวมการประเมิน	เพศชาย	121	4.14	.78	.07
	เพศหญิง	55	3.76	.84	.11
รวมการประกัน	เพศชาย	121	3.92	.78	.07
	เพศหญิง	55	3.48	.68	.09
รวมจรรยาบรรณ	เพศชาย	121	4.45	.69	.06
	เพศหญิง	55	3.99	.72	.10
รวม	เพศชาย	121	4.09	.61	.06
	เพศหญิง	55	3.68	.66	.09

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวมความเป็น ครู	Equal variances assumed	1.44	.23	3.81	174.00	.00	.39	.10	.19	.58
	Equal variances not assumed			3.48	85.43	.00	.39	.11	.17	.61
รวมปรัชญา	Equal variances assumed	1.97	.16	3.73	174.00	.00	.43	.11	.20	.65
	Equal variances not assumed			3.56	93.84	.00	.43	.12	.19	.66
รวมภาษา	Equal variances assumed	.09	.77	4.23	174.00	.00	.50	.12	.27	.74
	Equal variances not assumed			4.06	95.31	.00	.50	.12	.26	.75
รวมจิตวิทยา	Equal variances assumed	.64	.42	3.84	174.00	.00	.43	.11	.21	.65
	Equal variances not assumed			3.91	108.83	.00	.43	.11	.21	.65
รวมหลักสูตร	Equal variances assumed	6.13	.01	4.43	174.00	.00	.51	.12	.28	.74
	Equal variances not assumed			4.09	87.39	.00	.51	.12	.26	.76
รวมเรียนรู้อยู่	Equal variances assumed	.58	.45	3.61	174.00	.00	.41	.11	.19	.63
	Equal variances not assumed			3.62	105.51	.00	.41	.11	.19	.64



รวมการวิจัย	Equal variances assumed	5.58	.02	2.54	174.00	.01	.34	.13	.08	.61
	Equal variances not assumed			2.76	129.73	.01	.34	.12	.10	.59
รวมเทคโนโลยี	Equal variances assumed	.20	.65	1.56	174.00	.12	.21	.14	-.06	.48
	Equal variances not assumed			1.59	109.08	.12	.21	.13	-.05	.48
รวมการประเมิน	Equal variances assumed	.00	.99	2.93	174.00	.00	.38	.13	.12	.64
	Equal variances not assumed			2.84	97.03	.01	.38	.13	.11	.65
รวมการประกัน	Equal variances assumed	.34	.56	3.56	174.00	.00	.43	.12	.19	.67
	Equal variances not assumed			3.74	118.62	.00	.43	.12	.20	.66
รวมจรรยาบรรณ	Equal variances assumed	3.20	.08	4.07	174.00	.00	.47	.11	.24	.69
	Equal variances not assumed			4.01	101.01	.00	.47	.12	.24	.70
รวม	Equal variances assumed	.43	.51	4.02	174.00	.00	.41	.10	.21	.61
	Equal variances not assumed			3.89	96.65	.00	.41	.11	.20	.62

### Oneway สภาพที่เป็นจริง จำแนกตามอายุ

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมความเป็นครู	Between Groups	6.27	3.00	2.09	5.40	.00
	Within Groups	66.55	172.00	.39		
	Total	72.82	175.00			
รวมปรัชญา	Between Groups	7.13	3.00	2.38	4.78	.00
	Within Groups	85.62	172.00	.50		
	Total	92.75	175.00			
รวมภาษา	Between Groups	3.81	3.00	1.27	2.19	.09
	Within Groups	99.66	172.00	.58		
	Total	103.47	175.00			
รวมจิตวิทยา	Between Groups	12.72	3.00	4.24	9.60	.00
	Within Groups	75.95	172.00	.44		
	Total	88.68	175.00			
รวมหลักสูตร	Between Groups	5.36	3.00	1.79	3.35	.02
	Within Groups	91.76	172.00	.53		
	Total	97.12	175.00			
รวมเรียนรู้	Between Groups	6.27	3.00	2.09	4.22	.01
	Within Groups	85.20	172.00	.50		
	Total	91.47	175.00			
รวมการวิจัย	Between Groups	1.03	3.00	.34	.48	.70
	Within Groups	122.71	172.00	.71		
	Total	123.74	175.00			
รวมเทคโนโลยี	Between Groups	.06	3.00	.02	.03	.99
	Within Groups	124.68	172.00	.72		
	Total	124.74	175.00			
รวมการประเมิน	Between Groups	15.62	3.00	5.21	8.91	.00
	Within Groups	100.50	172.00	.58		
	Total	116.12	175.00			

รวมการประกัน	Between Groups	7.70	3.00	2.57	4.58	.00
	Within Groups	96.36	172.00	.56		
	Total	104.05	175.00			
รวมจรรยาบรรณ	Between Groups	11.53	3.00	3.84	7.99	.00
	Within Groups	82.78	172.00	.48		
	Total	94.31	175.00			
รวม	Between Groups	5.56	3.00	1.85	4.64	.00
	Within Groups	68.73	172.00	.40		
	Total	74.29	175.00			

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

### T-Test สภาพที่เป็นจริง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

#### Group Statistics

	วุฒิการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมความเป็นครู	ปริญญาตรี	142	4.24	.65	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.36	.61	.11
รวมปรัชญา	ปริญญาตรี	142	3.89	.72	.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.83	.77	.13
รวมภาษา	ปริญญาตรี	142	4.02	.77	.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.07	.77	.13
รวมจิตวิทยา	ปริญญาตรี	142	4.15	.69	.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.14	.82	.14
รวมหลักสูตร	ปริญญาตรี	142	3.84	.75	.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.90	.75	.13
รวมเรียนรู้อ	ปริญญาตรี	142	3.93	.72	.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.09	.72	.12
รวมการวิจัย	ปริญญาตรี	142	3.52	.83	.07
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.75	.86	.15
รวมเทคโนโลยี	ปริญญาตรี	142	3.68	.84	.07
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.92	.83	.14
รวมการประเมิน	ปริญญาตรี	142	4.00	.82	.07
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.11	.82	.14
รวมการประกัน	ปริญญาตรี	142	3.76	.78	.07
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	3.85	.74	.13
รวมจรรยาบรรณ	ปริญญาตรี	142	4.29	.77	.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.37	.56	.10
รวม	ปริญญาตรี	142	3.94	.65	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.04	.67	.11

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
รวมความเป็นครู	Equal variances assumed	.04	.83	174.00	.34	-.12	.12	-.36	.13
	Equal variances not assumed			52.48	.32	-.12	.12	-.36	.12
รวมปรัชญา	Equal variances assumed	.04	.83	174.00	.70	.05	.14	-.22	.33
	Equal variances not assumed			47.63	.71	.05	.15	-.24	.35
รวมภาษา	Equal variances assumed	.09	.77	174.00	.74	-.05	.15	-.34	.24
	Equal variances not assumed			49.87	.74	-.05	.15	-.35	.25
รวมจิตวิทยา	Equal variances assumed	2.03	.16	174.00	.93	.01	.14	-.26	.28
	Equal variances not assumed			44.87	.93	.01	.15	-.29	.32
รวมหลักสูตร	Equal variances assumed	.10	.75	174.00	.68	-.06	.14	-.34	.22
	Equal variances not assumed			49.90	.68	-.06	.14	-.35	.23

รวมเรียนรู้	Equal variances assumed	.03	.86	174.00	.25	-.16	.14	-.43	.11
	Equal variances not assumed			50.34	.25	-.16	.14	-.44	.11
รวมการวิจัย	Equal variances assumed	.05	.83	174.00	.15	-.23	.16	-.55	.08
	Equal variances not assumed			49.11	.16	-.23	.16	-.56	.10
รวมเทคโนโลยี	Equal variances assumed	.32	.57	174.00	.13	-.24	.16	-.56	.08
	Equal variances not assumed			50.40	.14	-.24	.16	-.56	.08
รวมการประเมิน	Equal variances assumed	.08	.78	174.00	.50	-.10	.16	-.41	.20
	Equal variances not assumed			49.89	.51	-.10	.16	-.42	.21
รวมการประกัน	Equal variances assumed	.48	.49	174.00	.54	-.09	.15	-.38	.20
	Equal variances not assumed			51.87	.53	-.09	.14	-.38	.20
รวมจรรยาบรรณ	Equal variances assumed	3.11	.08	174.00	.57	-.08	.14	-.36	.20
	Equal variances not assumed			65.99	.49	-.08	.12	-.31	.15
รวม	Equal variances assumed	.01	.91	174.00	.44	-.10	.12	-.34	.15
	Equal variances not assumed			49.09	.45	-.10	.13	-.35	.16

### Oneway สภาพที่เป็นจริง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมความเป็นครู	Between Groups	5.06	3.00	1.69	4.28	.01
	Within Groups	67.76	172.00	.39		
	Total	72.82	175.00			
รวมปรัชญา	Between Groups	5.58	3.00	1.86	3.67	.01
	Within Groups	87.17	172.00	.51		
	Total	92.75	175.00			
รวมภาษา	Between Groups	2.80	3.00	.93	1.59	.19
	Within Groups	100.68	172.00	.59		
	Total	103.47	175.00			
รวมจิตวิทยา	Between Groups	11.96	3.00	3.99	8.94	.00
	Within Groups	76.71	172.00	.45		
	Total	88.68	175.00			
รวมหลักสูตร	Between Groups	6.27	3.00	2.09	3.96	.01
	Within Groups	90.85	172.00	.53		
	Total	97.12	175.00			
รวมเรียนรู้	Between Groups	5.67	3.00	1.89	3.79	.01
	Within Groups	85.80	172.00	.50		
	Total	91.47	175.00			
รวมการวิจัย	Between Groups	2.24	3.00	.75	1.06	.37
	Within Groups	121.50	172.00	.71		
	Total	123.74	175.00			
รวมเทคโนโลยี	Between Groups	1.93	3.00	.64	.90	.44
	Within Groups	122.81	172.00	.71		
	Total	124.74	175.00			
รวมการประเมิน	Between Groups	12.34	3.00	4.11	6.82	.00
	Within Groups	103.78	172.00	.60		
	Total	116.12	175.00			

รวมการประกัน	Between Groups	7.55	3.00	2.52	4.49	.00
	Within Groups	96.50	172.00	.56		
	Total	104.05	175.00			
รวมจรรยาบรรณ	Between Groups	6.53	3.00	2.18	4.26	.01
	Within Groups	87.79	172.00	.51		
	Total	94.31	175.00			
รวม	Between Groups	4.79	3.00	1.60	3.96	.01
	Within Groups	69.50	172.00	.40		
	Total	74.29	175.00			

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



## T-Test สภาพที่คาดหวัง จำแนกตามเพศ

## Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมเป็นครู	เพศชาย	121	4.76	.38	.03
	เพศหญิง	55	4.73	.65	.09
รวมปรัชญา	เพศชาย	121	4.57	.47	.04
	เพศหญิง	55	4.54	.74	.10
รวมภาษา	เพศชาย	121	4.67	.47	.04
	เพศหญิง	55	4.64	.74	.10
รวมจิตวิทยา	เพศชาย	121	4.70	.51	.05
	เพศหญิง	55	4.71	.69	.09
รวมหลักสูตร	เพศชาย	121	4.61	.56	.05
	เพศหญิง	55	4.57	.69	.09
รวมเรียนรู้	เพศชาย	121	4.69	.45	.04
	เพศหญิง	55	4.65	.63	.09
รวมการวิจัย	เพศชาย	121	4.48	.65	.06
	เพศหญิง	55	4.40	.76	.10
รวมเทคโนโลยี	เพศชาย	121	4.56	.58	.05
	เพศหญิง	55	4.63	.56	.08
รวมการประเมิน	เพศชาย	121	4.66	.50	.05
	เพศหญิง	55	4.66	.66	.09
รวมการประกัน	เพศชาย	121	4.58	.54	.05
	เพศหญิง	55	4.58	.71	.10
รวมจรรยาบรรณ	เพศชาย	121	4.88	.32	.03
	เพศหญิง	55	4.82	.44	.06
รวม	เพศชาย	121	4.65	.40	.04
	เพศหญิง	55	4.63	.61	.08

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวมเป็นครู	Equal variances assumed	2.23	.14	.42	174.00	.67	.03	.08	-.12	.19
	Equal variances not assumed			.35	71.55	.73	.03	.09	-.15	.22
รวมปรัชญา	Equal variances assumed	2.80	.10	.36	174.00	.72	.03	.09	-.15	.22
	Equal variances not assumed			.31	74.26	.76	.03	.11	-.18	.25
รวมภาษา	Equal variances assumed	1.43	.23	.28	174.00	.78	.03	.09	-.16	.21
	Equal variances not assumed			.24	74.26	.81	.03	.11	-.19	.24
รวมจิตวิทยา	Equal variances assumed	.27	.60	-.10	174.00	.92	-.01	.09	-.19	.17
	Equal variances not assumed			-.09	81.99	.93	-.01	.10	-.22	.20
รวมหลักสูตร	Equal variances assumed	1.28	.26	.41	174.00	.68	.04	.10	-.15	.24
	Equal variances not assumed			.38	87.60	.71	.04	.11	-.17	.25

รวมเรียนรู้	Equal variances assumed	1.81	.18	.45	174.00	.65	.04	.08	-.13	.20
	Equal variances not assumed			.40	80.44	.69	.04	.09	-.15	.23
รวมการวิจัย	Equal variances assumed	.97	.33	.71	174.00	.48	.08	.11	-.14	.30
	Equal variances not assumed			.67	91.52	.50	.08	.12	-.15	.31
รวมเทคโนโลยี	Equal variances assumed	1.48	.22	-.79	174.00	.43	-.07	.09	-.26	.11
	Equal variances not assumed			-.80	109.17	.42	-.07	.09	-.26	.11
รวมการประเมิน	Equal variances assumed	.44	.51	.00	174.00	1.00	.00	.09	-.18	.18
	Equal variances not assumed			.00	82.84	1.00	.00	.10	-.20	.20
รวมการประกัน	Equal variances assumed	.95	.33	-.07	174.00	.95	-.01	.10	-.20	.19
	Equal variances not assumed			-.06	83.97	.95	-.01	.11	-.22	.21
รวมจรรยาบรรณ	Equal variances assumed	2.72	.10	1.03	174.00	.30	.06	.06	-.06	.18
	Equal variances not assumed			.92	80.99	.36	.06	.07	-.07	.19
รวม	Equal variances assumed	.73	.40	.26	174.00	.80	.02	.08	-.13	.17
	Equal variances not assumed			.22	76.45	.82	.02	.09	-.16	.20

### Oneway สภาพที่คาดหวัง จำแนกตามอายุ

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมเป็นครู	Between Groups	1.03	3.00	.34	1.51	.21
	Within Groups	39.19	172.00	.23		
	Total	40.22	175.00			
รวมปรัชญา	Between Groups	1.69	3.00	.56	1.77	.15
	Within Groups	54.65	172.00	.32		
	Total	56.34	175.00			
รวมภาษา	Between Groups	1.13	3.00	.38	1.19	.32
	Within Groups	54.68	172.00	.32		
	Total	55.82	175.00			
รวมจิตวิทยา	Between Groups	1.14	3.00	.38	1.17	.32
	Within Groups	55.82	172.00	.32		
	Total	56.96	175.00			
รวมหลักสูตร	Between Groups	2.08	3.00	.69	1.93	.13
	Within Groups	61.99	172.00	.36		
	Total	64.08	175.00			
รวมเรียนรู้อ	Between Groups	1.07	3.00	.36	1.35	.26
	Within Groups	45.17	172.00	.26		
	Total	46.23	175.00			
รวมการวิจัย	Between Groups	2.56	3.00	.85	1.86	.14
	Within Groups	78.98	172.00	.46		
	Total	81.54	175.00			
รวมเทคโนโลยี	Between Groups	2.38	3.00	.79	2.46	.06
	Within Groups	55.50	172.00	.32		
	Total	57.88	175.00			
รวมการประเมิน	Between Groups	.55	3.00	.18	.59	.62
	Within Groups	52.98	172.00	.31		
	Total	53.53	175.00			

รวมการประกัน	Between Groups	.44	3.00	.15	.40	.75
	Within Groups	62.11	172.00	.36		
	Total	62.55	175.00			
รวมจรรยาบรรณ	Between Groups	.12	3.00	.04	.31	.82
	Within Groups	22.76	172.00	.13		
	Total	22.89	175.00			
รวม	Between Groups	.89	3.00	.30	1.32	.27
	Within Groups	38.48	172.00	.22		
	Total	39.37	175.00			

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

### T-Test สภาพที่คาดหวัง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

#### Group Statistics

	วุฒิการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมเป็นครู	ปริญญาตรี	142	4.73	.51	.04
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.84	.29	.05
รวมปรัชญา	ปริญญาตรี	142	4.54	.60	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.65	.38	.07
รวมภาษา	ปริญญาตรี	142	4.64	.59	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.74	.43	.07
รวมจิตวิทยา	ปริญญาตรี	142	4.67	.61	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.80	.38	.07
รวมหลักสูตร	ปริญญาตรี	142	4.58	.64	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.68	.43	.07
รวมเรียนรู้	ปริญญาตรี	142	4.67	.54	.04
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.71	.41	.07
รวมการวิจัย	ปริญญาตรี	142	4.43	.72	.06
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.56	.52	.09
รวมเทคโนโลยี	ปริญญาตรี	142	4.55	.60	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.72	.42	.07
รวมการประเมิน	ปริญญาตรี	142	4.62	.58	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.81	.36	.06
รวมการประกัน	ปริญญาตรี	142	4.53	.63	.05
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.77	.36	.06
รวมจรรยาบรรณ	ปริญญาตรี	142	4.85	.39	.03
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.94	.20	.03
รวม	ปริญญาตรี	142	4.62	.50	.04
	สูงกว่าปริญญาตรี	34	4.75	.30	.05

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
รวมเป็นครู	Equal variances assumed	4.37	.04	-1.28	174.00	.20	-.12	.09	-.30	.06
	Equal variances not assumed			-1.79	90.66	.08	-.12	.07	-.25	.01
รวมปรัชญา	Equal variances assumed	4.34	.04	-1.04	174.00	.30	-.11	.11	-.33	.10
	Equal variances not assumed			-1.36	78.25	.18	-.11	.08	-.28	.05
รวมภาษา	Equal variances assumed	.78	.38	-.85	174.00	.40	-.09	.11	-.30	.12
	Equal variances not assumed			-1.04	67.42	.30	-.09	.09	-.27	.08
รวมจิตวิทยา	Equal variances assumed	4.10	.04	-1.15	174.00	.25	-.13	.11	-.34	.09
	Equal variances not assumed			-1.51	77.38	.14	-.13	.08	-.29	.04
รวมหลักสูตร	Equal variances assumed	3.48	.06	-.80	174.00	.43	-.09	.12	-.32	.14
	Equal variances not assumed			-1.01	73.28	.31	-.09	.09	-.27	.09

รวมเรียนรู้	Equal variances assumed	1.06	.30	-.41	174.00	.68	-.04	.10	-.23	.15
	Equal variances not assumed			-.48	62.49	.64	-.04	.08	-.21	.13
รวมการวิจัย	Equal variances assumed	3.79	.05	-.96	174.00	.34	-.13	.13	-.38	.13
	Equal variances not assumed			-1.18	67.19	.24	-.13	.11	-.34	.09
รวมเทคโนโลยี	Equal variances assumed	8.34	.00	-1.58	174.00	.12	-.17	.11	-.39	.04
	Equal variances not assumed			-1.95	68.84	.06	-.17	.09	-.35	.00
รวมการประเมิน	Equal variances assumed	7.32	.01	-1.75	174.00	.08	-.18	.10	-.39	.02
	Equal variances not assumed			-2.31	79.48	.02	-.18	.08	-.34	-.03
รวมการประกัน	Equal variances assumed	10.09	.00	-2.12	174.00	.04	-.24	.11	-.46	-.02
	Equal variances not assumed			-2.93	88.04	.00	-.24	.08	-.40	-.08
รวมจรรยาบรรณ	Equal variances assumed	7.14	.01	-1.40	174.00	.16	-.10	.07	-.23	.04
	Equal variances not assumed			-2.03	100.36	.05	-.10	.05	-.19	.00
รวม	Equal variances assumed	3.34	.07	-1.40	174.00	.16	-.13	.09	-.31	.05
	Equal variances not assumed			-1.89	83.01	.06	-.13	.07	-.26	.01



Oneway สภาพที่คาดหวัง ประสิทธิภาพในการทำงาน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวมเป็นครู	Between Groups	.42	3.00	.14	.60	.61
	Within Groups	39.80	172.00	.23		
	Total	40.22	175.00			
รวมปรัชญา	Between Groups	1.21	3.00	.40	1.26	.29
	Within Groups	55.13	172.00	.32		
	Total	56.34	175.00			
รวมภาษา	Between Groups	.51	3.00	.17	.53	.66
	Within Groups	55.30	172.00	.32		
	Total	55.82	175.00			
รวมจิตวิทยา	Between Groups	1.87	3.00	.62	1.95	.12
	Within Groups	55.09	172.00	.32		
	Total	56.96	175.00			
รวมหลักสูตร	Between Groups	3.32	3.00	1.11	3.13	.03
	Within Groups	60.76	172.00	.35		
	Total	64.08	175.00			
รวมเรียนรู้	Between Groups	1.42	3.00	.47	1.81	.15
	Within Groups	44.82	172.00	.26		
	Total	46.23	175.00			
รวมการวิจัย	Between Groups	.71	3.00	.24	.50	.68
	Within Groups	80.83	172.00	.47		
	Total	81.54	175.00			
รวมเทคโนโลยี	Between Groups	.97	3.00	.32	.98	.40
	Within Groups	56.90	172.00	.33		
	Total	57.88	175.00			
รวมการประเมิน	Between Groups	2.10	3.00	.70	2.34	.07
	Within Groups	51.43	172.00	.30		
	Total	53.53	175.00			

รวมการประกัน	Between Groups	.73	3.00	.24	.68	.57
	Within Groups	61.82	172.00	.36		
	Total	62.55	175.00			
รวมจรรยาบรรณ	Between Groups	.24	3.00	.08	.61	.61
	Within Groups	22.65	172.00	.13		
	Total	22.89	175.00			
รวม	Between Groups	.93	3.00	.31	1.39	.25
	Within Groups	38.44	172.00	.22		
	Total	39.37	175.00			

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวพัชรี สีส่อง
วัน เดือน ปีเกิด	5 กุมภาพันธ์ 2535
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	39/53 หมู่ 8 ตำบลไชยภูมิ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ไปรษณีย์ 14140

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554	มัธยมปลาย โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง
พ.ศ. 2559	ศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง
พ.ศ. 2561	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี