



การศึกษาศาภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

นางสาวสุพัตรา ชัยทารินทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษาศาภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2



นางสาวสุพัตรา ชัยทารินทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

โดย นางสาวสุพัตรา ชัยทารินทร์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อรรคทิมากุล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นลินรัตน์ รักกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวิชัย สืบรัมย์)

กรรมการ

.....
(อาจารย์ ดร.สามารถ สว่างแจ้ง)

กรรมการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวิชัย สืบรัมย์)

ชื่อ : นางสาวสุพัตรา ชัยทารินทร์
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว
 เขต 2
 สาขาวิชา : บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรวิชัย สืบรัมย์
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าอิสระโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 จำนวน 200 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามลำดับสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ โดยวิเคราะห์แยกรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเองเป็นลำดับแรก ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง ด้านศึกษาดูงาน และด้านการวิจัย ตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะ พบว่า หน่วยงานควรจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และควรที่จะให้มีการสนับสนุนทางด้านการศึกษาต่อ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ มีการส่งเสริมในด้านการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร เกิดการพัฒนางาน เกิดการพัฒนาแนวคิดของบุคลากรทำให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

(มีจำนวนทั้งสิ้น 106 หน้า)

คำสำคัญ : การพัฒนาดตนเอง, บุคลากรสายวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Supatra Chaitharin

Independent Study Title : A STUDY ON THE SELF-DEVELOPMENT OF ACADEMIC PERSONNEL UNDER THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Major Field : Vocational and Technical Education Management
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Assistant Professor Dr. Sarawut Suebyaem

Academic Year : 2024

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to examine the status of self-development among academic personnel under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. A descriptive research methodology was employed. The scope of the study focused on academic personnel within the said office, with a sample size of 200 individuals. Data were collected using a questionnaire and analyzed using percentage, mean, and standard deviation statistics.

The findings revealed that the overall status of self-development among academic personnel was at a high level. When analyzed by specific aspects, it was found that self-directed learning ranked first, followed by further education, training/seminars, career advancement, study visits, and research, respectively. As for the recommendations, it is suggested that the organization prioritize the development of academic support personnel to achieve the agency's objectives. There should also be support for further education, with administrators emphasizing and promoting educational scholarships for personnel. This would enhance their potential, lead to improved work performance, foster new ideas, increase work efficiency, and contribute to the fulfillment of the organization's objectives.

(Total 106 Pages)

Keywords: Self-development, Academic Personnel, Primary Educational Service Area Office

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความเมตตาช่วยเหลือของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวุฒ สืบแย้ม อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ชี้แนะแนวทาง ข้อคิดเห็น และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ค้นคว้าอิสระรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในพระคุณของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษาและท่านคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ แนะนำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายประสงค์ อุบลวัตร นายกิตติศักดิ์ ห่วงมิตร นายธงชัย วงศ์ชา นางพิมพ์สิริ ตะเพียนทอง และนายปัจจุภูมิ หลาบคำ ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียน เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา และเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระขอขอบพระคุณครอบครัว ที่มีส่วนสำคัญในการให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในทุกเหตุการณ์ของชีวิต ขออุทิศความดีที่มีในการค้นคว้าอิสระนี้ แต่ท่านผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งที่กล่าวมาและยังไม่ได้กล่าวถึง ผู้ค้นคว้าอิสระซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สุพัตรา ชัยทารินทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ซ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ	6
1.3 ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ	6
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเอง	26
2.3 ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น	33
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	47
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระ	49
3.5 สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการค้นคว้าอิสระ.....	51
4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	52
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ.....	54
บทที่ 5 สรุปผลการค้นคว้าอิสระ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
5.1 สรุปผลการค้นคว้าอิสระ	56
5.2 อภิปรายผล.....	57
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก ก.....	72
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบ เพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ	72
ภาคผนวก ข.....	74
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ ...	74
ภาคผนวก ค.....	77
ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และหัวข้อการออกแบบสอบถาม	77
ภาคผนวก ง.....	84
ผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	84
ภาคผนวก จ.....	86
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำค้นคว้าอิสระ	86
ภาคผนวก ฉ.....	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม	88
ภาคผนวก ช.....	97
สถิติข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำค้นคว้าอิสระ	97
ประวัติผู้เขียน.....	106

สารบัญตาราง

หน้า

2-1 การสังเคราะห์การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	31
2-2 ข้อมูลนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	40
2-3 ข้อมูลโรงเรียนแยกตามขนาด	40
4-1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.....	54
4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการศึกษาต่อ	55
4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	56
4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านศึกษาดูงาน.....	57
4-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง	58
4-7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง.....	59
4-8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการวิจัย.....	60

สารบัญรูปภาพ

หน้า

2-1	พีระมิตความต้องการ 5 ชั้นของมนุษย์ แนวคิดจากมาสโลว์	24
2-2	กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ	45
3-1	การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของโปรแกรมราโอซอฟท์ (Raosoft).....	46



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความสำคัญของปัญหา

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญมากในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ในยุคปัจจุบัน ที่จะช่วยให้ภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ การที่บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรมีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติอันพึงประสงค์ที่เหมาะสม จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลดต้นทุน เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ส่งผลให้ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานลดลง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) เพื่อให้งานสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรและเพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่หน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคลากรเองและต่อหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวบุคลากรเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนใน ความสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานหรือองค์กร และทำให้หน่วยงานหรือองค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อันเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันของหน่วยงานหรือองค์กร (นิภาพรรณ, 2561)

บุคลากรสายวิชาการ เป็นบุคลากรภายในหน่วยงาน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญมากภายในหน่วยงาน เพราะจะช่วยให้การผลักดันกลไกการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับหน่วยงาน โดยการพัฒนา มีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและสัมมนา การวิจัยและเขียนตำรา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งวิธีดังกล่าวก็ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความถนัดของแต่ละคน (ประวีณา และนลินี, 2559) การพัฒนาบุคลากรนั้นต้องใช้ องค์ประกอบในหลาย ๆ ด้าน ในการพัฒนาความก้าวหน้าและต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการที่จะให้บุคลากรเหล่านั้นเล็งเห็นคุณค่าและความจำเป็น เกิดแรงจูงใจ

มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นกัน การพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางหนึ่งของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีส่วนช่วยในการดำเนินงานของภายในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพลดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับองค์กร ช่วยสร้างความพร้อมในการดำเนินงานของหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์การกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาตนเองประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ "การพัฒนา" (Development) หมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้น และคำว่า "ตน" (Self หมายถึงบุคคล ดังนั้นการพัฒนาดตนเองจึงหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า (อัสครา, 2556) การพัฒนาดตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนเองคาดหวังกับพฤติกรรมตนเอง ได้แก่ การปรับปรุงตน (Self - Improvement) การบริหารตน (Self - Management) และการปรับตน (Self - Modification) รวมถึงการทำให้ตนเองเจริญในด้านการปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อดำรงตนให้ปกติสุข ส่วนการพัฒนาดตนเอง ในแง่ของพุทธจริยศาสตร์ คือการพัฒนาดตนเองในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิต และหลักของความถูกต้องพอดี ซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุด ความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม (พระอนุ และคณะ, 2564) การพัฒนาดตนเองโดยยึดหลักพุทธจริยศาสตร์ ถือเป็น “ปรัชญาชีวิต” รูปแบบหนึ่งที่ช่วยชี้นำแนวทางให้คุณก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จพร้อม ๆ กับความสุขในการดำเนินชีวิตความสำเร็จในหน้าที่การดำเนินชีวิตที่ต้องการนั้นไม่ยาก เพียงเริ่มเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการพัฒนารูปแบบการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังประสบอยู่เท่านี้ก็ สามารถประสบผลสำเร็จในหน้าที่การดำเนินชีวิตตามต้องการแล้ว เชื่อได้ว่าคนเราทุกคนย่อมมีแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองที่แตกต่างกันและทุกรูปแบบ ทุกวิธีการ หากทำด้วยความตั้งใจไม่ว่าจะเจออุปสรรค มากเพียงใด ก็สามารถก้าวข้ามปัญหานั้นไปได้อย่างมีสติ และใช้ชีวิตอย่างระมัดระวังกับการดำเนินชีวิตนั่นเอง ทั้งนี้ยังมีปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง คือความต้องการดังที่ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยเรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานต่ำสุด ไปยังความต้องการชั้นสูงสุด คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3 ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการความมีเกียรติและศักดิ์ศรี 5) ความต้องการพัฒนาดตนเอง ไปถึงจุดสมบูรณ์สูงสุดของชีวิต

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ 1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็น

เหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่ใช่เหตุจูงใจอีกต่อไป 2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน 3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้วบุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มาสโลว์ ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้ 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพันต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราต้องการสร้างสถานภาพของตนเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น 5) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวตนเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

ตามทฤษฎีของมาสโลว์จะแบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัย

ภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ดังนั้นการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองให้พัฒนาออกมาเป็นผลงานที่เป็นรูปธรรมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มศักยภาพของตนเอง การพัฒนาภายในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินต่อไปให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอทางตอนกลางและตอนเหนือของจังหวัด ได้แก่ อำเภอไทรน้อย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ และอำเภอปากเกร็ด มีสถานศึกษาในสังกัดในความรับผิดชอบจำนวน 63 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น อำเภอไทรน้อย 19 โรงเรียน อำเภอปากเกร็ด 19 โรงเรียน อำเภอบางบัวทอง 14 โรงเรียน และอำเภอบางใหญ่ 11 โรงเรียน มีครูในสังกัด จำนวน 1,551 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2, [สพป.นบ 2], 2566) สามารถจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน ประกอบด้วย ครูอัตราจ้าง 331 คน พนักงานราชการ 15 คน ครูผู้ช่วย 469 คน ครูไม่มีวิทยฐานะ 138 คน ครูชำนาญการ 360 คน ครูชำนาญการพิเศษ 257 คน และครูเชี่ยวชาญ 1 คน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2568) ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยบุคลากรสายวิชาการจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน บุคลากรต้องจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักการคิดวิเคราะห์และวินิจฉัย การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับการทำงาน การหาทีมงานที่สามารถร่วมกันทำงานและการมีความอดทนและความพยายามในการแก้ไขปัญหา เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานในทางทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มศักยภาพของตนเอง การพัฒนาภายในองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินต่อไปให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จึงต้องการวิธีพัฒนาตนเองที่หลากหลาย รูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ที่มีสถานศึกษาที่มีหลายขนาด ความพร้อม เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในแหล่งเรียนรู้ ของขอเขตหน่วยงาน ประกอบกับบุคลากรสายวิชาการยุคปัจจุบันที่เผชิญการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่ก้าวผ่านไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรสายวิชาการยิ่งจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นทั้งนี้เพื่อส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง และคุณภาพของผู้เรียนผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการด้านการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาจากผู้เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารและครู เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อทำความเข้าใจในการใช้เป็นข้อมูลให้หน่วยงานทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเอง หน่วยงานสามารถใช้ประกอบการพิจารณาการกำหนดแนวทาง นโยบายในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง จากผลการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ประเด็น 2.4 พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ พบว่าในรายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ร้อยละ 15.87 เป็นจุดที่ควรพัฒนา อีกทั้งผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษากลุ่ม NYY จำนวน 9 แห่ง เป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีความไม่พร้อมด้านกายภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองไม่เพียงพอ (สพป.นบ 2, 2566) ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาคุณภาพงาน รวมไปถึงคุณภาพของหน่วยงานอีกด้วย เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานภายใต้วิกฤตการณ์ดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานมีความจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สร้างความเสมอภาคต่อกันภายในหน่วยงาน เช่น การกำหนดลักษณะงานที่ต้องทำให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การพัฒนาความมั่นคงในงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานและหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การติดต่อสื่อสารงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาพฤติกรรมของบุคคลเพื่อผลงานขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่จะต้องได้รับความก้าวหน้ากลุ่มบุคลากรหลักของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงบุคลากรสายวิชาการ งานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว บทบาทหลักจะอยู่ที่บุคลากรสายวิชาการ

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ค้นคว้าอิสระในฐานะที่เป็นบุคลากรสายวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จึงมีความสนใจศึกษาการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็น ข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง และหาแนวทางแก้ไขให้มีการพัฒนาระบบการทำงานภายในหน่วยงาน และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และเล็งเห็นถึง ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากร อันจะทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป ซึ่งเป็นผลบวกต่อ การพัฒนาและความก้าวหน้าของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ต่อไป ในอนาคต และเพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยที่ได้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัญหาและแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

1.3 ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีขอบเขตของการค้นคว้าอิสระดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอไทรน้อย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ และ อำเภอปากเกร็ด มีสถานศึกษาในสังกัดในความรับผิดชอบจำนวน 63 โรงเรียน รวมจำนวนประชากร ทั้งหมด 1,551 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2)

1.3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมราโอซอฟท์ (Raosoft) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับ ฉลาก ซึ่งสุ่มในแต่ละโรงเรียน มีบุคลากรสายวิชาการเป็นหน่วยสุ่ม (sampling unit) แบ่งตามอำเภอ อำเภอละประมาณ 50 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนประมาณ 200 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งทางวิชาการ 5) ประสบการณ์ทำงาน

1.3.2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ในด้าน 1) ด้านการศึกษาต่อ 2) ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา 3) ด้านศึกษาดูงาน 4) ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง 5) ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง 6) ด้านการวิจัย

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยดำเนินการภายในเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่กระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วย

1.4.2 บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ได้แก่ 63 โรงเรียน จำนวน 1,551 คน

1.4.3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 (สพป.ขอนแก่น เขต 2) เป็นหน่วยงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคกลาง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.4.4 กลุ่ม NYY หมายถึง กลุ่มสถานศึกษาที่มีความไม่พร้อมด้านกายภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองไม่เพียงพอ

1.4.5 การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคลากรสายวิชาการในหน่วยงานได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากต้นสังกัดให้เพิ่มพูนความรู้และทักษะ โดยการเข้าศึกษาในหลักสูตรการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ โดยครอบคลุมการสนับสนุนการศึกษาทั้งในหลักสูตรที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่หรือหลักสูตรที่บุคลากรสนใจ รวมถึงการจัดสรรเวลาศึกษาทั้งในช่วงเวลาราชการ (วันจันทร์-ศุกร์) และนอกเวลาราชการ (วันเสาร์-อาทิตย์)

1.4.6 การฝึกอบรม/สัมมนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้หรือสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเทคนิคใหม่ๆ ด้านการสอนและการวิจัย โดยครอบคลุมการอบรมเทคนิคการสอน การอบรมสาขา

วิชาชีพเฉพาะทาง การสัมมนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการอบรมวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผลการเข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำมาพิจารณาในความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

1.4.7 ศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้เดินทางไปเรียนรู้งานทั้งภายในและต่างประเทศ โดยผู้เข้าร่วมสามารถเลือกสถานที่ศึกษาดูงานตามความต้องการและความสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายปัจจุบัน รวมถึงมีโอกาสศึกษาดูงานนอกเหนือจากหน่วยงานของตน โดยมุ่งเน้นการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นรูปธรรม

1.4.8 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง หมายถึง กระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการที่หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ทั้งในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่และในสาขาอื่นที่สนใจ โดยหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการเรียนรู้ จัดสรรเวลาเรียนรู้ที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4.9 การเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดระบบสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสายวิชาการสามารถพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยครอบคลุมการลดภาระงานประจำเพื่อเพิ่มเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ การสนับสนุนด้านการวิจัยและการเผยแพร่ผลงาน การจัดหาแหล่งข้อมูลวิชาการที่ทันสมัย การให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติในการประเมินผลงานวิชาการ ตลอดจนการจัดให้มีระบบที่ปรึกษาเฉพาะทาง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพและคุณสมบัติให้ครบถ้วนตามเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.10 การวิจัย หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบที่หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนอย่างเต็มรูปแบบ ทั้งในด้านงบประมาณที่เบิกจ่ายได้สะดวกและรวดเร็ว การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษา การจัดสรรเวลาเพียงพอสำหรับการค้นคว้าข้อมูล ตลอดจนการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนางานอาชีพและความก้าวหน้าทางวิชาการ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ทราบถึงสภาพการพัฒนาด้านของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการอย่างแท้จริง

1.5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

1.5.3 สถานศึกษาได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสายวิชาการ

1.5.4 บุคลากรสายวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2 ได้ทราบ
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาตนเองในอนาคต



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเอง

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาดตนเอง

2.3 ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเอง

2.1.1.1 ความหมายของการพัฒนาดตนเอง

มีนักวิชาการ กล่าวถึงความหมายของ การพัฒนาดตนเอง ว่า ตรงกับภาษาอังกฤษ คำว่า self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า การพัฒนาด และมักใช้แทนกันบ่อย ๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการปรับตน (self-modification) ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน และเห็นว่าบุคคลที่จะพัฒนาดตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาดที่ถูกต้องซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาดตนเองประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาดตนเอง ไว้ดังนี้

Swansburg (1968) กล่าวว่า iva การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และสนองความอยากรู้อยากเห็นของตนการพัฒนาตนเองเป็น การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานด้านปัญญา และคุณภาพ ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

Boydell (1985) กล่าวว่า iva การพัฒนาตนเองคือความพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วย ตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนตัว มีความสามารถใหม่ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจาก เดิมมีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนดีขึ้น

Meggison and Pedler (1992) กล่าวว่า iva การพัฒนาตนเองเป็นการที่ผู้เรียนรู้ได้ ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เรียนเมื่อไร และจะเรียนอย่างไรเพื่อให้เกิดการพัฒนา ทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานซึ่งการเลือกการพัฒนาตนเองย่อมส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองด้วย

เอกชัย (2553) กล่าวว่า iva การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น โดยเหตุที่ มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและการรับรู้ศักยภาพของ ตนเอง) ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

อัจฉรา (2556) กล่าวว่า iva การกระทำที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะต่าง ๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่กระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุน จากองค์กรด้วย

จากการที่นักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเกิดความต้องการแล้วดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ ต่าง ๆ ของตนด้วยตนเอง เพื่อให้ตนมีความรู้ความสามารถมากขึ้นหรือสูงขึ้น มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่จำเป็นและเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตน ของงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนองค์กรและสังคมที่เกี่ยวข้อง

2.1.1.2 แนวทางในการพัฒนาตนเอง

Meggison and Pedler (1992) ได้อธิบายแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนา ตนเองจะเกิดมาก หรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะ ผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และ เข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความ

เข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเอง ต้องการรู้และพัฒนา

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่า จะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังงี้ คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือ วัดผลตนเอง

4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำ การตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหา ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการ สนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่เวลานี้ ก็คือ เพื่อน ร่วมงานเจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้ อยู่ สม่ำเสมอและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจาก ผู้ร่วมงาน

6) ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไป กับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่า เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7) การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของ การกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือ ตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง จึงเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ที่จะต้องพยายามกระทำ ให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีนักจิตวิทยาและนักวิชาการ หลายกลุ่มพยายามศึกษาแนวคิดพื้นฐานและความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และได้จัดกลุ่มไว้เป็น กลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มมนุษยนิยม กลุ่มพฤติกรรมนิยม และกลุ่มแนวพุทธศาสตร์ ดังนี้

2.1.1.2.1 แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม

ราตรี (2544) กล่าวไว้ว่า กลุ่มมนุษยนิยมนี้ เชื่อว่า มนุษย์มีอิสระที่จะคิด และ การทำในสิ่งที่ตนชอบและตัดสินใจ มีศักดิ์ศรี และรู้คุณค่าของตน สามารถจะนำตนเองและพึ่งตนเอง ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีอิสระเสรีภาพในการเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ทำ

ให้ผู้เรียนหรือตนเองเดือดร้อน กลุ่มนี้เสนอแนะว่า ควรให้ผู้เรียนมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านไปพร้อม ๆ กัน คือ ด้านความรู้ (cognitive) ด้านเจตคติ (affective) และด้านทักษะ (psychomotor) นั่น คือ ผู้สอนควรฝึกให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้สรุปแนวคิดสอดคล้องกับ Maslow, Rohers, and Combs โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้ที่จะเป็นประโยชน์ที่สุดต่อการมีชีวิตอยู่ในสมัยปัจจุบัน คือ การเรียนรู้เกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง นักจิตวิทยามนุษย์นิยมทั้ง 3 ท่านมีความเชื่อพื้นฐานเหมือนกันว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และความโน้มเอียงที่จะขวนขวายที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจภายในที่จะสร้างสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเอง ถือว่าตนเองเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นบุคคลมีค่า

2.1.1.2.2 แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม

นักจิตวิทยาแนวพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อว่าพฤติกรรมที่ไม่ปกติของบุคคล ยกเว้นพฤติกรรมอันเนื่องมาจากพันธุกรรม ความผิดปกติทางชีวเคมี และความบกพร่องของระบบประสาท พฤติกรรมเหล่านั้นเกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมบุคคลทั้งสิ้น ซึ่ง เรียม (2542) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของบุคคลอื่นเนื่องมาจากการเรียนรู้มีหลายลักษณะ เช่น พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพ พฤติกรรมการแสดงออก พฤติกรรมที่เกิดจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา ได้สรุปแนวคิดสอดคล้องกับ Dollard and Miller กล่าวว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เราแสวงหาสภาพสมดุลอยู่เสมอ หรือมีความโน้มเอียงที่รักษาความคงตัวภายใน เช่น ความหิวเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมเรียกว่า ทฤษฎีลดแรงขับ (drive reduction theory) ประกอบด้วยสิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม (antecedent stimulus) ความต้องการ (need reduction) สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม หมายถึง สภาวะที่เกิดการขาด ทำให้เกิดความต้องการ และเป็นแรงขับกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสนองตอบ และทำให้มีการลดความต้องการ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่า ความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย Murray ได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่ง และได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด แต่ความต้องการของ Murray ที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement)
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (affiliation)
3. ความต้องการความก้าวร้าว (aggression)
4. ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง (autonomy)
5. ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น (dominance)

6. ความต้องการที่แสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน (exhibition)

7. ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น (nurturance)

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดพุทธกรรมมานิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากเงื่อนไขของความต้องการที่เป็นการกระทำเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และเงื่อนไขของการกระทำเชิงลบ คือ การลงโทษ การเรียนรู้ทางสังคม มีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ รวมทั้งกระบวนการทางปัญญาซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง

2.1.1.2.3 แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์

พระพุทธศาสนามีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสติปัญญา พฤติกรรม และความประพฤติของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน หลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ และรู้จักกันดี คือ หลักสังคหวัตถุธรรม พรหมวิหารธรรม และสาราณียธรรม เป็นธรรมที่ช่วยในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับอริยบท 4 เป็นธรรมที่ช่วยพัฒนาชีวิตให้มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เรียม (2542) ที่กล่าวไว้ว่า ตามวัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์ ถือว่า การพัฒนาคนเพื่อให้อิสราภาพเป็นสิ่งสำคัญ วัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งพัฒนาตนไปสู่อิสรภาพ หมายถึง ความพอดี หรือการมีดุลยภาพของชีวิตวัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างยิ่งซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมไสยศาสตร์และวัฒนธรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสตร์มุ่งกระทำให้ตนมีความสุขด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาวัตถุส่วนพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีชีวิตอยู่ด้วยปัญญานั้น แกนกลางของมันก็คือการพัฒนาคนให้รู้จักคิด เริ่มแต่รู้จักสัมพันธ์กันประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในแนวทางของปัญญา เช่น ให้รู้จักดูเป็นฟังเป็น จนกระทั่งคิดเป็น การที่รู้จักสัมพันธ์กับประสบการณ์อย่างถูกต้องรู้จักใช้ปัญญา และพัฒนาปัญญาขึ้นมาได้จะต้องอาศัยหลักธรรมอย่างหนึ่งที่เรียกว่า “โยนิโสมนสิการ” คือ การรู้จักมอง รู้จักคิด รู้จักพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเดินความคิดอย่างถูกต้องและการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนนั้น ควรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมด้วยการประพฤติหลักคุณธรรมของศาสนา คือ การเว้นจากการประพฤติผิด ทุจริตทางกาย วาจาใจการทำแต่ความดี กระทำจิตใจของตนบริสุทธิ์หมดจดจากกิเลส ซึ่งหลักการพัฒนาตนตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ทมะ คือ การรู้จักข่มใจ ไม่ยอมให้กิเลสนำไปสู่ความชั่ว 2) สิกขา คือ การศึกษาพัฒนาตนเอง 3) ภาวนา คือ การพัฒนาทั้งกาย ใจ และปัญญา

สรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม จะมุ่งเน้นการรักษา สภาวะสมดุลความต้องการของร่างกาย แนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม จะเน้นการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากเงื่อนไขการกระทำของบุคคล และแนวพุทธศาสตร์ เน้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความมี อิสระภาพ มีความพอดีของชีวิต และอยู่ได้อย่างสงบสุข ซึ่งมีทั้ง 3 กลุ่มนี้มีพื้นฐานของแนวคิดในการ พัฒนาตนเองคล้ายกัน คือเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเสาะแสวงหาขวนขวายที่จะ ศึกษาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้บังคับเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจ ซึ่งเกิด จากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลเอง

2.1.1.2.4 แนวคิดในการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการ พัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา “ตน” หรือให้การศึกษาแก่ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) สรุปไว้ว่า การศึกษา หมายถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การ ฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้าง องค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาค้นคว้าชีวิต ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษา นอกกระบบ และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช (2532) ได้เสนอแนว คิดเกี่ยวกับการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนคุณภาพให้กับชีวิตมนุษย์ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาปัญญา
2. สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ตำแหน่ง
3. ก่อให้เกิดค่านิยม รวมทั้งทัศนคติในด้านภาวการณ์ทำงาน
4. เกิดความรู้ความชำนาญ

ลักษณะของการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532) ได้กล่าวถึง ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การศึกษาต่อที่ไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด
3. การศึกษาต่อเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาทั่วไปทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ โดยมีเงื่อนไขการศึกษาแตกต่างกันไป เช่น ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็ม

เวลา โดยได้รับเงินเดือน และมีเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาในการปฏิบัติงานให้องค์กรหลังจบการศึกษา

4. การศึกษาต่อบางเวลา โดยองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้รับพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน

การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยม และมีความสำคัญ เป็นอย่างมากสำหรับพนักงานที่ต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่ได้มาจากการศึกษา

กิดานันท์ (2543) แบ่งประเภทของการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การศึกษาในระบบ หรือการศึกษาที่มีรูปแบบ (formal education) คือ การศึกษาที่จัดขึ้นในสถาบันศึกษาต่าง ๆ กำหนดหลักเกณฑ์หลักสูตร และจำนวนปีที่ศึกษาไว้อย่างแน่นอนมีเป้าหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน เช่น การศึกษาในโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบ (non-formal education) เป็นการศึกษาที่จัดตามความต้องการของผู้เรียนที่พลาด โอกาสศึกษาในระดับโรงเรียน หรือศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ มีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เช่น การฝีมือ หรืออาชีพเสริมต่าง ๆ ที่มีความสนใจ

3. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ หรือการศึกษาตลอดชีวิต (informal education หรือ lifelong education) การเรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวันเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือการศึกษาค้นคว้าอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยตนเอง เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ หรือไม่มีผู้จัดให้

จากแนวคิดการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ดังที่ได้ยกมากล่าวอ้างนั้นจะเป็นการศึกษาในระบบ หรือนอกระบบก็ได้แต่เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามที่ตนสนใจและเมื่อมีการประเมินความรู้ก็จะได้รับวุฒิปัตร หรือปริญญาบัตร

2.1.1.2.5 แนวคิดในการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรม

การฝึกอบรม นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคล เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติต่อการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ได้อย่างมีคุณค่าและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม การที่จะทำให้คนเรามีความรู้ ความเข้าใจ หรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

การฝึกอบรมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการให้การศึกษา กล่าวคือ การให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ประสบการณ์หลาย ๆ ด้านแก่ผู้เรียน เพื่อให้พัฒนาทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และให้ประสบการณ์ด้านอาชีพด้วย ระยะเวลาที่ใช้ยาวนาน มีการกำหนดหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษา เช่น การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจุดประสงค์ที่จะให้ความรู้พื้นฐานสำหรับการเตรียมตัวพร้อมเพื่อชีวิต (education for life) เพื่องาน (for job) และเพื่อการเติบโตในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนและกำลังเปลี่ยนแปลงการจัดหลักสูตรเน้นทักษะพื้นฐาน(basic skill) และเน้นการมองภาพในมุมกว้าง การให้การศึกษาจึงอาจจัดให้สนองเพื่อให้ผู้เรียนออกไปทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะทางได้

ส่วนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถกลับไปปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ ระยะเวลาที่ใช้เป็นช่วงสั้น หลักสูตรจะเน้นให้ปฏิบัติงานเฉพาะทางได้ลักษณะการฝึกอบรมอาจทำได้หลายลักษณะตามนโยบายและความต้องการขององค์การ เช่น ฝึกอบรมก่อนทำงานให้สามารถทำงานได้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และฝึกอบรมเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นต้น (จิระ, 2538)

เทคนิควิธีการฝึกอบรม

การถ่ายทอดความรู้ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ จะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่สนใจต่อการจะรับความรู้เพราะเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาเทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

สมชาย (2542) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรม (training techniques) ไว้ว่า เมื่อมีการกำหนดความต้องการของการฝึกอบรมแล้ว จะต้องทำการกำหนดจุดประสงค์การฝึกอบรม และออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งควรกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดในปัจจุบัน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติงาน (On-the-Job Training-OJT) เป็นการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ เป็นวิธีการที่พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่จะมอบหมายให้พนักงานใหม่เรียนรู้ประสบการณ์จากพนักงานเดิม หรือหัวหน้างานที่ทำหน้าที่สอนงานให้ ซึ่งการฝึกปฏิบัติงานนั้นสามารถกระทำได้ในหลายวิธีดังนี้

1.1 วิธีสอนงาน (coaching) หรือการศึกษา (understudy) วิธีการสอนงานเป็นวิธีการปฏิบัติขณะปฏิบัติงาน (On-the-job approach) ซึ่งผู้จัดการจะสอนผู้ฝึกหัดทำงานแบบตัวต่อตัว การสอนงานเป็นวิธีการพัฒนาการจัดการในการปฏิบัติงาน ส่วนวิธีการศึกษา (understudy)

method) เป็นวิธีอบรมในขณะทำงาน (On-the-Job Training) ซึ่งแต่ละบุคคลจะได้รับจากการออกแบบเพื่อได้เรียนรู้จากพนักงานเดิม

1.2 การหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นการฝึกอบรมที่พนักงานมักเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดการ (management trainee) จะเคลื่อนย้ายจากหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งตามช่วงเวลาที่ยาวนานไว้เป็นเทคนิคการสอนงานขณะปฏิบัติงาน (OJT) อีกแบบหนึ่ง

1.3 การฝึกอบรมด้วยการฝึกงาน (apprenticeship training) เป็นการให้คำแนะนำการฝึกอบรมทั้งในขณะปฏิบัติงาน และนอกเหนือจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการปฏิบัติตามลักษณะต่าง ๆ ของการทำงานซึ่งต้องอาศัยทักษะในอาชีพ วิธีนี้มักใช้มากในการฝึกอบรมบุคคลในอาชีพต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น การอบรมแพทย์ใหม่ (training new medical intern) ซึ่งแพทย์เหล่านี้จะต้องใช้เวลาฝึกงานในโรงพยาบาลเป็นเวลาหลายปีกว่าจะสำเร็จการศึกษา

1.4 การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job Instruction Training-JIT) เป็นการฝึกอบรมโดยตรงจากการทำงาน บางครั้งเรียกว่าการฝึกอบรมในขณะทำงาน (on-the-job training) มีงานจำนวนมากที่ต้องทำตามลำดับขั้นตอน ซึ่งการสอนที่ดีที่สุดก็คือการสอนเป็นขั้น ๆ ไป กระบวนการดังกล่าวจะต้องเริ่มตั้งแต่การเขียนขั้นตอนทั้งหมดที่จำเป็นในงานโดยเรียงตามลำดับว่าควรทำอะไรแล้วเขียนจุดสำคัญเพื่อแสดงวิธีการและเหตุผลที่ต้องทำในแต่ละขั้นตอน

2. วิธีการบรรยาย (Lecture) เป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว ซึ่งผู้สอนใช้ในการนำเสนอข้อมูลแก่พนักงานหรือกลุ่มพนักงาน โดยใช้วิธีการพูดเป็นส่วนใหญ่ การบรรยายมีข้อดีหลายประการ เช่น เป็นวิธีการที่รวดเร็ว และง่ายในการให้ความรู้แก่ผู้เข้าฝึกอบรมกลุ่มใหญ่ โดยอาจใช้พิมพ์ เช่น หนังสือ และคู่มือเพื่อประกอบการบรรยาย ซึ่งคำแนะนำที่มีประโยชน์ในการบรรยายมีดังนี้

2.1 จงให้สัญญาแก่ผู้ฟังเพื่อช่วยให้ผู้ฟังติดตามความคิดของคุณได้ทันอย่าเริ่มต้นในสิ่งที่ผิด

2.2 สรุปลงสั้น สนใจผู้ฟัง และสบตากับผู้เข้าอบรม

2.3 พูดให้ทุกคนในห้องได้ยินเสียง และพูดประเด็นสำคัญตามโน้ตย่อ

2.4 ใช้มือให้เหมาะสม ตบคุคลิกภาพ และการใช้ภาษาที่ไม่สุภาพออกไป

2.5 ควรฝึกหัดการบรรยายในสถานการณ์ที่คล้าย ๆ กับสถานการณ์จริงก่อนที่จะบรรยายจริง

3. เทคนิคการใช้โสตทัศนูปกรณ์ (audiovisual techniques) เป็นการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์วงจรปิด เทป วิทยู วีดีโอเทป เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพมาก และได้รับการใช้อย่างกว้างขวาง โสตทัศนูปกรณ์มีราคาแพงกว่าการใช้การบรรยาย

ในห้องประชุมมาก แต่ก็มีข้อดีที่สามารถใช้ได้เมื่อมีความต้องการแสดงภาพถึงวิธีที่เป็นลำดับขั้นที่ควรต้องทำตามเวลา มีความต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่เหตุการณ์ที่ไม่ง่ายต่อการสาธิต และเมื่อองค์กรมีความจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานนอกสถานที่บ่อย ๆ ที่จะทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูง

3.1 การฝึกอบรมทางไกล (tele training) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การใช้การประชุมทางไกล (teleconference) ซึ่งผู้ให้การฝึกอบรมในสำนักงานใหญ่สามารถอบรมกลุ่มพนักงานในสาขาต่าง ๆ โดยใช้โทรศัพท์เชื่อมต่อได้

3.2 การประชุมทางไกลด้วยวิดีโอ (video conferencing) เป็นกลไกที่ติดตั้งโทรศัพท์ และวิดีโอกับผู้เป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อจะได้เห็นบุคคลที่กำลังพูดในช่วงการประชุม จึงเป็นสิ่งที่เพิ่มความนิยมในการใช้ฝึกอบรมพนักงาน โดยการเชื่อมต่อกลุ่ม 2 กลุ่ม หรือมากกว่าในระยะทางไกล โดยใช้สื่อวิทยุ และโทรศัพท์เพื่อช่วยในการประชุม

3.3 การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ (programmed learning) เป็นเทคนิคการแนะนำผู้เรียนโดยไม่ต้องใช้ผู้สอน แต่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในหัวข้อย่อยบางหัวข้อที่ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้รายละเอียดเพิ่มเติมเครื่องมือที่ใช้ในโปรแกรมการเรียนรู้คือตำรา (textbook) หรือคอมพิวเตอร์ (computer) ซึ่งทำหน้าที่ 3 อย่าง คือ

3.3.1 การเสนอคำถาม เสนอความจริงในเนื้อหา หรือเสนอปัญหาให้ผู้เรียน

3.3.2 การกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้ ตอบคำถาม

3.3.3 หน้าที่ในการจัดให้มีการป้อนกลับข้อมูล (feedback)

3.4 การอบรมโดยสร้างสถานการณ์จำลอง (vestibule or simulated training) เป็นการฝึกอบรมในสภาพสิ่งแวดล้อมที่จำลองสภาพแวดล้อมจริง แต่เป็นการฝึกเหมือนจริงนอกการปฏิบัติงาน (off-the-job) เป้าหมายคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกการปฏิบัติงานจริงโดยไม่ใช้การปฏิบัติงานซึ่งการฝึกลักษณะนี้เป็นสิ่งจำเป็น ถ้าให้พนักงานฝึกจริงในขณะปฏิบัติงาน จะทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงหรือมีอันตราย และการให้พนักงานใหม่เข้าไปปฏิบัติงานทันทีอาจทำให้ล่าช้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับความปลอดภัย

3.5 การฝึกอบรมโดยใช้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training CBT) เป็นการฝึกอบรมโดยให้ผู้ฝึกอบรมใช้ระบบฐานคอมพิวเตอร์เพิ่มความรู้หรือทักษะซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้วิธีการทำงาน วิธีนี้จะได้ประโยชน์จากความเร็ว ความจำ และความสามารถในการคำนวณของคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะช่วยให้การสอนมีความยืดหยุ่นได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากเทคนิคการฝึกอบรมที่ได้กล่าวในข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการฝึกอบรมไว้ เช่น (สมคิด, 2544) ได้จำแนกเทคนิคการฝึกอบรมไว้เป็น 2

ส่วนด้วยกันคือ เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1.1 การบรรยาย (lecture) วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวิดีโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 - 5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากร แต่ละคนหลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.3 การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปรายและสรุป การบรรยาย การชุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญเมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้

1.4 การสาธิต (demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติงานจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติงานจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์และขับร้อง เป็นต้น

1.5 การสอนงาน (coaching) เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้องโดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการทำงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง

2. การฝึกอบรมที่ใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สามารถกระทำได้ดังนี้

2.1 การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิดดี หรือไม่ดี ความคิด หรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกเถียงกันอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

2.2 การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session) บางครั้งเรียกว่าบัซซ์กรุป (buzz group) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อยละ 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกัน หรือ ต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและ เลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่สำหรับการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 นั้นเป็นการจัดกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็ว โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแถวหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังคน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ใช้เวลาปรึกษากัน 6 นาที แล้วสลายกลุ่มกลับที่เดิม

2.3 กรณีศึกษา (case study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ ต้องมีรายละเอียดเพียงพอที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหา และข้อมูล เพื่อนำมาใช้พิจารณา การศึกษากรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

2.4 การประชุมแบบฟอรัม (forum) เป็นเทคนิคที่ใช้ประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถามแสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

2.5 เกมสื่การบริหาร (management games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันอยู่กับเกมที่นำมาใช้

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้ดูวิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

2.7 การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันแล้วพบปัญหาที่เหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

2.8 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (field trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

2.9 การประชุมปฏิบัติการ (workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติจริง อาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้นการปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่ หรือรายบุคคล

2.10 การฝึกการรับรู้ (sensitivity training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสด ๆ ร้อน ๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ในขณะปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะฝึกอบรมคือพยายามให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา ให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่ว่าใช้ได้หรือยังมีการประเมินผล

2.11 กิจกรรมนันทนาการ (recreational activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การประพมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

กล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น การเลือกเทคนิควิธีการ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในการฝึกอบรมในแต่ละครั้งนั้นควรที่จะเลือกเทคนิควิธีการให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เหมาะสมกับเวลา และสถานที่ ดังนั้น ก่อนที่จะจัดฝึกอบรมควรจะต้องศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกใช้เทคนิคและวิธีการได้อย่างเหมาะสม

2.1.1.2.6 แนวคิดในการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีพัฒนาตนเองที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองว่ามีความสนใจในด้านใด ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสิ่งที่ตนเองมีความสนใจเพื่อพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านอาชีพ ด้านทักษะความชำนาญที่สนใจ เป็นต้น

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เป็นการเฉพาะบุคคลหนึ่งที่มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการและการประเมินผลการ

เรียน ทั้งในฐานะที่เป็นบุคคลและสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคลและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พิสิทธ์ (2529) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

1. ขั้นปลุกเร้าความสนใจ (romance) เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบการรับรู้ต่อความแปลกใหม่ที่ได้พบเห็นต่อความรู้ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ท้าทายสติปัญญา
2. ขั้นเรียนรู้ในรายละเอียด (precision) เป็นการเรียนรู้อย่างมีระบบ การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง พยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริงต่าง ๆ อย่างมีแบบแผน
3. ขั้นหาข้อสรุป (generalization) เป็นระยะเวลาที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ พบข้อสรุป หลักเกณฑ์ต่าง ๆ แล้วเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจในกระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะ และรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน
2. การตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่างไร วิธีการ แหล่งวิธีการ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้อะไรบ้าง โดยต้องศึกษาว่าตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอย่างไร
3. ตัดสินใจที่จะเรียนที่ใด
4. วางเป้าหมาย หรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน
5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อไร
6. ตัดสินใจว่าช่วงระยะเวลาใดเนื้อหาควรจะถูกไปเท่าใด
7. พยายามหาข้อมูลที่เป็นอุปสรรคที่จะทำให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ
8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ โดยจัดเวลาให้เหมาะสม
9. คำนวณระดับความรู้ และทักษะ หรือความก้าวหน้าของตนเองในด้านความรู้ หรือทักษะที่ต้องการ
10. การเข้าถึงแหล่งวิทยาการที่เหมาะสม หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสม
11. การสะสม หรือหาเงินที่จำเป็น สำหรับประโยชน์ในการหาแหล่งวิทยาการต่าง ๆ
12. เตรียมสถานที่ หรือดัดแปลงห้องเรียนที่เหมาะสมสำหรับการเรียน
13. เพิ่มขั้นตอนที่เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการเรียน หรือเพิ่มความพึงพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียนรู้ โดยหา

สาเหตุของการขาดแรงจูงใจ พยายามเพิ่มความคิดเชิงบวกในการเรียนรู้ จัดการกับการขาดความเชื่อมั่น หรือเกิดความสงสัย เอาชนะความรู้สึกผิด ความท้อแท้ต่าง ๆ และบอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับบุคคลในแต่ละคนว่ามีแรงจูงใจภายใน และปัจจัยภายนอกในการพัฒนาตนเองมากแค่ไหน ถ้ามีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าในสิ่งที่ตนเองปรารถนา ก็จะมี ความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนั้นจะต้องมีความมุ่งมั่น ความพยายาม ความรับผิดชอบในตนเองสูง และมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่ตนสนใจ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดศักยภาพของการเรียนแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง

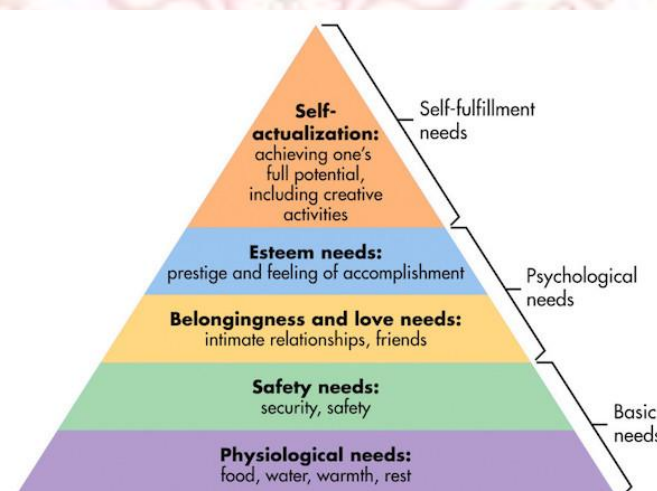
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

2.1.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยเรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานต่ำสุด ไปยังความต้องการขั้นสูงสุด ได้ดังนี้ (Maslow, n.d., unpaged as cited in Castallo, 1992, p. 273)

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
- 3) ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ
- 4) ความต้องการความมีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 5) ความต้องการพัฒนาตนเองไปถึงจุดสมบูรณ์

ดังในภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 พีระมิตความต้องการ 5 ชั้นของมนุษย์ แนวคิดจากมาสโลว์

ที่มา : <https://www.brandage.com/article/4591>

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ นอนหลับ เคลื่อนไหว ฯลฯ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ดิ้นรนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นนี้ก่อน จึงจะมีความต้องการในขั้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป คือ ต้องการให้มีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวง ความต้องการขั้นนี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญอันตราย ไม่ชอบการเสี่ยงการผจญภัย ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสงบเรียบร้อยแบบแผน ดิ้นรนแสวงหาทรัพย์สินเพื่อความมั่นคงแห่งชีวิต

มาสโลว์มีความเห็นว่าครอบครัวมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อระดับความต้องการความปลอดภัย โดยเฉพาะในวัยเด็ก สภาพแวดล้อมทางครอบครัวที่ขาดแคลน หรือไม่มั่นคงในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเหล่านี้ย่อมมีผลให้ เด็กรู้สึกไม่ปลอดภัยวิตกกังวลและไม่ไว้วางใจ จะมีแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมดิ้นรนแสวงหาความปลอดภัยสูง

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการมีคนมารักเอาใจใส่ ห่วงใย เอื้ออาทร และทำนองเดียวกันก็ต้องการรักและห่วงใยผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมไปถึงต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ของครอบครัว เพื่อน สถาบันทางสังคมต่าง ๆ แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมเป็นเจ้าของ เช่น เจ้าของสถาบัน เชื้อชาติ ตระกูล ถิ่นกำเนิด

มาสโลว์ อธิบายเกี่ยวกับความรักไว้ค่อนข้างสวยงามงดงาม ว่าเป็นการสร้างความผูกพัน เชื้อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นเครื่องมือทำให้คนเรารู้สึกว่าไม่โดดเดี่ยวอ้างว้างมีค่าและมีสุขภาพจิตดี

4. ความต้องการมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของแล้ว จะก้าวไปสู่ความต้องการขั้นที่ 4 ซึ่งมาสโลว์อธิบายไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความต้องการนับถือตนเอง หรือมีศักดิ์ศรีซึ่งแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมมีความเชื่อมั่น บุคลิกภาพเข้มแข็งเป็นตัวของตัวเอง มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ มีอิสระ และความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศเป็นที่ยกย่องชมเชยจากผู้อื่น แสดงออกมาในรูปกระทำพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ของสังคม เช่น ทำบุญ ทำสาธารณกุศลต่าง ๆ มาสโลว์มีความเห็นว่าความต้องการ 2 ลักษณะดังกล่าวจะมีระดับความต้องการมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่า และมีความสำคัญต่อผู้อื่น

5. ความต้องการพัฒนาตนเอง ไปถึงจุดสมบูรณ์สูงสุดของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะตระหนักในตนเองตามสภาพความเป็นจริง และต้องการที่จะพัฒนา

ตนเองไปสู่ความเป็นคนที่สมบูรณ์สูงสุด คือ เป็นคนที่มีบุคลิกภาพใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ เป็นคนที่คิดถึงผู้อื่น ทั้งเป็นผู้ที่มองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเอง มีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้นพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำประโยชน์ให้กับสังคมด้วยความรู้สึที่จริงใจไม่ไขว่คว้าเพื่อให้ได้รับความชื่นชมยกย่อง

มาสโลว์ อธิบายว่าความต้องการขั้นต่ำได้แก่ ความต้องการขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม เป็นการตอบสนองจากสภาพแวดล้อมภายนอก ถ้าความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ หรือไม่ขาดแคลน และไม่จำเป็นต้องตอบสนอง สมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ มนุษย์จะพัฒนาไปถึงความต้องการขั้นสูง คือ ความต้องการขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของชีวิต เป็นเป้าหมายของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา มาสโลว์มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคน โดยพื้นฐานแล้วมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองไปถึงขั้นนี้ได้ แต่ที่คนบางคนไม่สามารถไปถึงได้เพราะมีอุปสรรคอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมของเขาไม่เอื้ออำนวย หรือขาดแคลนที่จะตอบสนองความต้องการขั้นต่ำได้ จะเห็นตัวอย่างได้จากคนทั่ว ๆ ไป เช่น คนบางคนตลอดชีวิตดิ้นรนเพื่อการดำรงชีวิต แต่บางคนก็มีชีวิตติดอยู่กับลาภยศ ชื่อเสียง อำนาจ เหล่านี้เป็นลักษณะของบุคคลที่ไม่หลุดพ้นจากการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำ และไม่สามารถก้าวไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุดที่จะพัฒนาตนเองไปถึงจุดสมบูรณ์สูงสุดของชีวิต

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงและสรุปแต่ละด้านของการพัฒนาตนเองดังนี้

ปรีฉัตร (2564) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นต้องใช้องค์ประกอบในหลาย ๆ ด้าน ในการพัฒนาความก้าวหน้าและต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการที่จะให้บุคลากรเหล่านั้นเล็งเห็นคุณค่าและความจำเป็น เกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย

1. การศึกษาต่อ
2. การฝึกอบรม / สัมมนา ศึกษาดูงาน
3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. การพัฒนาบุคลิกภาพ
5. การเข้าสู่ตำแหน่ง

พรชลิศา (2564) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทันต่อความ

เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการพัฒนาหลายด้านด้วยกัน คือ

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการสอน
3. ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา
4. ด้านการวิจัย
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

อุษณี (2561) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองขององค์กรสามารถใช้ประกอบการพิจารณาการกำหนดแนวทาง นโยบายในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาคุณภาพงาน รวมถึงคุณภาพขององค์กรอีกด้วย โดยแบ่งการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาการสอน
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย
4. ด้านการสนับสนุนเข้าร่วมประชุมและนำเสนอผลงาน
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ธีรวิทย์ และมงคลชัย (2562) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้ได้รับความรู้บนพื้นฐานสมรรถนะ จึงมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยมีวิธีการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ปริญญาเอก การส่งไปฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การส่งเสริมด้านวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทำวิจัย การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาการทำงาน ซึ่งได้แบ่งการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการพัฒนา
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

บุญส่ง (2559) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทั่วทั้งองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรคุณภาพ มีโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านบริหารแก่ผู้บริหาร หัวหน้างานต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการศึกษาต่อ
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการพัฒนา
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
6. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน
7. ด้านความสำคัญต่อองค์กร
8. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
9. ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน
10. ด้านทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน

สมภพ และสุทธิศักดิ์ (2564) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพสำหรับการปฏิบัติงานขององค์กร จึงมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพอย่างรวดเร็ว โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการปฏิบัติงานและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการอบรม/สัมมนา
3. ด้านศึกษาดูงาน
4. ด้านการวิจัย
5. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. ด้านเทคโนโลยี

ประภัสสร และคณะ (2564) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมการเข้าร่วมสัมมนา การให้โอกาสเปลี่ยนงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ การโอนย้ายบุคลากรให้ตรงตามความสามารถ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านความคิด ความสามารถ ความรู้ความชำนาญให้มีศักยภาพสูง เกิดผลผลิตทั้ง

ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม บุคลากรที่ทำงานที่ตนเองรัก จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา มุ่งสู่ผลผลิตตามที่หน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบด้วย

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการฝึกอบรม
3. ด้านการศึกษาดูงาน
4. ด้านการวิจัย

บัวงาม (2561) กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมให้ความรู้และให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งวิธีการพัฒนาตนเองอาจมาจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นความพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยตนเองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทั้งตนเองและองค์กรในการพัฒนาของแต่ละบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ
2. ด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
3. ด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

วิทยา และมณฑา (2561) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองที่เน้นเชิงปริมาณใช้เวลาที่จำกัดพัฒนา โดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการ/ปัญหาของครูและไม่ใช้ข้อมูลบริบททั่วไปที่ครูเป็นอยู่มาใช้ในการดำเนินการพัฒนาเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาโดยทั่วไปจึงควรมีการเลือกใช้วิธีการอื่น ๆ มาใช้ปรับจุดอ่อนของการพัฒนาแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้นและช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาเกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาด้วยตนเอง
3. การศึกษาต่อ

สุรีพร (2565). กล่าวถึง การพัฒนาตนเองด้วยการลงมือทำด้วยตัวเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ออกแบบทำขึ้นมาด้วยความตั้งใจ และเต็มใจทำด้วยตนเองจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการศึกษาด้วยตนเอง
2. ด้านการฝึกอบรม
3. ด้านการเข้าร่วมสัมมนา

4. ด้านการศึกษาดูงาน

5. ด้านการศึกษาต่อ

Glickman (1995) กล่าวถึง แนวคิดในการจำแนกวิธีการนิเทศ แตกต่างกัน 4 รูปแบบที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ดังนี้

1. วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)
2. วิธีการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)
3. วิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Collaborative professional Development)
4. วิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development)

มยุรี (2558) กล่าวถึง กระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (Self-Directed) วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ให้ความรู้เชิงทฤษฎี (Theory)
2. การสาธิต (Demonstration)
3. การเป็นแบบอย่าง และแนะนำวิธีปฏิบัติ (Modeling and Guided Practice)
4. การให้ปฏิบัติและรับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
5. การชี้แนะ (Coaching)

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์การศึกษาศาภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การศึกษาศาภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากร สายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2	(ปริญญ์, 2564)	(พรพิศ, 2564)	(อุษณ, 2561)	(ธีรวิทย์ และคณะ, 2562)	(บุญส่ง, 2559)	(สมภาพ และสุพิศศักดิ์, 2564)	(ประสิทธิ์ และคณะ, 2564)	(บัวงาม, 2561)	(วิภา และคณะ, 2561)	(สุพรรณ, 2565)	(Glickman, 1995)	(มยุรี, 2558)	ความถี่
ด้านการศึกษาต่อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			10
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			10
ด้านศึกษาต้งาน	✓			✓	✓	✓	✓			✓			6
ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง	✓					✓		✓	✓	✓			5
ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ	✓												1
ด้านการเข้าผู้ตำแหน่ง	✓	✓	✓		✓								4
ด้านการสอน		✓	✓										2
ด้านการวิจัย		✓	✓			✓	✓						4
ด้านการพัฒนา				✓	✓								2
ด้านการพัฒนาศักยภาพ				✓	✓								2
ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน				✓	✓								2
ด้านความสำคัญต่อองค์กร					✓								1

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์การศึกษาศักยภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (ต่อ)

การศึกษาศักยภาพพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	(ปริญญ์, 2564)	(พรชลิศา , 2564)	(อุษณ, 2561)	(ธีรวิศ และมงคลชัย, 2562)	(บุญส่ง, 2559)	(สมภาพ และสุทธิศักดิ์, 2564)	(ประสิทธิ์สร และคณะ, 2564)	(บัวงาม, 2561)	(วิทยา และสมญา, 2561)	(สุพรรณ, 2565)	(Glickman, 1995)	(มยุรี, 2558)	ความถี่
	ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน				✓								
	ด้านทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน				✓								
	ด้านเทคโนโลยี					✓							
	ด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน							✓					
ด้านการให้คำชี้แนะ (Coaching)											✓	✓	1
ด้านการมีพี่เลี้ยง (Mentoring)													2
													1

จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎี ข้อมูลรายงานการประชุม บทความและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเอง ของนักวิชาการทางการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาดตนเองจากที่กล่าวมาข้างต้น มีหลากหลายด้านตามแต่บริบทขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล หรือสำนักงานหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนั้นปัจจัยต่าง ๆ ยังขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้วิจัยแต่ละท่าน ในการนำเสนอข้อมูลที่ได้ศึกษาวิจัยสำหรับการค้นคว้าอิสระนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ด้านการพัฒนาดตนเองที่มีความถี่สูงสุด 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการศึกษาต่อ
- 2) ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา
- 3) ด้านศึกษาดูงาน
- 4) ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
- 5) ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง
- 6) ด้านการวิจัย

2.3 ความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น มีความหมายตามพจนานุกรมและตามทัศนะของนักการศึกษา ดังนี้

Barrow and Milburn (1990 : 222-224) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็นว่า หมายถึงบางสิ่งบางอย่างที่อาจขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลน แต่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการบางอย่าง

Kaufman (2000 : 47) ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

Stufflebeam, Daniel L. et al. (1971 : 6-7) ให้ความหมายความต้องการจำเป็นว่า หมายถึงสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง หรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2. มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถ ได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามีผลสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนายในหน่วยงาน

4. มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สิ่งทีบุคคลได้พิจารณาแล้วว่า มีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

Mckillip (1987 : 10) ให้ความหมายความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
2. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Witkin and Altschuld (1995 : 4) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสิ่งที่ควรจะเป็น (What Should be) หรือสภาพที่พึงปรารถนา

สุวิมล (2550 : 12) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (Expected or Desired Outcome) กับสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน (Current Outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่กับสภาพที่พึงประสงค์หรือคาดหวัง ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข พัฒนา หรือตอบสนอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

คำว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) มีความหมายตามทัศนะของนักการศึกษา ดังนี้

Kaufman and English (1981 : 8) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบัน และผลลัพธ์

หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านี้ตามลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหา

Witkin and Altschuld (1995 : 4) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า คือ กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการ ดำเนินการและการจัดสรรทรัพยากร

สุวิมล (2550 : 14) กล่าวสรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What Should be) ที่มี ระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการจำเป็น พิจารณาตัดสินใจ ความขัดแย้ง ตรวจสอบสภาพทั่วไปตามธรรมชาติและหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และ จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์กร

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อระบุช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยมุ่งค้นหาสาเหตุ จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการปรับปรุง พัฒนา และจัดสรร ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนี้ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาและวางแผนการดำเนินงานได้อย่างตรงจุดและเป็นระบบ

2.3.3 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น นักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมาย ของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้คล้ายคลึงกันดังนี้ คือ

Witkin and Altschuld (1995 : 10) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการ จำเป็นว่า เป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งปรับปรุงแผนการดำเนินการ ของการให้บริการโครงสร้างของ องค์กร หรือเป็นการรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ข้างต้น การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการ กำหนดเกณฑ์สำหรับพิจารณาว่าจะจัดสรร เงิน บุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่ให้ดีที่สุดได้อย่างไร

คมศร (2540 : 21) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการประเมินความต้องการ จำเป็นมี 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมาย การตัดสินใจถึงขอบเขต ของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน
2. เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหา หรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลาย ๆ รูปแบบ

4. เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา เช่น การประเมินผลผลิตในเรื่องของนักศึกษา ผลการประเมินชนิดนี้ นำไปจำแนกความพยายามทางการศึกษาของโรงเรียนว่าเกิดประสิทธิผลหรือไม่ และยังใช้จำแนกขอบเขตวิชา หรือสถานที่ตั้ง ซึ่งสัมพันธ์ผลทางการศึกษาต่ำ

สุวิมล (2550 : 14) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจกรรหรือ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ผ่านการจำแนกเป้าหมาย ระบุปัญหา และจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนา กิจกรรมและการแก้ไขปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมี คุณภาพและประสิทธิผล

2.3.4 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้แบ่งประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้ คือ

Witkin and Altschuld (1995 : 10) ได้จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น ตามระดับความต้องการ 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายสำหรับการประเมิน ความต้องการจำเป็น ดังนี้

ระดับที่ 1 (ปฐมภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ผู้ใช้ข้อมูล ผู้แลกเปลี่ยน ผู้ที่มีศักยภาพเป็นลูกค้า

ระดับที่ 2 (ทุติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ และผู้วางนโยบาย เช่น ครู ผู้ปกครอง พนักงานที่อยู่ในสังคม ผู้ให้การดูแลรักษา ผู้เชี่ยวชาญในด้านการดูแลสุขภาพ พนักงานในโรงงาน พนักงานไปรษณีย์ เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการ

ระดับที่ 3 (ตติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็น ที่เกี่ยวกับทรัพยากรหรือการแก้ไขปัญหา เช่น อาคาร อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องไม้เครื่องมือ พัสดุ การจัดแบ่งเวลา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

Kaufman and English (1981 : 66-67) จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการ จำเป็นไว้ 2 ประเภท ตามขอบข่ายของการประเมิน คือ การประเมินความต้องการจำเป็นภายนอก (External Needs Assessment) และการประเมินความต้องการจำเป็นภายใน (Internal Needs Assessment) เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งประเภทวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าว ได้แก่ ขอบข่ายการดำเนินงานและประโยชน์ที่จะได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น

1. การประเมินความต้องการจำเป็นภายใน เป็นการวิเคราะห์ตีความความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษา จัดลำดับ คัดเลือกความต้องการจำเป็นภายในขอบเขตขององค์กร

2. การประเมินความต้องการจำเป็นภายนอก เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่มุ่งหวังจะให้ได้ความต้องการจำเป็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อองค์กร และต่อสังคมโดยรวม

สุวิมล (2542 : 15-16) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs) เป็นต้น

2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)

3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Felt Needs หรือ Perceived Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical Needs)

4. สิ่งที่ถูกประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (Input Needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman, Rojas and Mayer, (2000) ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือ กึ่งความต้องการจำเป็น” (Quasi Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง” (Needs)

5. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

6. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงถึงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs)

7. เจ้าของความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นปฐมภูมิ (Primary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน และความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ (Secondary Needs) เป็นความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม Witkin and Altschuld (1995) ได้เพิ่มเติมระดับความต้องการจำเป็นระดับที่สาม (Tertiary Needs) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากรและการแก้ปัญหา (Resources/Solution)

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการวางแผนและพัฒนา ช่วยให้สามารถเข้าใจความต้องการในระดับต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นความต้องการของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือทรัพยากรสนับสนุน โดยความสำคัญของการแบ่งประเภทการประเมินความต้องการจำ ได้แก่ 1. การเข้าใจความต้องการอย่างเป็นระบบ 2. การวางแผนการพัฒนาที่ตรงประเด็น 3. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4. การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุม การประเมินความต้องการจำเป็นไม่ใช่แค่การระบุข้อบกพร่อง แต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ช่วยให้เข้าใจช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์อย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของระดับ ขอบเขต เนื้อหา และบริบทต่าง ๆ

2.3.5 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กำหนดขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

Stufflebeam and Other (1971 : 16) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นว่าประกอบด้วยชุดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 5 ชุด คือ

1. การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
4. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
5. การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการมาประยุกต์ใช้

ขั้นตอนเหล่านี้ ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นเรียงตามลำดับตายตัว เนื่องจากแต่ละขั้นตอนสามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันเนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของการเกิดเวียนเป็นวัฏจักรได้

Witkin and Altschuld (1995 : 14-15) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นที่เรียกว่า Three-Phase Model โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (การสำรวจ) เป็นระยะการเตรียมการก่อนการประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดแผนการดำเนินการ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลัก การกำหนดขอบเขตหรือประเด็นของความต้องการจำเป็น การระบุข้อมูลที่มีอยู่ที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของความต้องการจำเป็น รวมถึงการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวม แหล่งที่มาของข้อมูล วิธีการ ระดับในการใช้ข้อมูล

ระยะที่ 2 การประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล) เป็นระยะการเก็บข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการจำเป็นก่อนหลัง ขั้นแรกการวิเคราะห์สาเหตุระดับที่ 1 2 และ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (การนำไปใช้ประโยชน์) เป็นระยะของการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ก่อนหลังในทุกระดับที่สามารถ

นำไปประยุกต์ใช้ การพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหา การพัฒนาแผนปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหา การประเมินความต้องการจำเป็น การเผยแพร่ผลที่ได้รับ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการสำคัญทางการศึกษาที่มุ่งค้นหาช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 3 ระยะหลัก ได้แก่ ระยะก่อนการประเมิน การประเมิน และหลังการประเมิน กระบวนการนี้มีความยืดหยุ่น สามารถดำเนินการควบคู่กันไปได้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาซึ่งได้กำหนดให้สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จาก 1 ใน 5 องค์ครหลัก ของกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้างใหม่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกระดับที่ต่ำกว่าปริญญา ภายในเขตพื้นที่ศึกษายกเว้นสถานศึกษาของรัฐบางประเภทที่มีกฎหมายเฉพาะให้อยู่ภายใต้สังกัดอื่น เช่น สถานศึกษาของรัฐระดับอาชีวศึกษา, โรงเรียนเทศบาล, โรงเรียนเฉพาะทางที่จัดการศึกษาพิเศษ ฯลฯ ซึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดหนองบัวลำภู มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีขอบข่ายความรับผิดชอบดูแล การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทยทรน้อย อำเภอปากเกร็ด มีพื้นที่ประมาณ 487.877 ตารางกิโลเมตร มีเขตติดต่อ ดังนี้ ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทิศใต้ ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอมืองหนองบัวลำภูและกรุงเทพมหานคร ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดนครปฐม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตั้งอยู่ในบางใหญ่ซีดี เลขที่ 74/44 หมู่ 6 ถนนกาญจนาภิเษก ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140 ประกอบด้วย 10 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มอำนวยการ, กลุ่มนโยบายและแผน, กลุ่มส่งเสริมทางศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์, กลุ่มบริหารงานบุคคล, กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา, กลุ่มกฎหมายและคดีและหน่วยตรวจสอบภายใน

2.4.2 ข้อมูลด้านการจัดการศึกษา

ในปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 มีจำนวนนักเรียนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ดังนี้

1. นักเรียน จำนวน 23,655 คน
2. สถานศึกษาในสังกัด จำนวน 63 โรงเรียน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 86 คน
4. ครู จำนวน 1,551 คน

ตารางที่ 2-2 ข้อมูลนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

อำเภอ	จำนวนนักเรียนตามระดับ			
	ก่อนประถมศึกษา	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	รวม
ไทรน้อย	1,119	3,934	571	5,624
บางบัวทอง	1,271	4,163	595	6,029
บางใหญ่	994	3,534	288	4,816
ปากเกร็ด	1,508	5,028	650	7,186
รวมทั้งหมด	4,892	16,659	2,104	23,655

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 (2566)

ตารางที่ 2-3 ข้อมูลโรงเรียนแยกตามขนาด

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (โรงเรียน)
โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน 1 - 120 คน)	11
โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121 - 600 คน)	39
โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 - 1,500 คน)	12
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป)	1
รวมทั้งสิ้น	63

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 (2566)

2.4.3 ข้อมูลรายชื่อโรงเรียน

2.4.3.1 อำเภอไทรน้อย จำนวน 19 โรงเรียน

1. โรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย
2. โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์นิยม
3. โรงเรียนดีมาอุปถัมภ์
4. โรงเรียนบ้านคลองโต๊ะนุ้ย
5. โรงเรียนบ้านคลองฝรั่ง
6. โรงเรียนบ้านคลองพระพิมล
7. โรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม (จอประยูรอุปถัมภ์)
8. โรงเรียนบ้านหนองเพรางาย
9. โรงเรียนวัดคลองขวาง (จรูญชนม์ราษฎร์-บำรุง)
10. โรงเรียนวัดคลองขุนศรี
11. โรงเรียนวัดคลองเจ้า
12. โรงเรียนวัดคลองตาคล้าย
13. โรงเรียนวัดไทรใหญ่ (นนททิวารราษฎร์บำรุง)
14. โรงเรียนวัดเพรางาย
15. โรงเรียนวัดมะสมมิตรภาพที่ 55
16. โรงเรียนวัดยอดพระพิมล
17. โรงเรียนวัดลากค้อน
18. โรงเรียนวัดเสนิงค์
19. โรงเรียนสมบูรณศาสตร์พัฒนา

2.4.3.2 อำเภอบางบัวทอง จำนวน 14 โรงเรียน

1. โรงเรียนคล้ายสอนศึกษา
2. โรงเรียนเจริญรัฐอุปถัมภ์
3. โรงเรียนชุมชนไมตรีอุทิศ
4. โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่
5. โรงเรียนประชารัฐบำรุง
6. โรงเรียนประสานสามัคคีวิทยา
7. โรงเรียนวัดบางรักใหญ่ (สายอักษรศรี)
8. โรงเรียนวัดโมลี (นันทวิมล)
9. โรงเรียนวัดลาดปลาตุก
10. โรงเรียนวัดลำโพ
11. โรงเรียนสุเหร่าเขียว

12. โรงเรียนสุเหร่าปากคลองลำรี

13. โรงเรียนแสงประทีปรัฐบำรุง

14. โรงเรียนแสงประเสริฐ

2.4.3.3 อำเภอบางใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

1. โรงเรียนแก้วอินทร์สุธาอุทิศ

2. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ

3. โรงเรียนชุมชนวัดต้นเชือก

4. โรงเรียนชุมชนวัดบางโค (แม่นางวิทย์อุปการี)

5. โรงเรียนบ้านดอนตะลุมพุก (เจริญจิตร์วิทยา)

6. โรงเรียนวัดพระเงิน

7. โรงเรียนวัดศรีราษฎร์ (เอนกนาครราษฎร์บำรุง)

8. โรงเรียนวัดสังวรพิมลไพบูลย์

9. โรงเรียนวัดอินทร์

10. โรงเรียนวัดอเนกดิษฐาราม

11. โรงเรียนอนุบาลบางใหญ่ (ดอนลาดตะค้ำ)

2.4.3.4 อำเภอปากเกร็ด จำนวน 19 โรงเรียน

1. โรงเรียนคลองเกลือ

2. โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์

3. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๕ (วัดโพธิ์ทองบน)

4. โรงเรียนประเสริฐอิสลาม

5. โรงเรียนรุ่งเรืองวิทยา

6. โรงเรียนวัดกลางเกร็ด

7. โรงเรียนวัดเชิงเลน

8. โรงเรียนวัดตาล

9. โรงเรียนวัดตำหนักเหนือ (ชื่อวิทยานุสรณ์)

10. โรงเรียนวัดท่าเกวียน (ศึกษาประชาสรรค์)

11. โรงเรียนวัดบางพูดใน (นนทวิทยา)

12. โรงเรียนปรมัยยิกาวาส (แสนสวัสดิ์วิทยาการ)

13. โรงเรียนวัดผาสุภมณิจักร

14. โรงเรียนวัดโพธิ์บ้านอ้อย

15. โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม

16. โรงเรียนวัดศาลากุล
17. โรงเรียนวัดสพานสูง (รถไฟนุเคราะห์)
18. โรงเรียนวัดอินทาราม (สงฆ์วัดอนุทิศ)
19. โรงเรียนสามัคคีวิทยา (เชื้อผู้ตีอุปลัมภ์)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญส่ง (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยทำการศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 78 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากในการพัฒนาบุคลากร ในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และการด้านการฝึกอบรม และจำแนกตามเพศ อายุการทำงาน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะ แพทยศาสตร์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากรมีการพัฒนาและการเรียนรู้และส่งผลต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของบุคลากร พบว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และทักษะในการใช้ ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย

อุษณี (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยทำการศึกษาบุคลากรสายวิชาการของ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อาจารย์ทั้งสิ้น จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัย คือ แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถาม พบว่า ความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรมีความต้องการในด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยใน ระดับมาก โดยประเด็นด้านสภาพปัญหาในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ภาระการสอนที่มากจนเกินไป มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการสอน งบประมาณที่ ใช้ในการพัฒนาตนเอง การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการยังขาดแรงจูงใจ และงบประมาณในการ สนับสนุนในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการตีพิมพ์ในต่างประเทศยังไม่เพียงพอ

พิรวัสส์ และกาญจน์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 333 คน

ใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครูทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ปริญธร (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยทำการศึกษานักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ พบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนา บุคลิกภาพและการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยประเด็นของการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ ที่มีอายุ คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการการที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

พรชลิตา (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสาย วิชาการมีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมา ด้านการวิจัย ด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านการศึกษาต่อตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีสถานภาพทางครอบครัว และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความ ต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมภพ และสุทธิศักดิ์ (2564) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี โดยทำการศึกษานักงาน บุคลากร โรงพยาบาลบ้านคา จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสาย สนับสนุนปฏิบัติการ เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี บุคลากรสายปฏิบัติการที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วน ใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมี

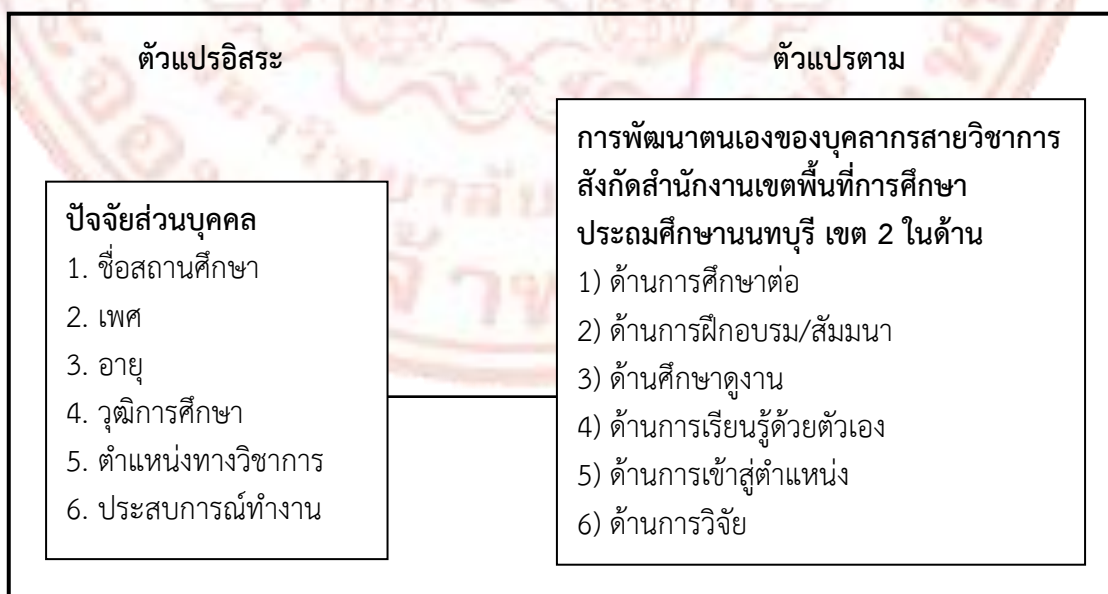
ความความคิดเห็นว่าความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจริงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

จิรภา และนวรรณ์ (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ผู้รักความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับสามารถของบุคคล ในสาขานั้น ๆ ที่ต้องการพัฒนาทักษะการทำงาน รวมไปถึงการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของชีวิต เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรในอนาคตได้ต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ ได้ดังนี้



ภาพที่ 2-2 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระ
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร เป็นบุคลากรสายวิชาการ ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 63 โรงเรียน จำนวนประชากร 1,551 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

3.1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากการคำนวณของโปรแกรมราโอซอฟท์ (Raosoft) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระสำหรับการศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ จากจำนวนประชากร จำนวน 1,551 คน ควรกำหนดให้มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยจำนวน 150 คน

ภาพที่ 3-1 การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของโปรแกรมราโอซอฟท์ (Raosoft)

ที่มา: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

3.1.2.1 ขั้นตอนวิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก ซึ่งสุ่มในแต่ละโรงเรียน มีบุคลากรสายวิชาการเป็นหน่วยสุ่ม (sampling unit) แบ่งตามอำเภอ อำเภอละประมาณ 50 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ จำนวนประมาณ 200 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มากำหนดขอบเขตของเนื้อหา

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถามการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสาย วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ซึ่งแบ่งเนื้อหาสำหรับ สอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ

3.2.1.1 เครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้ แบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามปลายปิด และปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยแบบสอบถาม มีคำถามจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสาย วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวน 33 ข้อ แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา
3. ด้านศึกษาดูงาน
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง
6. ด้านการวิจัย

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1967) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการพัฒนาดตนเองในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการพัฒนาดตนเองในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการพัฒนาตนเองในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามลักษณะปลายเปิด สามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 เพื่อวิเคราะห์โครงสร้าง เนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้ คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงแก้ไข

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแล ควบคุม กำกับ การบริการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

3.2.2.3.1 นายประสงค์ อุบลวัตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลพบุรี สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.2.3.2 นายกิตติศักดิ์ ห่วงมิตร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิค บ้านค่ายวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.2.3.3 นายธงชัย วงศ์ษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม (จอประยูร อุบลรัตน์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

3.2.2.3.4 นางพิมพ์สิริ ตะเพียนทอง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

3.2.2.3.5 นายปัจจุภูมิ หลาบคำ หัวหน้างานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

ตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถาม ตลอดจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.5 - 1.00 โดยกำหนดระดับของการให้คะแนนความสอดคล้องของ ข้อคำถามแต่ละข้อ 3 ระดับคือ 1 สอดคล้อง 0 ไม่แน่ใจและ -1 ไม่สอดคล้อง

3.2.2.4 แก้ไขข้อคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 เท่ากับ 0.85

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และพัฒนาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์แล้วไปใช้ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการค้นคว้าอิสระต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในการเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังโรงเรียนในสังกัด จำนวน 63 โรงเรียนที่กำหนดไว้เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 จากการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทางออนไลน์ (Google Form) จำนวน 200 ชุด ซึ่งระยะเวลาการตอบแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2567 - 28 กุมภาพันธ์ 2568

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูลทางออนไลน์ มารวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งจัดเรียงข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระ

ในการวิเคราะห์ โดยยึดวัตถุประสงค์การค้นคว้าอิสระ การวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการ คำนวณหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการศึกษาต่อ
2. ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา
3. ด้านศึกษาดูงาน
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง
6. ด้านการวิจัย

โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ การประเมินตามแนวคิดของเบสท์และคาน์ (Best and Kahn, 1993) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.51-4.50 หมายถึง การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
 2.51-3.50 หมายถึง การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
 1.51-2.50 หมายถึง การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
 1.00-1.50 หมายถึง การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

3.5.1 ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ในประเด็นความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum x}{N}$$

โดย	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.5.2 ค่าร้อยละ (percentage)

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.5.3 ค่าเฉลี่ย (mean) จากสูตร (ล้วน และอังคณา, 2538)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.4 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach, 1971) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	a	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อ
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

บทที่ 4

ผลการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้ศึกษาการค้นคว้าอิสระใช้ระเบียบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทการสำรวจ (Survey Method) ซึ่งมีรายละเอียด การนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาการค้นคว้าอิสระได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------|-------------------------|
| n | แทน กลุ่มตัวอย่าง |
| $\bar{X}$ | แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน |

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 200 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน ผู้ศึกษาการค้นคว้าอิสระวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์รายละเอียด ในตารางที่ 4-1 ดังนี้

ตารางที่ 4-1 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 200

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	51	25.50
หญิง	149	74.50
อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม		
น้อยกว่า 35 ปี	104	52.00
ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป - 40 ปี	45	22.50
มากกว่า 40 - 45 ปี	28	14.00
มากกว่า 45 - 50 ปี	11	5.50
มากกว่า 50 - 55 ปี	10	5.00
มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	2	1.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	161	80.50
ปริญญาโท	39	19.50
ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน		
ครูอัตราจ้าง	24	12.00
พนักงานราชการ	3	1.50
ครูผู้ช่วย	54	27.00
ครู (คศ. 1)	40	20.00
ครูชำนาญการ (คศ. 2)	50	25.00
ครูชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	29	14.50
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	95	47.50
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี	49	24.5
มากกว่า 10 - 15 ปี	35	17.50
มากกว่า 15 - 20 ปี	9	4.50
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	12	6.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ช่วงอายุที่มีผู้ตอบมากที่สุดคือ น้อยกว่า 35 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป - 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ส่วนวุฒิการศึกษาสูงสุดที่พบมากที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ด้านตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมาคือ ครูชำนาญการ (คศ. 2) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.50

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง และด้านการวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจัดลำดับความสำคัญ นำเสนอในรูปแบบตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

n = 200

ข้อ	การพัฒนาดตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการศึกษาต่อ	3.78	0.45	มาก	2
2	ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	3.77	0.45	มาก	3
3	ด้านศึกษาดูงาน	3.68	0.47	มาก	5
4	ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง	3.87	0.58	มาก	1
5	ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง	3.75	0.58	มาก	4
6	ด้านการวิจัย	3.64	0.61	มาก	6
รวม		3.75	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยรวมการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 0.41) โดยสามลำดับแรกได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 3.87$ S.D. = 0.58) ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.78$ S.D. = 0.45) ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการศึกษาต่อ

n = 200

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการศึกษาต่อ					
1.1	หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุนการลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน	4.00	0.81	มาก	1
1.2	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ	3.82	0.82	มาก	3
1.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่	3.88	0.83	มาก	2
1.4	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่	3.79	0.85	มาก	4
1.5	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาในราชการในวันจันทร์ - ศุกร์	3.30	0.76	ปานกลาง	5
1.6	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลานานกว่าเวลาในราชการในวันเสาร์ - อาทิตย์	3.88	0.85	มาก	2
รวม		3.78	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการศึกษาต่อ มีการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$ S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุนการลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$

S.D. = 0.81) การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลานานกว่าเวลาวิชาการในวันเสาร์ - อาทิตย์ ($\bar{X}$ = 3.88 S.D. = 0.85) ร่วมกับ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X}$ = 3.88 S.D. = 0.83) และหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ ($\bar{X}$ = 3.82 S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา

n = 200

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2. ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา					
2.1	หน่วยงานต้นสังกัดส่งบุคลากรสายวิชาการไปอบรมและสัมมนาในต่างประเทศ	2.92	1.01	ปานกลาง	6
2.2	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้นำผลงานด้านการอบรมและสัมมนาในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.72	0.88	มาก	5
2.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมด้านเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.28	0.72	มาก	1
2.4	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.77	มาก	2
2.5	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่ตรงกับแผนพัฒนารายบุคคล IDP	3.84	0.82	มาก	4
2.6	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.88	0.83	มาก	3
รวม		3.77	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา มีการพัฒนาดตนเองอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมด้านเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.28$ S.D. = 0.72) การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.77) และการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.88$ S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านศึกษาดูงาน

n = 200

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3. ด้านศึกษาดูงาน					
3.1	หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดการศึกษาดูงานโดยให้ เลือกตามความต้องการของท่าน	3.80	0.77	มาก	3
3.2	การได้รับการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานมี ความเพียงพอ	3.76	0.83	มาก	4
3.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน นอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่ รับผิดชอบปัจจุบัน	3.82	0.81	มาก	2
3.4	การได้รับการนำความรู้จากการศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด	3.82	0.84	มาก	2
3.5	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน ภายในประเทศ	3.86	0.84	มาก	1
3.6	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงาน ต่างประเทศ	3.02	0.91	ปาน กลาง	5
รวม		3.68	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านศึกษาดูงาน มีการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย

ดังนี้ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.84) การได้รับการนำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = 0.84) ร่วมกับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.82$ S.D. = 0.81) และหน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดการศึกษาดูงานโดยให้เลือกตามความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

n = 200

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง					
4.1	มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ให้บุคลากรสายวิชาการทราบ	3.87	0.86	มาก	2
4.2	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วย ตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่	3.92	0.80	มาก	1
4.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วย ตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ใน สายงาน	3.92	0.84	มาก	1
4.4	ท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้	3.84	0.83	มาก	3
4.5	ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ด้วย ตนเองต่อสัปดาห์	3.78	0.85	มาก	4
รวม		3.87	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในสายงาน ($\bar{X} = 3.92$ S.D. = 0.84) ร่วมกับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.92$ S.D. = 0.80) มีการประชาสัมพันธ์

ข่าวสารในการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้บุคลากรสายวิชาการทราบ ($\bar{X} = 3.87$ S.D. = 0.86) และท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.84$ S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง
n = 200

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง					
5.1	หน่วยงานต้นสังกัดลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างผลงานด้านวิชาการ	3.64	0.87	มาก	4
5.2	หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดพิมพ์ เผยแพร่ผลงาน งานวิจัยและเอกสารตำรา	3.74	0.88	มาก	2
5.3	หน่วยงานต้นสังกัดจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า	3.74	0.83	มาก	2
5.4	การได้รับทราบถึงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.94	0.78	มาก	1
5.5	การมีที่ปรึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุด	3.68	0.84	มาก	3
รวม		3.75	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง มีการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับทราบถึงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.94$ S.D. = 0.78) หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดพิมพ์ เผยแพร่ผลงาน งานวิจัยและเอกสารตำรา ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.88) ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า

($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.83) และการมีที่ปรึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุด ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการวิจัย

n = 200

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6. ด้านการวิจัย					
6.1	ความสะดวกและรวดเร็วในการเบิก-จ่ายงบประมาณในการทำวิจัย	3.56	0.87	มาก	4
6.2	การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาด้านการวิจัย	3.56	0.78	มาก	4
6.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ	3.71	0.84	มาก	1
6.4	การมีเวลาเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย	3.70	0.94	มาก	2
6.5	หน่วยงานต้นสังกัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.82	มาก	3
รวม		3.64	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ด้านการวิจัย มีการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$ S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.71$ S.D. = 0.84) การมีเวลาเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 0.94) และหน่วยงานต้นสังกัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.82) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

5.1 สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผู้ค้นคว้าอิสระได้ทำการสรุปผลการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ช่วงอายุที่มีผู้ตอบมากที่สุดคือ น้อยกว่า 35 ปี ส่วนวุฒิการศึกษาสูงสุดที่พบมากที่สุดคือปริญญาตรี 50 ด้านตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย และด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

5.1.2 ผลการศึกษาศภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$ $S.D. = 0.41$) และเมื่อพิจารณาตามลำดับสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ โดยวิเคราะห์แยกรายด้านและรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านการศึกษาต่อ มีค่าการพัฒนาดตนเองรายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุนการลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ร่วมกับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลานานเวลาราชการในวันเสาร์ - อาทิตย์ และหน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ

2) ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา มีค่าการพัฒนาดตนเองรายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมด้านเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง และการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3) ด้านศึกษาดูงาน มีค่าการพัฒนาดตนเองรายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน ร่วมกับการได้รับการนำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดการศึกษาดูงานโดยให้เลือกตามความต้องการของท่าน

4) ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีค่าการพัฒนาดตนเองรายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ร่วมกับการได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในสายงาน มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้บุคลากรสายวิชาการทราบ และท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

5) ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง มีค่าการพัฒนาดตนเองรายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับทราบถึงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดพิมพ์ เผยแพร่ผลงาน งานวิจัยและเอกสารตำรา ร่วมกับ หน่วยงานต้นสังกัดจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า และการมีที่ปรึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุด

6) ด้านการวิจัย มีค่าการพัฒนาดตนเองรายข้อเรียงลำดับที่ 1-3 จากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ การมีเวลาเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และหน่วยงานต้นสังกัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

สภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับ พบว่าด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม/สัมมนา เป็นลำดับที่ 3 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายวิชาการมีความต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองบุคลากรต้องมีความสนใจศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ผู้ค้นคว้าอิสระได้ตั้งข้อสังเกตว่า การพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นว่าการขอตำแหน่งวิทยฐานะเพื่อให้สูงขึ้นนั้น จำเป็นที่จะต้องศึกษาต่อเพื่อที่จะเพิ่ม

วุฒิการศึกษานำไปใช้ในการขอลดระยะเวลาในการขอตำแหน่งวิทยฐานะและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการฝึกอบรม / สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง และด้านการวิจัย หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ บุญส่ง (2559) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากในการพัฒนาบุคลากร ในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และการด้านการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์รายด้าน จะเห็นว่า

1. ด้านการศึกษาต่อ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุนการลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน รองลงมา คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลานานกว่าราชการในวันเสาร์ – อาทิตย์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อ เพราะในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการก้าวเข้าสู่การเรียนการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้นบุคลากรจึงให้ความสนใจในเรื่องของการศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ และสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดีในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ปรีฉัตร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพและการเข้าสู่ตำแหน่ง

2. ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมด้านเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน รองลงมา คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการต้องการนำความรู้ที่ได้จากการอบรม/สัมมนามาต่อยอดความรู้ของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดส่งบุคลากรสายวิชาการไปอบรมและสัมมนาในต่างประเทศ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดในเชิงงบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัย พรชลิศา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ธัญบุรี พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมา ด้านการวิจัย ด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านการศึกษาต่อตามลำดับ

3. ด้านศึกษาดูงาน มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการที่จะเข้ารับการศึกษาดูงาน ไม่ว่าจะเป็งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ และงานที่เกี่ยวข้องหรือศึกษาดูงานในเรื่องที่ตนเองสนใจที่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง ส่วนรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดของงบประมาณไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัย พีรวัสส์ และกาญจน์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรกคือ ครูได้ศึกษาดูงานครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และครูได้มีการติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการใหม่ ๆ

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ร่วมกับ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในสายงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ต้องการที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้ค้นคว้าอิสระได้ตั้งข้อสังเกตว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรต้องมีความสนใจศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เฉพาะในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จนเกิดเป็นความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จีรภา และนวรรตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม และการศึกษาต่อ

5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับทราบถึงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมา คือ หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดพิมพ์ เผยแพร่ผลงาน งานวิจัยและเอกสารตำรา ร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า ทั้งนี้ผู้ค้นคว้าอิสระได้ตั้งข้อสังเกตว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง โดยต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า สามารถทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าในระดับที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เช่น ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย กฤษฎา และคณะ (2561) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยมีการนำนโยบายมาปฏิบัติและเอื้อให้อาจารย์ผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการ ตลอดจนควรได้มีการสนใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งต้องสร้างบรรยากาศองค์การในมหาวิทยาลัยตลอดจนสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ภายในมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

6. ด้านการวิจัย มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ รองลงมา คือ การมีเวลาเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของหน่วยงาน/องค์กร ที่มีทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และการทำวิจัยยังเป็นผลงานทางวิชาการที่เพิ่มความก้าวหน้าในงานอาชีพที่สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย โสรยา และวรรณภา (2560) ที่ได้เสนอแนวทางไว้ว่า มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนแหล่งค้นคว้าทางวิชาการเช่น แหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีใหม่ ๆ โดยเป็นข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการค้นคว้าอิสระ

5.3.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ควรนำข้อมูลที่ได้จากศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการวางแผนงบประมาณ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5.3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ควรนำข้อมูลที่ได้จากศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องและตรงต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

5.3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ควรนำข้อมูลที่ได้จากศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการสนับสนุนการศึกษาต่อ พัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

5.3.2.2 ควรศึกษาการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.3.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ในการวางแผนนโยบายส่งเสริมการพัฒนาตนเองในอนาคต



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.” **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา**. 12 (3), 150-165.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : บริษัท ไชยทัศน์ จำกัด.
- คมศร วงษ์รักษา. **การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับ.** ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2540.
- จิรภา ดำมาก และนวรรตน์ ไชยมภู. (2567). “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.” **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2567).
- จิระ ประवालพฤกษ์. (2538). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : พิกัดอักษร.
- ธีรวดี ยี่งมี และมงคลชัย โพลังศิริ. (2562). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. กองบริหารงานบุคคล : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2561). “อนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก.” **วารสารสาระคา**. หน้า 23-38.
- บัวงาม กลิ่นหอม. (2561). “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี.” **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี**. ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. ปรินิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภัสสร พลาบดีวัฒน และคณะ. (2564). “ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.” **วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**. ปีที่ 25 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2560.

ประวีณา คาไซ และณลินี พานสายตา. (2559). “ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี.”

วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 10 (2), 77-92.

ปรีฉัตร สระทองฮ่วม. (2564). “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น.** ปีที่ 7 ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน 2564.

พรชลิศา ยะจะนะ. (2564). “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น.** ปีที่ 7 ฉบับที่ 9 เดือนกันยายน 2564.

พระอนุ ภัททจารี (น้อยกลาง) และคณะ. (2564). “พุทธจริยศาสตร์กับการพัฒนาตนเองมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.” **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.** ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2564.

พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529). **วิชายุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก.** กรุงเทพฯ : พงษ์เจริญการพิมพ์.

พิรวัสดี เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). “การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.” **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.** ปีที่ 7 ฉบับที่ 8 เดือนสิงหาคม 2563.

พรีมิตความต้องการ 5 ขั้นของมนุษย์ แนวคิดจากมาสโลว์. (2561). [ออนไลน์]. [สืบค้นวันที่ 26 กันยายน 2567]. จาก <https://www.brandage.com/article/4591>

มยุรี เจริญศิริ. (2558). “การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา”. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.** ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มิถุนายน 2558-ตุลาคม 2558).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. (2532). **การบริหารงานบุคคล (หน่วยที่ 1-7).** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

ราโอซอฟท์ อิงค์. (2547). [ออนไลน์]. **การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของโปรแกรมราโอซอฟท์ (Raosoft).** [สืบค้นวันที่ 3 สิงหาคม 2567]. จาก <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

เรียม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4).**

กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

วิทยา บุญละดี และมณฑา จำปาเหลือง. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.” **วารสารคณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร.** ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2561.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมภาพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์. (2564). “ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการ โรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี.” **วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม.** ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2564.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. (2566). **รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2566.** หนองบัวรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **การวิเคราะห์เอกสารและการระดมความคิด.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570.** กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2568). [ออนไลน์]. **ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามวิทยฐานะ.** [สืบค้นวันที่ 4 มกราคม 2568]. จาก <https://hrms.obec.go.th>

สุริพร อุ่อรุณ. (2565). “การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.” **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.** ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2565.

สุวิมล ตีรกานันท์. **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ.** โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

โสธยา สุภาพผล และวรรณภา ลือกิตินันท์. (2560). “ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี.** 11 (25), 78-87.

อัสตรา ประเสริฐสิน. (2556). **การพัฒนาตนเอง สำคัญอย่างไรในชีวิตและการทำงาน**. ปีที่ 5 ฉบับที่ 10 : กรกฎาคม - ธันวาคม 2556.

อุษณีย์ สืบพันธุ์โพธิ์. (2561). “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.” **วารสารการเมืองการปกครอง**. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน - ธันวาคม 2563.

เอกชัย บุญอาจ. (24 มิถุนายน 2553). [ออนไลน์]. **ความหมายของการพัฒนาตนเอง**. [สืบค้น วันที่ 24 กันยายน 2567]. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/364938>

ภาษาอังกฤษ

Barrow, R. and Milburn, G. (n.d.). **A Critical Dictionary of Educational Concepts**. 2nd ed.

Best and Kahn, V. (1993). **Research in Education**. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.

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

Cronbach, L. J. (1971). **Essentials of psychological testing Collins**. (5th ed.). New York: Harper

Glickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, M.J. (1995). **Supervision and instion: A developmental approach**. (3rd ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.

Kaufman, R. (2000). **Mega Planning**. Thousand Oaks : Sage Publications.

Kaufman, R. and English, W.F. (1981). **Needs Assessment Concept and Application**. 2nd ed. New jersey : Educational Technology Publication.

Likert. (1961). **New Pattenrns of Management**. McGraw-Hill. New York, NY.

Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. (2nd ed.). New York : Harper and Row Publishers.

Mckillip, J. (1987). **Need Analysis Tools for the Human Services and Education**. Newbury Park: Sage Publications.

Megginson, D. & Pedler, M. (1992). **Self development : a facilitator' guide**. London : McGrawHill.

New York : Teachs College Press, 1990.

Stufflebeam. Daniel L. et. al. (1971). **Educational Evaluation and Decision Making**. Itasca, Illinois : Peacock Publisher Inc.

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

Thousand Oaks : Sage Publications, 1995.

Witkin, B.R. and Altschuld, J. W. (1995). **Planning and Conducting Needs Assessment**.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบ เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง “การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2”
ของ นางสาวสุพัตรา ชัยทารินทร์
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ / ตำแหน่ง	สังกัดหน่วยงาน
1	นายประสงค์ อุบลวัตร	วท.ม. (คอมพิวเตอร์) ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคพบุรี	วิทยาลัยเทคนิคพบุรี สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
2	นายกิตติศักดิ์ ห่วงมิตร	วศ.ม. (วิศวกรรมเครื่องกล) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย	วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา
3	นายธงชัย วงศ์ษา	ค.ม. (บริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม (จอบรรณอุปถัมภ์)	โรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม (จอบรรณอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2
4	นางพิมพ์สิริ ตะเพียนทอง	คบ. (ปฐมศึกษา) ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2
5	นายปัจจุภูมิ หลาบคำ	กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) หัวหน้างานส่งเสริมพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา	



ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำค้นคว้าอิสระ

ที่ อา ๗๑๐๔.๖/๐๒๗



ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม พร้อมแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ด้วย นางสาวสุพัตรา ชัยหารินทร์ นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำโครงการการคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง “การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวุฒิ สืบแย้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว่ำอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานในรายละเอียดโดยตรงด้วยตนเอง ทั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการทำโครงการการคั่นคว่ำอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เชียรชนะ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

โทรศัพท์ : ๐-๒ ๕๕๕ ๒๐๐๐ ต่อ ๓๒๐๙

โทรศัพท์ : ๐๙๙-๔๑๐-๒๖๘๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : supatra.chitharin@gmail.com

- ၂ -

สำเนาส่ง : ๑. นายประสงค์ อุบลวัตร

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพบุรี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒. นายกิตติศักดิ์ ห่วงมิตร

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๓. นายธงชัย วงศ์ษา

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม (จอประยูรอุปถัมภ์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต ๒

๔. นางพิมพ์สิริ ตะเพียนทอง

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต ๒

๕. นายปัจจุภูมิ หลาบคำ

หัวหน้างานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต ๒



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และหัวข้อการออกแบบสอบถาม

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญ

- คนที่ 1 นายประสงค์ อุบลวัตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคหนองบัวลำภู
 คนที่ 2 นายกิตติศักดิ์ ห่วงมิตร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย
 คนที่ 3 นายธงชัย วงศ์ษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม (จอประยูรอุปถัมภ์)
 คนที่ 4 นางพิมพ์สิริ ตะเพียนทอง ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 คนที่ 5 นายปัจจุภูมิ หลาบคำ หัวหน้างานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางแสดง ผลค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสาย วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	หน่วยงานต้นสังกัดมี นโยบายส่งเสริม/ สนับสนุนการลาศึกษา ต่ออย่างชัดเจน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
2	หน่วยงานต้นสังกัด ส่งเสริม/สนับสนุนให้ ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นทั้งในประเทศ/ ต่างประเทศ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
3	การได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในหลักสูตรสายงานที่ ปฏิบัติอยู่	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	การได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในหลักสูตรที่ตนเอง	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	สนใจแม้จะไม่ตรงกับ สายงานที่ทำอยู่							
5	การได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ภายในประเทศโดยใช้ เวลาในราชการในวัน จันทร์ - ศุกร์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	การได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ภายในประเทศโดยใช้ เวลานอกเวลาราชการ ในวันเสาร์ - อาทิตย์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	หน่วยงานต้นสังกัดส่ง บุคลากรสายวิชาการ ไปอบรมและสัมมนาใน ต่างประเทศ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
8	การได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุนให้นำผลงาน ด้านการอบรมและ สัมมนาในการพิจารณา ความดีความชอบใน การเลื่อนขั้นเงินเดือน	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
9	การได้รับการส่งเสริม/ สนับสนุนให้ฝึกอบรม ด้านเทคนิคการสอน ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการ เรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
10	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในหัวข้อตรงกับแผนพัฒนารายบุคคล IDP	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดการศึกษาดูงานโดยให้เลือกตามความต้องการของท่าน	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
14	การได้รับการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานมีความเพียงพอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน							
16	การได้รับการนำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
17	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
19	มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้บุคลากรสายวิชาการทราบ	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
20	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
21	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในสายงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
23	ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อสัปดาห์	0	0	1	1	1	0.60	ใช้ได้
24	หน่วยงานต้นสังกัดลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างผลงานด้านวิชาการ	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
25	หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดพิมพ์ เผยแพร่ ผลงาน งานวิจัยและเอกสารตำรา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	หน่วยงานต้นสังกัดจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	การได้รับทราบถึงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
28	การมีที่ปรึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุด	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
29	ความสะดวกและรวดเร็วในการเบิก-จ่ายงบประมาณในการทำวิจัย	-1	1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
30	การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาด้านการวิจัย	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
31	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
32	การมีเวลาเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
33	หน่วยงานต้นสังกัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	0	0	1	1	1	0.60	ใช้ได้

จากตารางแสดงค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสาย วิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 33 ข้อ ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องกับเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.88 ใช้ได้จำนวน 33 ข้อ



ภาคผนวก ง

ผลการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 30 ชุด

การศึกษาศาภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คำนวนสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbach
(Cronbach's Alpha)

รายการ	ค่า Cronbach's Alpha
การศึกษาศาภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากร สายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2	0.85

จากตาราง พบว่า ความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach, 1963) คำนวนค่าระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 ถือว่าอยู่ในระดับดี สามารถนำไปศึกษาได้จริง

ค่าความเชื่อมั่น

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	33

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



ที่ อว ๗๑๐๔.๖/ ๐๓๒



ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ พร้อม QR-Code

ด้วย นางสาวสุพัตรา ชัยหารินทร์ นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้ทำโครงการการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาสภาพการพัฒนาด้านของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวุฒิ สืบแย้ม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการในสังกัดสถานศึกษาของท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำค้นคว้าอิสระ โดยจะดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วย QR Code ผ่าน Google Form ซึ่งนักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดด้วยตนเอง ทั้งนี้ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาด้านของบุคลากรสายวิชาการในสังกัด สำหรับประกอบการทำโครงการการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เชียรชนะ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

โทรศัพท์ : ๐-๒ ๕๕๕ ๒๐๐๐ ต่อ ๓๒๐๙

โทรศัพท์ : ๐๙๙-๔๑๐-๒๖๘๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : supatra.chitharin@gmail.com

สำเนาส่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต ๒ รวม ๖๓ แห่ง



ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ของนางสาวสุพัตรา ชัยทารินทร์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับข้อเท็จจริงต่อความเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังโรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม (จอประยูร อุบลัมภ์)

สุพัตรา ชัยทารินทร์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ชื่อสถานศึกษา

- | | |
|--|---|
| ☐ 1) โรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย | ☐ 2) โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์นิยม |
| ☐ 3) โรงเรียนติมาอูปถัมภ์ | ☐ 4) โรงเรียนบ้านคลองไต่ะน้อย |
| ☐ 5) โรงเรียนบ้านคลองฝรั่ง | ☐ 6) โรงเรียนบ้านคลองพระพิมล |
| ☐ 7) โรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม | ☐ 8) โรงเรียนบ้านหนองเพรางาย |
| ☐ 9) โรงเรียนวัดคลองขวาง (เจริญชนม์ราษฎร์-บำรุง) | ☐ 10) โรงเรียนวัดคลองขุนศรี |
| ☐ 11) โรงเรียนวัดคลองเจ้า | ☐ 12) โรงเรียนวัดคลองตาล้าย |
| ☐ 13) โรงเรียนวัดไทรใหญ่ (นนทิวาการราษฎร์บำรุง) | ☐ 14) โรงเรียนวัดเพรางาย |
| ☐ 15) โรงเรียนวัดมะสงมิตรภาพที่ ๕๕ | ☐ 16) โรงเรียนวัดยอดพระพิมล |
| ☐ 17) โรงเรียนวัดลากค้อน | ☐ 18) โรงเรียนวัดเสนิงค์ |
| ☐ 19) โรงเรียนสมบูรณ์ศาสตร์พัฒนา | ☐ 20) โรงเรียนคล้ายสอนศึกษา |
| ☐ 21) โรงเรียนเจริญรัฐอูปถัมภ์ | ☐ 22) โรงเรียนชุมชนไมตรีอุทิศ |
| ☐ 23) โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ | ☐ 24) โรงเรียนประชารัฐบำรุง |
| ☐ 25) โรงเรียนประสานสามัคคีวิทยา | ☐ 26) โรงเรียนวัดบางรักใหญ่ (สายอักษรศรี) |
| ☐ 27) โรงเรียนวัดโมลี (นันทวิมล) | ☐ 28) โรงเรียนวัดลาดปลาตุก |
| ☐ 29) โรงเรียนวัดลำโพ | ☐ 30) โรงเรียนสุเหร่าเขียว |
| ☐ 31) โรงเรียนสุเหร่าปากคลองลำรี | ☐ 32) โรงเรียนแสงประทีปรัฐบำรุง |
| ☐ 33) โรงเรียนแสงประเสริฐ | ☐ 34) โรงเรียนแก้วอินทร์สุธาอุทิศ |
| ☐ 35) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ | |
| ☐ 36) โรงเรียนชุมชนวัดต้นเชือก | ☐ 37) โรงเรียนชุมชนวัดบางโค (แม่นางวิทย์อุปการี) |
| ☐ 38) โรงเรียนบ้านดอนตะลุมพุก (เจริญจิตร์วิทยา) | ☐ 39) โรงเรียนวัดพระเงิน |
| ☐ 40) โรงเรียนวัดศรีราษฎร์ (เอนกนาคราษฎร์บำรุง) | ☐ 41) โรงเรียนวัดสังวรพิมลไพบูลย์ |
| ☐ 42) โรงเรียนวัดอินทร์ | ☐ 43) โรงเรียนวัดอนกดิษฐ์าราม |
| ☐ 44) โรงเรียนอนุบาลบางใหญ่ (ดอนลาดตะค่าน) | ☐ 45) โรงเรียนคลองเกลือ |
| ☐ 46) โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ | ☐ 47) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๕ (วัดโพธิ์ทองบน) |
| ☐ 48) โรงเรียนประเสริฐอิสลาม | ☐ 49) โรงเรียนรุ่งเรืองวิทยา |
| ☐ 50) โรงเรียนวัดกลางเกร็ด | ☐ 51) โรงเรียนวัดเชิงเลน |

- | | |
|---|--|
| ☐ 52) โรงเรียนวัดตาล | ☐ 53) โรงเรียนวัดตำหนักเหนือ (ชื่อวิทยานุสรณ์) |
| ☐ 54) โรงเรียนวัดท่าเกวียน (ศึกษาประชาสรรค์) | ☐ 55) โรงเรียนวัดบางพูดใน (นนทวิทยา) |
| ☐ 56) โรงเรียนปรมัยยิกาวาส (แสนสวัสดีวิทยาการ) | ☐ 57) โรงเรียนวัดผาสุกมณีจักร |
| ☐ 58) โรงเรียนวัดโพธิ์บ้านอ้อย | ☐ 59) โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม |
| ☐ 60) โรงเรียนวัดศาลากุล | ☐ 61) โรงเรียนวัดสพานสูง (รถไฟนครราชสีมา) |
| ☐ 62) โรงเรียนวัดอินทาราม(สงฆ์ควอนอุทิศ) | ☐ 63) โรงเรียนสามัคคีวิทยา (เชื้อผู้ตีอุปถัมภ์) |

2. เพศ

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ☐ 1) ชาย | ☐ 2) หญิง |
|---------------------------------|----------------------------------|

3. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | |
|--|--|
| ☐ 1) น้อยกว่า 35 ปี | ☐ 2) ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป - 40 ปี |
| ☐ 3) มากกว่า 40 - 45 ปี | ☐ 4) มากกว่า 45 - 50 ปี |
| ☐ 5) มากกว่า 50 - 55 ปี | ☐ 6) มากกว่า 55 ปีขึ้นไป |

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ 1) ปริญญาตรี
- ☐ 2) ปริญญาโท
- ☐ 3) ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน

- | | |
|--|---|
| ☐ 1) ครูอัตราจ้าง | ☐ 2) พนักงานราชการ |
| ☐ 3) ครูผู้ช่วย | ☐ 4) ครู (คศ. 1) |
| ☐ 5) ครูชำนาญการ (คศ. 2) | ☐ 6) ครูชำนาญการพิเศษ (คศ. 3) |
| ☐ 7) ครูเชี่ยวชาญ (คศ. 4) | ☐ 8) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (คศ. 5) |

6. ประสบการณ์ทำงาน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1) น้อยกว่า 5 ปี | ☐ 2) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี |
| ☐ 3) มากกว่า 10 - 15 ปี | ☐ 4) มากกว่า 15 - 20 ปี |
| ☐ 5) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

คำชี้แจง จาการายการด้านการพัฒนาดตนเองแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้ สภาพการพัฒนาดตนเองปัจจุบัน
ของท่าน อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการประเด็นที่ตรงกับระดับความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับสภาพการพัฒนาดตนเอง มีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | มีระดับสภาพการพัฒนาดตนเองในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับสภาพการพัฒนาดตนเองในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับสภาพการพัฒนาดตนเองในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับสภาพการพัฒนาดตนเองในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับสภาพการพัฒนาดตนเองในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพการพัฒนาดตนเอง				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการศึกษาต่อ						
1.1	หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุนการลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน					
1.2	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ					
1.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติอยู่					
1.4	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่					
1.5	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาในราชการในวันจันทร์ - ศุกร์					
1.6	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้นานอกเวลาราชการในวันเสาร์ - อาทิตย์					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพการพัฒนาดตนเอง				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา						
2.1	หน่วยงานต้นสังกัดส่งบุคลากรสายวิชาการไปอบรมและสัมมนาในต่างประเทศ					
2.2	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้นำผลงานด้านการอบรมและสัมมนาในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
2.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมด้านเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน					
2.4	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง					
2.5	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่ตรงกับแผนพัฒนารายบุคคล IDP					
2.6	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
3. ด้านศึกษาดูงาน						
3.1	หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดการศึกษาดูงานโดยให้เลือกตามความต้องการของท่าน					
3.2	การได้รับการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานมีความเพียงพอ					
3.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพการพัฒนาดตนเอง				
		5	4	3	2	1
3.4	การได้รับการนำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด					
3.5	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ					
3.6	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ					
4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง						
4.1	มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้บุคลากรสายวิชาการทราบ					
4.2	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่					
4.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าอาจจะไม่ได้อยู่ในสายงาน					
4.4	ท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
4.5	ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อสัปดาห์					
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง						
5.1	หน่วยงานต้นสังกัดลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างผลงานด้านวิชาการ					
5.2	หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดพิมพ์ เผยแพร่ผลงานงานวิจัยและเอกสารตำรา					
5.3	หน่วยงานต้นสังกัดจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า					

ข้อ	รายการ	ระดับสภาพการพัฒนาดตนเอง				
		5	4	3	2	1
5.4	การได้รับทราบถึงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.5	การมีที่ปรึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุด					
6. ด้านการวิจัย						
6.1	ความสะดวกและรวดเร็วในการเบิกจ่ายงบประมาณในการทำวิจัย					
6.2	การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาด้านการวิจัย					
6.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ					
6.4	การมีเวลาเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย					
6.5	หน่วยงานต้นสังกัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

3.1 ด้านการศึกษาต่อ

.....

.....

3.2 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา

.....

.....

3.3 ด้านศึกษาดูงาน

.....

.....

3.4 ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

.....

.....

3.5 ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง

.....

.....

3.6 ด้านการวิจัย

.....

.....

3.7 อื่น ๆ

.....

.....



ค่าความเชื่อมั่น

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	33

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Statistics

		ชื่อสถานศึกษา	เพศ	อายุของผู้ตอบ แบบสอบถาม	วุฒิการศึกษา สูงสุด	ตำแหน่งทาง วิชาการในปัจจุบัน	ประสบการณ์ ทำงาน
N	Valid	200	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0	0

ชื่อสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	โรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย	7	3.5	3.5	3.5
	โรงเรียนติมาภูกูปถัมภ์	8	4.0	4.0	7.5
	โรงเรียนบ้านคลองฝรั่ง	8	4.0	4.0	11.5
	โรงเรียนบ้านหนองเพรางาย	9	4.5	4.5	16.0
	โรงเรียนวัดคลองขุนศรี	11	5.5	5.5	21.5

โรงเรียนวัดไทรใหญ่ (นนทพิวากรราษฎร์ บำรุง)	7	3.5	3.5	25.0
โรงเรียนคล้ายสอนศึกษา	7	3.5	3.5	28.5
โรงเรียนเจริญรัฐอุปถัมภ์	10	5.0	5.0	33.5
โรงเรียนชุมชนไมตรีอุทิศ	5	2.5	2.5	36.0
โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่	7	3.5	3.5	39.5
โรงเรียนวัดโมลี (นันทวิมล)	6	3.0	3.0	42.5
โรงเรียนวัดลาดปลาลุก	10	5.0	5.0	47.5
โรงเรียนแสงประเสริฐ	5	2.5	2.5	50.0
โรงเรียนแก้วอินทร์สุธาอุทิศ	4	2.0	2.0	52.0
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ	6	3.0	3.0	55.0
โรงเรียนชุมชนวัดต้นเชือก	9	4.5	4.5	59.5
โรงเรียนชุมชนวัดบางโค (แม่นางวิทย์ อุปการี)	16	8.0	8.0	67.5
โรงเรียนบ้านดอนตะลุมพุก (เจริญจิตร วิทยา)	6	3.0	3.0	70.5
โรงเรียนวัดพระเงิน (อิสราวิทย์อุปกรณ์)	3	1.5	1.5	72.0
โรงเรียนวัดอเนกดิษฐาราม	1	.5	.5	72.5
โรงเรียนอนุบาลบางใหญ่ (ดอนลาดตะค้ำ)	5	2.5	2.5	75.0
โรงเรียนคลองเกลือ	5	2.5	2.5	77.5
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๕ (วัดโพธิ์ทองบน)	7	3.5	3.5	81.0
โรงเรียนรุ่งเรืองวิทยา	4	2.0	2.0	83.0
โรงเรียนวัดผาสุมณีจักร	7	3.5	3.5	86.5
โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม	6	3.0	3.0	89.5
โรงเรียนวัดศาลากุล	9	4.5	4.5	94.0
โรงเรียนวัดสพานสูง (รถไฟนุเคราะห์)	7	3.5	3.5	97.5
โรงเรียนสามัคคีวิทยา (เชื้อผู้ดีอุปถัมภ์)	5	2.5	2.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	51	25.5	25.5	25.5
	หญิง	149	74.5	74.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 35 ปี	104	52.0	52.0	52.0
	ตั้งแต่ 35 ปี ขึ้นไป - 40 ปี	45	22.5	22.5	74.5
	มากกว่า 40 - 45 ปี	28	14.0	14.0	88.5
	มากกว่า 45 - 50 ปี	11	5.5	5.5	94.0
	มากกว่า 50 - 55 ปี	10	5.0	5.0	99.0
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

วุฒิการศึกษาสูงสุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	161	80.5	80.5	80.5
	ปริญญาโท	39	19.5	19.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ครูอัตราจ้าง	24	12.0	12.0	12.0
พนักงานราชการ	3	1.5	1.5	13.5
ครูผู้ช่วย	54	27.0	27.0	40.5
ครู (คศ. 1)	40	20.0	20.0	60.5
ครูชำนาญการ (คศ. 2)	50	25.0	25.0	85.5
ครูชำนาญการพิเศษ (คศ. 3)	29	14.5	14.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 5 ปี	95	47.5	47.5	47.5
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี	49	24.5	24.5	72.0
มากกว่า 10 - 15 ปี	35	17.5	17.5	89.5
มากกว่า 15 - 20 ปี	9	4.5	4.5	94.0
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	12	6.0	6.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ด้านการศึกษาต่อ	200	3.7817	.45032
ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา	200	3.7633	.44814
ด้านศึกษาดูงาน	200	3.6767	.47337
ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง	200	3.8670	.58190
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง	200	3.7490	.58180
ด้านการวิจัย	200	3.6370	.60917
Valid N (listwise)	200		

ด้านการศึกษาต่อ

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุนการลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน	200	4.0050	.80512
หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ	200	3.8250	.81714
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ปฏิบัติงานอยู่	200	3.8850	.82777
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่ตรงกับสายงานที่ทำอยู่	200	3.7900	.84823
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาในราชการในวันจันทร์ - ศุกร์	200	3.3050	.75819
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลานานกว่าเวลาราชการในวันเสาร์ - อาทิตย์	200	3.8800	.85396
Valid N (listwise)	200		

ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
หน่วยงานต้นสังกัดส่งบุคลากรสายวิชาการไปอบรมและ สัมมนาในต่างประเทศ	200	2.9150	1.00640
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้นำผลงานด้านการอบรม และสัมมนาในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น เงินเดือน	200	3.7150	.87614
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมด้านเทคนิคการ สอนใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน	200	4.2750	.72249
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนอย่างต่อเนื่อง	200	3.9600	.76900
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและ สัมมนาในหัวข้อที่ตรงกับแผนพัฒนารายบุคคล IDP	200	3.8400	.81715
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	200	3.8750	.82631
Valid N (listwise)	200		

ด้านศึกษาดูงาน

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดการศึกษาดูงานโดยให้เลือกตามความต้องการของท่าน	200	3.7950	.76544
การได้รับการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานมีความเพียงพอ	200	3.7550	.82971
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบปัจจุบัน	200	3.8150	.81492
การได้รับการนำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด	200	3.8250	.84138
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ	200	3.8550	.83514
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	200	3.0150	.91045
Valid N (listwise)	200		

ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้บุคลากรสายวิชาการทราบ	200	3.8700	.85836
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่	200	3.9150	.80061
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในสายงาน	200	3.9250	.83839
ท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	200	3.8450	.82728
ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อสัปดาห์	200	3.7800	.84568
Valid N (listwise)	200		

ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
หน่วยงานต้นสังกัดลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างผลงานด้านวิชาการ	200	3.6450	.86761
หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดพิมพ์ เผยแพร่ผลงาน งานวิจัยและเอกสารตำรา	200	3.7450	.87968
หน่วยงานต้นสังกัดจัดการหาแหล่งข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยเพื่อความสะดวกในการค้นคว้า	200	3.7350	.82959
การได้รับทราบถึงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น	200	3.9450	.78425
การมีที่ปรึกษาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุด	200	3.6750	.84436
Valid N (listwise)	200		

ด้านการวิจัย

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ความสะดวกและรวดเร็วในการเบิก-จ่ายงบประมาณในการทำวิจัย	200	3.5550	.87223
การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาด้านการวิจัย	200	3.5600	.78067
การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อ	200	3.7100	.84229
ความก้าวหน้าในงานอาชีพ	200	3.7000	.94044
การมีเวลาเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย	200	3.6600	.82328
หน่วยงานต้นสังกัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแหล่งทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง	200		
Valid N (listwise)	200		

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสุพัตรา ชัยทารินทร์
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2
สาขาวิชา	บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
ประวัติ	ประวัติการศึกษา : พ.ศ. 2559 – พ.ศ. 2562 ครุศาสตร์ อุตสาหกรรมบัณฑิต (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2557 – พ.ศ. 2559 ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (การพัฒนาเว็บเพจ) วิทยาลัย อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2557 ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) วิทยาลัยการอาชีพ เวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประวัติการทำงาน : พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ - โรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม (จอบะยูรอุปถัมภ์) จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2562 - พ.ศ. 2565 ตำแหน่งอาจารย์ ประจำสาขา เทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์ จังหวัดนนทบุรี ที่อยู่ : 77/88 The Modish ราชพฤกษ์-กาญจนาภิเษก หมู่ที่ 3 ซอยวัดท่าเกวียน ตำบลคลองพระอุดม อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี 12140