

## การพัฒนาตนเอง สำคัญอย่างไรในชีวิตและการทำงาน

### How important of Self-development to your life and work

อัจศรา ประเสริฐสิน<sup>1</sup>

#### บทคัดย่อ

การพัฒนาตนเองคือ การกระทำที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยอาศัยวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่กระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วย วงจรการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 วงจรการพัฒนาเริ่มด้วยสิ่งทำให้เกิดความวิตกกังวลอย่างแท้จริง ขั้นที่ 2 การใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหา ขั้นที่ 3 แนวทางการพัฒนา และขั้นที่ 4 การนำแนวทางการพัฒนามาปฏิบัติ จะเห็นได้ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีคุณค่าในตนเอง มีความสามารถที่จะเป็นผู้นำตนเองได้ มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองตรงตามสภาพเป็นจริงตรงกับที่ Roger ได้อธิบาย Self 3 Self คือ Ideal Self เป็นตัวตนที่อยากจะเป็น Perceive Self เป็นตัวตนที่รับรู้ว่าเป็น ซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงก็ได้ และ Real Self ตัวตนที่เป็นจริง ซึ่ง Roger กล่าวว่า การที่บุคคลไม่สามารถเข้าใจตนเองได้ มีปมด้อยรู้สึกว่าคุณค่า สู้คนอื่นไม่ได้ หรือยังไม่สามารถพัฒนาไปถึง Self-Actualization ได้นั้นเป็นเพราะว่าการรับรู้ Self ทั้ง 3 ของเขานั้นไม่สอดคล้องกันนั่นเอง

**คำสำคัญ** การพัฒนาตนเอง ชีวิตและการทำงาน

#### Abstract

Self-development is an action that heightens the knowledge skill performance and attribute. It helps to increase work performance by using methodology process and many steps that act by yourselves or supporting from your organization. Circle of self-development consist of 4 steps were (step 1) development circle started with really origin of anxiety (step 2) thinking about the problem (step3) development guideline and (step 4) practice accord with development guideline. Everyone born with goodness, valuable, be able to lead and trend to develop themselves with actual condition that accord with the explanation of Roger. Self 3 Self consist of Ideal self was self that we want to be, Perceive Self was self that we recognize may be real or unreal and Real Self was true self that

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Roger said “misunderstood in yourselves, feel weak and worthless or cannot develop yourselves to Self-Actualization because Self 3 Self not accord together”.

**Keyword:** Self-development, importance, life and work

## บทนำ

การพัฒนาตนเองประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ “การพัฒนา” (Development) หมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้น และคำว่า “ตน” (Self) หมายถึงบุคคล ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า โดยมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

Boydell (1985) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือความพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนตัว มีความสามารถใหม่ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิมมีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนดีขึ้น

Swansburg (1968) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และสนองความอยากรู้อยากเห็นของตนเอง การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญา และคุณภาพ ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

Megginson และ Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เรียนเมื่อไร และจะเรียนอย่างไรเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานซึ่งการเลือกการพัฒนาตนเองย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานในควมรับผิดชอบของตนเองด้วย

สำหรับการพัฒนาตนเองของครูหรือการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ Guff (1975) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ครูอาจารย์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง

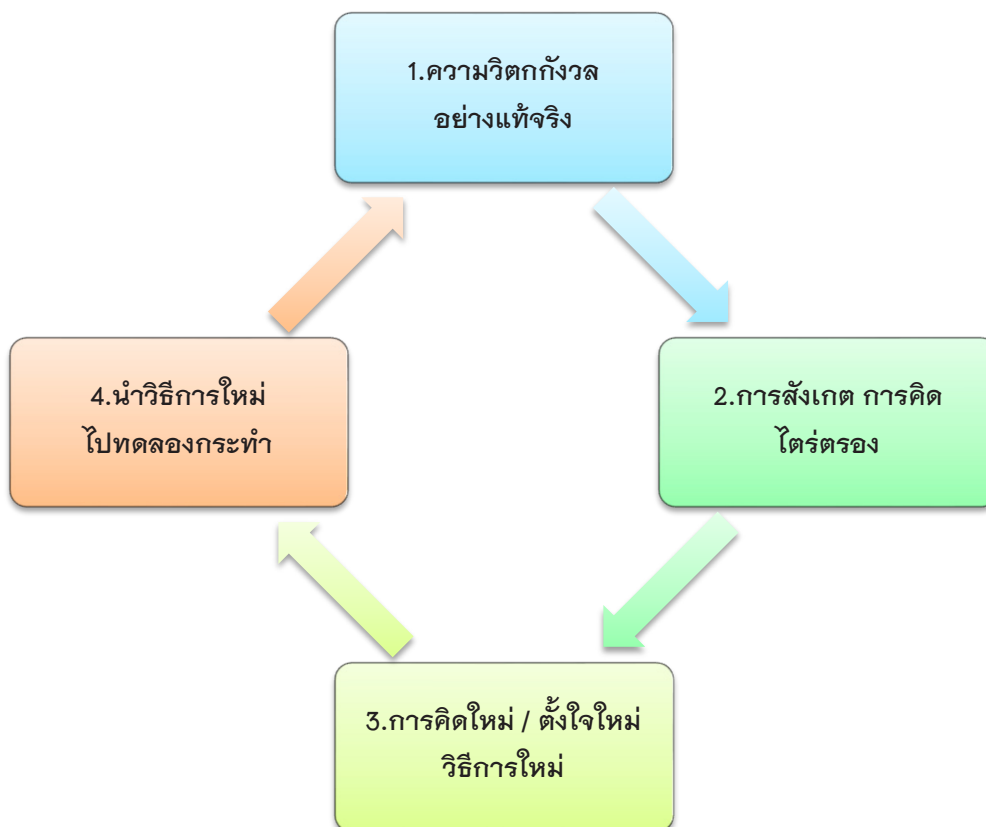
สมรรถภาพในการทำงานการถ่ายทอดความรู้เพิ่มความสนใจและความสามารถประจำตัว โดยเฉพาะในเรื่องของการเรียนการสอน เพื่อช่วยพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

Duffy & Mullally (1978) กล่าวว่า การพัฒนาครูอาจารย์เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

จากนิยามที่ได้กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่างๆ ซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่ทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วย

## แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาคน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ Boydell (1985) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ความสามารถและความรู้สึกใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง และได้เสนอวงจรการพัฒนาตนเองไว้ดังภาพ



ภาพที่ 1 วงจรการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985)

ขั้นที่ 1 วงจรการพัฒนาเริ่มด้วยสิ่งทำให้เกิดความวิตกกังวลอย่างแท้จริง อาจเป็นปัญหาหรืองานซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ ยุ่งยาก สิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหวัง

ขั้นที่ 2 การใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหาหรือสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการค้นหาคำอธิบายหาหนทางที่เป็นไปได้ บางครั้งอาจต้องนำไปถกปัญหากับบุคคลอื่นด้วย

ขั้นที่ 3 แนวทางการพัฒนาคือ การคิดใหม่ รวมทั้งการรับรู้ตนเองและสิ่งรอบตัวใหม่ ความแปลกใหม่นี้อาจเกิดขึ้นได้กับความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่น โดยอาจเกิดได้กับอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน การใช้ความคิดสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ๆ เช่น แนวคิด ทศนคติ แนวคิดความเชื่อ

ค่านิยม มีการพัฒนาการรับรู้และตระหนักในความรู้สึกดังกล่าวรวมทั้งความสามารถในการแสดงออกทำให้ได้ผลลัพธ์คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่น หรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 การนำแนวทางการพัฒนามาปฏิบัติ โดยการลงนำความคิดเห็นใหม่ๆ ไปใช้ ทำงานด้วยความรู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมาย เมื่อเหตุการณ์ดำเนินไปด้วยดีจึงหมายความว่า มีการพัฒนาเกิดขึ้น

นอกจากนี้ Boydell (1985) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาตนเองไว้หลายวิธี วิธีการส่วนใหญ่ต้องอาศัยเวลานาน และยังต้องทำหลายๆ ครั้ง จึงจะเห็นผลโดยแบ่งเป็นวิธีและกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

#### 1. วิธีการพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง จะประกอบไปด้วย 9 กิจกรรม คือ

1.1 การจดบันทึกส่วนตัว (Personal journal) การจดบันทึกส่วนตัวเพื่อพัฒนาตนเองเป็นประโยชน์อย่างยิ่งโดยอาจบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันบันทึกการนัดหมายภารกิจสำคัญ เพื่อกันลืม บันทึกผลงานความสำเร็จในด้านต่างๆ หรือบันทึกความคิดทุกอย่างที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน ขณะที่จดบันทึกประจำวันแต่ละครั้งจะเป็นการช่วยให้ได้พิจารณาถึงการพัฒนา และเน้นสิ่งที่เกิดขึ้นไปในตัว นอกจากนี้ยังอาจกลับไปสำรวจหาแนวทาง แนวความคิด รูปแบบ และความคืบหน้าเพื่อการพัฒนาตนเองต่อไปได้ด้วย จึงนับเป็นวิธีการที่จำเป็นมาก

1.2 การพิจารณาย้อนหลัง (Backwards review) การพิจารณาย้อนหลังถึงเหตุการณ์แต่ละวันเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลควรพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่สิ้นสุดลงในแต่ละวัน มีการทบทวนถึงพฤติกรรมที่ได้ประพฤติปฏิบัติในวันนั้น โดยเริ่มจากพฤติกรรมล่าสุด ณ เวลาที่เริ่มคิดพิจารณาทบทวนย้อนหลังขึ้นไปจนกระทั่งถึงเวลาที่ตื่นนอนตอนเช้า เช่น อาจจะเริ่มพิจารณาทบทวนย้อนหลัง เมื่อเวลาที่เลิกงาน เมื่อกลับถึงที่พัก หรือเมื่อก่อนจะเข้านอน ย้อนหลังขึ้นไปจนถึงเวลาที่ตื่นนอนการพิจารณาทบทวนย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน เป็นการคิดพิจารณาถึงพฤติกรรม ความรู้สึก และเหตุผลทั้งทางด้านบวก ด้านลบของตนเอง รวมทั้งผลกระทบต่อสิ่งรอบข้างทั้งบุคคล สังคม สิ่งแวดล้อม หากได้พิจารณาทบทวนย้อนหลังอย่างสม่ำเสมอเป็นกิจวัตรแล้ว จะพบว่าการกระทำดังกล่าวนี้ ไม่เพียงแต่ทำให้สำนึกเห็นภาพของตนเองว่าได้ประพฤติปฏิบัติอย่างไร และมีเหตุผลอย่างไรเท่านั้น แต่ยังช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผลนอกจากนั้นยังช่วยพัฒนาความจำ เป็นการบังคับตนเองให้มีระเบียบวินัยและความตั้งใจ

1.3 การทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น (Reflecting on things that happen) วงจรการพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมามีความหมายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนา โดยคิดถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างไตร่ตรองทบทวนในสิ่งที่เกิดขึ้น การบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะมีความต่อเนื่องในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยเน้นประเด็นต่อไปนี้เป็นคือ เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ความขัดแย้ง ความสำเร็จ ความล้มเหลว การตัดสินใจที่สำคัญสิ่งที่ได้ตีพิมพ์มาหรือผู้อื่นกระทำต่อตนเอง ความรู้สึกทุกอย่างที่มี แล้วหาจุดสำคัญด้วยการสังเกต ว่าเกิดอะไรขึ้น ตนเองคิดหรือรู้สึกอย่างไร ต้องการทำอะไรและได้ทำอะไรลงไป ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง คิดและรู้สึกอย่างไร เมื่อบันทึกเป็นเวลาพอสมควรแล้วให้ย้อนกลับมาอ่านดูว่า มีรูปแบบหรือแนวทางใดเกิดขึ้นที่สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่เกี่ยวข้องทำให้ได้บ้าง

1.4 การพัฒนาจิตใต้สำนึก (Listening to your inner self and self counselling: Intuition) นอกจากความคิดและทัศนคติแล้วบุคคลยังมีจิตใต้สำนึกซึ่งเป็นความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถและให้คำแนะนำแก่

ตนเองได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญการตัดสินใจที่ยากลำบาก หรือจำเป็นต้องเลือกทางใดทางหนึ่งก็จะสามารถสร้างความกล้าจากภายในตนได้จากวิธีต่อไปนี้ คือ ปล่อยให้ปัญหาผ่านเลยไป มีสมุดบันทึกติดตัว การตรวจสอบแรงจูงใจฟังความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่นของตนเองพูดกับตัวเอง หรือใช้วิธีการหยุดเฉียบ

1.5 ความกล้าในการลองสิ่งใหม่ (Courage to try out new things) คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาตนเองคือความกล้าการพัฒนาความกล้าวิธีหนึ่งคือการให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ปัญหาที่กำลังใจและสร้างความตั้งใจที่แน่วแน่ให้ต่อเนื่องกัน เป็นผลสะท้อนจากการทำงานเป็นกลุ่ม การรับฟังปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของผู้อื่นของผู้อื่นอาจทำให้เกิดแรงบันดาลใจอย่างมากการสร้างความกล้าให้เกิดขึ้นได้คือสำรวจสิ่งที่คิดว่าเสี่ยงหรือกลัวในการกระทำสิ่งใดเช่น กลัวการทำลายสัมพันธภาพ การพิจารณาถึงความกลัวโดยละเอียดอาจช่วยให้เกิดประโยชน์มาก โดยจะเห็นว่าแม้จะไม่ดีนักแต่ไม่นานกลัวจนเกินไปเช่นนี้แล้วจะทำให้มีความกล้า และความมุ่งมั่นที่จะทำได้

1.6 การทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ (Experimenting with new behaviours) การพัฒนาที่ดีที่สุดคือ พยายามลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างรอบคอบทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นได้จากการประเมินตนเองหรือศึกษาข้อความที่จดบันทึกประจำวัน หรือจากคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานทำให้อยากเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างจากเดิม แต่จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและความกล้าเพียงพอ เช่น การเปลี่ยนประเภทหนังสือที่อ่านประจำ เปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ลองพูดกับคนแปลกหน้าอย่างน้อยหนึ่งคนต่อวัน จะทำให้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ได้การจดบันทึกสำหรับวิธีนี้เป็นการเน้นถึงการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ได้ทำต่างไปจากเดิมทุกวัน จะช่วยให้เห็นการพัฒนาความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงอันเป็นสิ่งสำคัญยิ่งส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีค่านิยมแบบอนุรักษ์นิยมซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาตน

1.7 การปรับปรุงพลังความตั้งใจ (Improving your will-power) พลังตั้งใจที่เข้มแข็งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนา และเป็นผลของการพัฒนาด้วย ซึ่งสามารถทำให้แข็งแกร่งได้ด้วยการฝึกใช้เป็นประจำ ควรพิจารณาว่าตนเองเกิดพลังตั้งใจมากน้อยเมื่อใด มีรูปแบบอย่างไร มีผลมาจากผู้อื่นหรือไม่ เวลาใดหรือมาจากสาเหตุใด เช่น ความกดดันในสถานที่ทำงานจากความเหน็ดเหนื่อย จะวิเคราะห์ได้ลึกยิ่งขึ้นโดยจดบันทึกสถานการณ์ และเวลาที่เกิดความเข้มแข็งและเมื่ออ่อนแอการพัฒนาพลังตั้งใจบางอย่างต้องใช้ความพยายามในการตั้งใจทำมากพอควรเช่น ไม่พูดในสิ่งที่ถูกยั่วให้พูด หรือถ้าต้องการทำอะไรบางอย่างในทันที

ให้เลื่อนกำหนดออกไปก่อน หรือถ้าต้องการเลื่อนกำหนดบางอย่างให้ทำทันที หรือการลองทำบางสิ่งทีกลับสถานการณ์เหล่านี้ล้วนเป็นโอกาสที่เหมาะสมแก่การแสดงพลังตั้งใจจนในที่สุดจะทำให้มีกำลังใจที่แข็งแกร่งขึ้นเอง ทำให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้ดีและมีประสิทธิภาพ

1.8 การเปิดใจให้กว้าง (Keeping an open mind) เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้ไม่เห็นด้วยให้ถามตนเองว่าเปิดใจกว้างหรือมีความลำเอียงอยู่หรือไม่ ให้มองสถานการณ์จากแง่คิดบุคคลนั้นให้มาก

พยายามเข้าใจว่าทำไมเขาจึงมีทัศนคติเช่นนั้น และทัศนคติดังกล่าวมีความหมายต่อเขาอย่างไร นอกจากนี้ยังอาจถามตนเองว่าทำไมถึงไม่เห็นด้วยกับบุคคลนั้นเป็นความรู้สึกที่มีต่อตัวบุคคลมากกว่าความคิดเห็นหรือไม่ วิธีนี้อาจทำให้เป็นคนใจกว้างกับผู้อื่นได้มากขึ้น มองเห็นทัศนคติได้มากกว่าหนึ่งด้านการเปิดใจให้กว้างเป็นการแสดงความรู้สึกที่เป็นกลาง เพื่อยอมรับกระแสความคิดต่างๆ คือ ไม้อ่อนอ่อนผ่อนตามผู้อื่นอย่างง่าย ๆ ซึ่งเป็นการแสดงความใจกว้างเกินไป ในทางตรงกันข้ามก็ไม่ควรจะมีเจตนาจนเกิดความลำเอียง หรือมีอคติต่อสิ่งต่างๆ อย่างหนักแน่น เป็นการแสดงถึงความเป็นคนใจแคบ ดังนั้น ควรจะฝึกการเปิดใจให้กว้างเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะช่วยพัฒนาให้เป็นคนที่มีใจกว้างมากขึ้น กิจกรรมนี้หากทำร่วมกับผู้อื่นจะเป็นการดีโดยเฉพาะผู้ที่ไม่เห็นด้วย หรือนำหัวข้อที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันมาสนทนา

1.9 การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย (Working with your higher and lower selves) ส่วนดีและส่วนเสียที่มีอยู่ในตัวบุคคลตามธรรมชาติจะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่กระทำและลักษณะวิธีการกระทำของบุคคล การรู้ถึงวิธีปฏิบัติให้ถูกต้องจะเป็นประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาตนเอง โดยเขียนลักษณะนิสัยพื้นฐาน เช่น บุคลิก อุปนิสัย และทัศนคติ ทั้งที่เป็นส่วนดีและส่วนเสียไว้เท่าๆ กัน แล้วกลับมาอ่านซ้ำหลายหนเพื่อให้เกิดภาพพจน์กว้างๆ จะเห็นส่วนประกอบสำคัญภายในตนเอง แล้วจึงพิจารณาว่ารู้สึกอย่างไร และต้องการทำอะไรในส่วนดีของตนเอง ควรตั้งใจมุ่งใช้ไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเวลาที่เหมาะสม สำหรับส่วนเสียต้องพยายามควบคุมไว้แล้วเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ดีเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์

## 2. วิธีการปรับปรุงความคิด ประกอบด้วย

2.1 การอ่าน ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของผู้อ่านว่าจะอ่านเกี่ยวกับเรื่องอะไรแต่ควรที่จะอ่านในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาชีพ และเรื่องที่สำคัญต่อองค์การของตนเองโดยตรง ซึ่งควรที่จะวางกฎเกณฑ์ไว้เลยว่า จะต้องอ่านวารสารที่เกี่ยวกับวิชาชีพที่ดีที่สุด และอ่านเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยสามารถเลือกหาได้จากบทวิจารณ์หนังสือ บรรณานุกรม รายการบทคัดย่อ ซึ่งจะมีสรุปรวมบทความและหนังสือล่าสุดต่างๆ ไว้จำนวนมาก

2.2 การจดบันทึก เป็นการบันทึกควบคุมไปกับการอ่านหรือใช้ในกรณีฟังบรรยาย การประชุม การชมรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา แต่มีใช้การคัดลอกคำต่อคำ เป็นการบันทึกแทนการจดจำขึ้นอยู่กับแต่ละคนว่าจะใช้วิธีบันทึกลักษณะอย่างไร

2.3 การประมวลตารางข้อมูล เป็นการทำตารางวิเคราะห์ความคิดในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเช่น วิเคราะห์ลักษณะเด่นของบุคคลรอบข้างเป็นที่ทำได้ยากแต่หากทำได้ จะช่วยในการตัดสินใจได้ดี

2.4 วิธีการจดจำสิ่งต่างๆ การจะจดจำสิ่งต่างๆ ได้ต้องบันทึก โดยใช้สมุดจดบันทึก ใช้เทคนิคการจำอย่างเป็นระบบ และใช้วิธีพิจารณาทบทวนซึ่งได้กล่าวรายละเอียดในวิธีการพื้นฐานแล้ว

2.5 การคิดอย่างมีเหตุผล (Improving your ability to think logically) การคิดอย่างมีเหตุผลหมายถึงความสามารถในการคิดถึงเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับเหตุผลถ้าใช้เป็นประจำจะเพิ่มความสามารถได้ ซึ่งในชีวิตประจำวันนั้นมีสถานการณ์ให้ได้ใช้สิ่งเหล่านี้อยู่เสมอเช่น การทบทวนสิ่งที่กระทำลงไปหรือฝึกหัดการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลโดยทำเป็นลักษณะแผนภูมิสายงาน แสดงขอบข่าย

ปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนการฝึกจิตโดยฟังที่วัตถุ การเลือกคิดถึงคุณภาพชีวิตในแง่ดี และคิดคำนึงเฉพาะบางสิ่งบางอย่าง

ขณะที่ Megginson and Pedler (1992) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาตนเอง มีลักษณะดังนี้

1. ปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) คือ การพัฒนาตนเองเริ่มจากตัวของบุคคลเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจในองค์การ มันเป็นการยากในการที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานถ้าหากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล การพัฒนาย่อมจะไม่สามารถเริ่มต้นขึ้นได้เลย บุคคลที่ต้องการในการเรียนรู้ จะต้องรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ (ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจะต้องสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง) ซึ่งบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองนั้นจะต้องไม่พอใจหรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับสภาพของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) คือ บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพตนเองเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้า หรือชอบสิ่งที่ท้าทายซึ่งขั้นตอนนี้เรียกว่าการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเองและนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ไม่มีความพอใจกับสิ่งที่อยู่ในปัจจุบัน เพราะว่าต้องการได้รับบางอย่างมากขึ้นหรือต้องการที่จะต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น แนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนกับผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นต้องคิดวิเคราะห์หรือการไปสนทนากับผู้รู้ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเองยอมรับเพื่อที่จะหาข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป

3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) คือ เมื่อได้มีการวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วจะต้องทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเอง ว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้างความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้บางครั้งจะต้องเผชิญกับความเสี่ย แต่เป็นความเสี่ยเล็กๆ น้อยๆ ที่ตนเองพิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น เป็นความเสี่ยที่ตนเองคิดว่าไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาแหล่งสนับสนุนที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) ภายหลังจากที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถตั้งหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นๆ ได้โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆกัน และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือเพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการจะรู้ การฝึกซ้อมการฝึกฝนกับเพื่อนๆ หรือแม้แต่การฝึกฝนในรูปแบบต่างๆ

5. การสรรหาเพื่อน (Recruit of other people) คือ การสรรหา การแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จซึ่งเราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูงบุคคลที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่ง

ต้องเรียนรู้ ถึงวิธีการในการ สร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้ในการช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน ต่อสู้ ความไม่ละทิ้งความพยายาม (Strickability and perseverance) คือ ในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายามมาเนอดทน ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่าไม่ให้สูญเปล่าจึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) คือ การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไรรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้างซึ่งอาจจะให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

Boydell (1985) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง และมีคุณภาพจะเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลพัฒนาตนเองได้ คุณภาพเหล่านี้แบ่งออกเป็น 2 มิติ

มิติแรก แนวตั้งด้านบนได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่พบปะ ผู้คนกลุ่มใหม่ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม โดยต้องอาศัยความกล้า เนื่องจากคาดหวังผลลัพธ์แน่นอนไม่ได้ การย่างก้าวเข้าไปสู่ความไม่รู้ การเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ นั้นเป็นสิ่งที่น่าพรันพรียง ในทำนองเดียวกัน เมื่อเหตุการณ์เริ่มไม่สู้ดีนักเกิดความยุ่งยากขึ้นอาจทำให้หงุดหงิด และอยากล้มเลิกถอยหลังกลับเสียกลางคัน กว่าจะปรากฏผลมักใช้เวลาานาน ซึ่งอาจทำให้หงุดหงิดได้เช่นกัน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีความตั้งใจมั่น ด้านล่างของเส้นแนวตั้งแสดงให้เห็น บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งบุคคลจะไม่สามารถพัฒนาได้หากไม่ยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบวิธีการใหม่ แต่ความเปิดเผยนี้ จำเป็นต้องอาศัยความถ่อมตัว ไม่เช่นนั้นแล้ว บุคคลจะกลายเป็นคนรอบรู้สารพัดจนกลายเป็นคนวางใจไว้อวดไปได้ แต่หากเปิดเผยมากเกินไปก็อาจกลายเป็นความถ่อมตัวจนเกินไปได้เช่นกัน อันจะทำให้เกิดปมด้อยและขาดความมั่นใจในตัวเอง

เพราะเชื่อว่าความคิดเห็นของคนอื่นดีกว่าของตัวเองไปหมด ถ้าเป็นเช่นนั้นการพัฒนาจะไม่อาจเกิดขึ้นได้ในทำนองเดียวกัน ความกล้าเกินไปจนกลายเป็นความมูทะลุและไม่มีความยั้งคิด หรือความมูมั่งจนเกินขอบเขตจนกลายเป็นความตื้อตึง มักเป็นอุปสรรคกีดขวางแนวทางการพัฒนาเสมอ

มิติที่สอง เส้นแนวนอน เส้นนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นมิติของเวลา ด้านซ้ายมือเป็นความสัมพันธ์กับอดีตว่าทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคงขึ้นหรือไม่ด้วยความเชื่อมั่นในใจว่า ในที่สุดทุกอย่างจะจบลงด้วยดี หากเป็นเช่นนี้ ก็ดูเหมือนว่าการมองโลกในแง่ดี สามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ และยังคงยืนหยัดสู้ต่อไปได้ แม้ในเวลาที่คุณเหมือนไม่มีอะไรดีขึ้น ไม่ใช่รู้สึกไม่มั่นคงจากผลของประสบการณ์ที่เลวร้ายจนทำให้รู้สึกว่าแทบไม่เหลือความหวังอีกแล้ว

ด้านขวามือของมิตินี้เป็นเรื่องของอนาคต บุคคลจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายหรืออย่างน้อยก็รู้ว่าตนต้องการทำอะไรต่อไป แม้อาจยังไม่แจ่มชัดนักหากตนเองไม่เชื่อว่าตนนั้นสามารถพัฒนาได้ บุคคลนั้นก็จะต้องหยุดอยู่กับที่เหมือนกับพวกที่พอใจในสภาพปัจจุบันของตนเองจนไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา แต่ถึงกระนั้นความมั่นคงและความยึดมั่นอย่างเหนียวแน่นเกินไปอาจเปลี่ยนเป็นความใจเย็นจนเฉื่อยชาและเชื่อในชะตากรรมว่า “อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด”



ฉะนั้นจึงไม่ต้องทำอะไรนอกจากนั่งคอยดูว่าอะไรจะเกิดขึ้น ในทำนองเดียวกัน หากรูปแบบของจุดมุ่งหมาย ผิดเพี้ยนไปมากก็อาจนำไปสู่ความวิปริตและทำให้สำคัญตนเกินควร

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองพบว่า มีปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง แต่เนื่องจากว่าส่วนใหญ่แล้วจะมีแนวคิดที่คล้ายกัน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบอยเดิลส์ก็สามารถอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาตนได้ชัดเจนและครอบคลุม โดยพิจารณาจากความหมายที่คล้ายคลึงกันซึ่งก็จะครอบคลุมถึงสาเหตุของการเกิดการพัฒนาตนเองได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาตามตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย

สำหรับแนวคิดทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง การบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ย่อมอาศัยองค์ประกอบหลายประการ นักจิตวิทยามีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์ทุกคนสามารถนำตนเองไปสู่ความสมบูรณ์สูงสุดแห่งตนได้ ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยทางด้านพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมซึ่งอาจจะเป็นตัวสนับสนุนหรือขัดขวางทำลายอยู่บ้างก็ตาม นักจิตวิทยาคนสำคัญที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองชัดเจนคือ Maslow H. Abraham และ Carl R. Rogers

Maslow (1954) ได้มองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงกว่าเดิม โดยเฉพาะลักษณะที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน ถือว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของมนุษย์ คนที่จะพัฒนาตนเองจึงต้องพัฒนามาจากภายในตัวเอง ซึ่ง Maslow ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 7 ชั้น โดยได้เพิ่มเติมจากแนวคิดของตนเองในเบื้องต้นที่มี 5 ชั้น โดยเรียงลำดับความต้องการต่ำสุดไปจนถึงความต้องการที่จะพัฒนาตนเองซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุด ซึ่งความต้องการทั้ง 7 ชั้นมีดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยและสวัสดิภาพ (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and Belonging Needs)
4. ความต้องการรู้สึกว่าคุณค่า (Esteem Needs)
5. ความต้องการรู้จักตนเองตามความเป็นจริงและพัฒนาตามศักยภาพตน (Self-Actualization Needs)
6. ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ (Desire to Know and to Understand)
7. ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs)

โดย Maslow เรียกความต้องการขั้นที่ 1-4 (lower deficiency needs หรือ D.needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้หากขาดมนุษย์จะแสวงหามาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อ D.needs ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการขั้นที่ 5-7 (higher being needs หรือ B.needs)ต่อไป Maslow เชื่อว่าในสังคมปัจจุบันมีน้อยคนนักที่สามารถสนองความต้องการในลำดับสูงสุดได้ เพราะเขายังไม่สามารถบรรลุความต้องการในลำดับต่ำ จึงไม่เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในขั้นสูงได้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรอุษา จันทกร (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและแยกรายด้าน รวมทั้งหาคำนำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและแยกรายด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ของเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน 1) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งและระดับการศึกษา 2) แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู 3) แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง 4) แบบสอบถามวัดการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 5) การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวม มีค่าอยู่ระหว่าง .151 ถึง .643 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ .643 รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ .428 สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551) ศึกษาเปรียบเทียบและรวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในด้านความรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนวุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 จำนวนครู 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน

จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีสำหรับการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาล เอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

สุปราณี จินดา (2549) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ใน 9 ด้าน ดังนี้ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดผลและประเมินผลการศึกษาการบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ความเป็นครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยการสนทนากลุ่ม จากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูปฏิบัติการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ปีการศึกษา 2548 จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการปฏิบัติการสอน ไม่มีความสัมพันธ์กัน การวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และกลุ่มครูปฏิบัติการสอนจำนวน 10 คน พบว่า มีความคิดเห็นด้านเหตุผลสอดคล้องกันคือ ต้องการได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ต้องการให้มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการสอน และสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพิ่มในการพัฒนาบุคลากร

เสริมศรี ไชยศรี (2549) กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูเนื่องจากประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อปฏิรูปการศึกษา มีการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายนอกและภายในในการประเมินภายนอกเพื่อรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้น มีการประเมินทั้งมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านผู้บริหารมาตรฐานด้านครูและอื่น ๆ ในมาตรฐานด้านครูนั้น เกี่ยวข้องกับการมีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถที่ตรงกับความต้องการรับผิดชอบในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ต้องใช้พัฒนาความคิดความสามารถและทักษะของตน ทำให้เกณฑ์การพิจารณามาตรฐานด้านครูเหล่านี้จึงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาและตรวจสอบตนเองของครู เพื่อให้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู

## สรุป

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดีมีคุณค่าในตนเอง มีความสามารถที่จะเป็นผู้นำตนเองได้ มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองตรงตามสภาพเป็นจริงตรงกับที่ Roger ได้อธิบาย Self 3 Self คือ Ideal Self เป็นตัวตนที่อยากจะเป็น Perceive Self เป็นตัวตนที่รับรู้ว่าเป็น

ซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงก็ได้ และ Real Self ตัวตนที่เป็นจริง ซึ่ง Roger กล่าวว่า การที่บุคคลไม่สามารถเข้าใจตนเองได้ มีปมด้อยรู้สึกว่าคุณค่าผู้อื่นไม่ได้ หรือยังไม่สามารถพัฒนาไปถึง Self-Actualization ได้นั้นเป็นเพราะว่าการรับรู้ Self ทั้ง 3 ของเขานั้นไม่สอดคล้องกันนั่นเอง (Roediger, Rushton, Capaldo & Paris, 1987)

## เอกสารอ้างอิง

ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน

กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุปราณี จินดา. (2549). ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสริมศรี ไชยศร. (2549, กรกฎาคม-กันยายน). มาตรฐานคุณภาพการศึกษา: เป้าหมายที่ท้าทายความ

เปลี่ยนแปลง. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 35(1): 1-11.

อรอุษา จันทกร. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง

ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Boydell, T. (1985). **Management self-development: A guide for managers, organizations and institution.** Geneva : International Labour Office.

Duffy, N. V. & Mullally, L. J. (1978). The Goal of Faculty Development: Improving Instruction (and Surviving). **Improving College and University Teaching.** 26, 121-123.

Guff, J. G. (1975). **Toward Faculty Renewal California:** Jossey Base, 1975.

Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality.** New York: Garper & Row.

Meggison, D. & Pedler, M. (1992). **Self development : a facilitator' guide.** London : McGraw Hill.

Pedler, M. (1990). **Self development in Organizations.** London: Mc Grow-Hill.

Roediger, H. L., Rushton, J. P., Capaldo, E. D. & Paris, S. G. (1987). **Psychology.** 2<sup>nd</sup> ed. Toronto, Can: Little, Brown and Company.

Swansburg, R.C. (1968). **Inservice education.** New York : G.P.Puthum's Sage.