การศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

A Study of the Self-Development Conditions of Academic Personnel under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

สุพัตรา ชัยทารินทร์
นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Email: supatra.chaitharin@gmail.com
สราวุฒิ สืบแย้ม
อาจารย์ประจำหลักสูตรหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Email: sarawut.s@fte.kmutnb.ac.th
Supatra Chaitharin
Graduate student in the Master of Industrial Education Program Major in Vocational and Technical Education Administration, Department of Technical Education Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Sarawut Suebyaem
Lecturer of Master of Industrial Education Program Major in Vocational and Technical Education Administration, Department of Technical Education Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

รับเข้า : 20 เมษายน 2568 แก้ไข : 6 พฤษภาคม 2568 ตอบรับ : 12 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานทบุรี เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จาก 63 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,551 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างได้เลือกใช้บุคลากรสายวิชาการจำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายผ่านการจับฉลากในแต่ละโรงเรียน การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อการวิเคราะห์ตามรายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการวิจัยตามลำดับ ในส่วนของข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรกำหนดลำดับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และควรส่งเสริมการศึกษาต่อ รวมถึงการจัดสรรทุนการศึกษาแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง บุคลากรสายวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

This research aims to study of the self-development conditions of academic personnel under the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2. The study employs a descriptive research methodology. The population comprises academic personnel from 63 schools within the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2, totaling 1,551 individuals. The sample group consists of 200 academic personnel selected through simple random sampling by drawing lots from each school. Data was collected using questionnaires as the primary tool and analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation.

Research Findings, the findings indicate that the self-development conditions of academic personnel, both overall and in individual aspects, are at a high level. When analyzing specific aspects, it was found that self-directed learning scored the highest average, followed by further education, training/seminars, position advancement, educational visits, and research, respectively. Recommendations, Organizations should priontize the development of academic personnel in alienment with organizational goals. They should also promote further education and allocate scholarships to personnel to enhance their capabilities and improve work efficiency. Additionally, administrators should continuously support and encourage the creative thinking development of personnel to achieve the organization's objectives.

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

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรในยุคปัจจุบัน โดยการที่บุคลากรมีทักษะ สมรรถนะ และคุณสมบัติที่เหมาะสม จะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สามารถลดต้นทุน ป้องกันข้อผิดพลาด และเพิ่มผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ทั้งนี้ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงส่งผลต่อตัวบุคคล แต่ยังต่อองค์กรในด้านต่างๆ การพัฒนาบุคลากรช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความคิดใหม่ๆ และทักษะในการทำงานที่ทันต่อความเปลี่ยนแปลง และก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรได้อย่างเหมาะสมในระดับองค์กร การพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพและความสามสามารถเชิงการแข่งขัน โดยสามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมตอบสนองความต้องการขององค์กรในระยะยาว (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2561)

บุคลากรสายวิชาการเป็นบุคลากรภายในหน่วยงาน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและความสำคัญมากภายในองค์กร เพราะจะช่วยในการผลักดันกลไกการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้มีการพัฒนาตนทางวิชาชีพคือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับองค์กร โดยการพัฒนามีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและสัมมนา การวิจัยและเขียนตำรา การเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งวิธีดังกล่าวก็ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความถนัดของแต่ละคน (ประวีณา คาไช และนลินี พานสายตา, 2559) การพัฒนาตนเองประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ “การพัฒนา” (Development) หมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้น และคำว่า “ตน” (Self หมายถึงบุคคล ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงหมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางบวก (อัจศรา ประเสริฐสิน, 2556) รูปแบบของการปรับปรุงศักยภาพมีหลากหลาย ได้แก่ การปรับปรุงตน (Self-Improvement) การบริหารตน (Self-Management) และการปรับตน (Self-Modification) การพัฒนาตนเองในแง่ของพุทธจริยศาสตร์ คือการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตามหลักพุทธศาสนานั้นจิตเป็นศูนย์กลางของการควบคุมร่างกาย ดังนั้นการพัฒนาที่จิตใจจะส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านร่างกายตามมาอย่างแน่นอน ในการพัฒนาจิตใจนั้นสามารถนำหลักของไตรสิกขา และอริยมรรค 8 มาใช้ร่วมกันในการพัฒนาโดยที่ไตรสิกขา ประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ส่วนอริยมรรค 8 นั้นก็ประกอบไปด้วย สัมมาทิฐิ-ความเข้าใจถูกต้อง สัมมาสังกัปปะ-การใฝ่ใจถูกต้อง สัมมาวาจา-การพูดจา

ถูกต้อง สัมมากัมมันตะ-การกระทำถูกต้อง สัมมาอาชีวะ-การดำรงชีพถูกต้อง สัมมาวายามะ-การพากเพียรถูกต้อง สัมมาสติ-การระลึกประจำใจถูกต้อง และสัมมาสมาธิ-การตั้งใจมั่นถูกต้อง เปรียบไปแล้วกายกับจิตนั้นเสมือน หุ่น(กาย)กับคนเชิด(จิต) นั้นเอง (พระอนุ ภททจารี (น้อยกลาง) และคณะ, 2564) ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง คือความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่แบ่งลำดับความต้องการเป็น 5 ขั้น เรียงจากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุด ได้แก่ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) (Maslow, 1970) ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความปลอดภัย และกลุ่มความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ซึ่งเป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต โดยความต้องการระดับต่ำจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอก ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม (Carl Gustav Jung, 1961) หากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพ การพัฒนาภายในองค์กรจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้

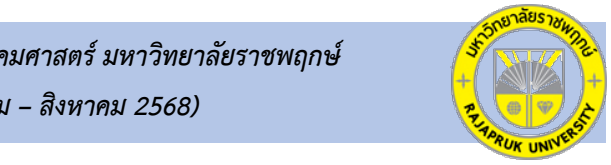
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีพื้นที่ในความรับผิดชอบครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่อำเภอไทรน้อย อำเภอบางบัวทอง อำเภอบางใหญ่ และอำเภอปากเกร็ด มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 63 โรงเรียน และมีครูในสังกัด จำนวน 1,551 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, 2566) ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักการคิดวิเคราะห์และวินิจฉัย การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การหาทีมงานที่สามารถร่วมกันทำงานและการมีความอดทนและความพยายามในการแก้ไขปัญหา หากบุคลากรไม่พร้อมที่จะเพิ่มศักยภาพส่วนบุคคล องค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินต่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ต้องการวิธีปรับปรุงพฤติกรรมวิชาชีพที่หลากหลาย รูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน จากผลการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ประเด็น 2.4 พัฒนาครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ พบว่าในรายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรด้วยวิธีการที่

หลากหลาย ร้อยละ 15.87 มีสถานศึกษากลุ่ม NYY จำนวน 9 แห่งเป็นกลุ่มสถานศึกษาที่มีความไม่พร้อมด้านกายภาพ บุคลากรได้รับการเพิ่มศักยภาพส่วนบุคคลไม่เพียงพอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, 2566) เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานภายใต้วิกฤตการณ์ดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานมีความจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งเสริมสร้างปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สร้างความเสมอภาคต่อกันภายในหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเพื่อผลงานขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่จะต้องได้รับความก้าวหน้ากลุ่มบุคลากรหลักของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงบุคลากรสายวิชาการ งานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว บทบาทหลักจะอยู่ที่บุคลากรสายวิชาการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรในพื้นที่นี้ เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน อีกทั้งยังช่วยกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อศักยภาพของบุคลากร และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และเล็งเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร อันจะทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป ซึ่งเป็นผลบวกต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ต่อไปในอนาคต และเพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยที่ได้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการดังกล่าว

วัตถุประสงค์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

Megginson and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เรียนเมื่อไร และจะเรียนอย่างไรเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานซึ่งการเลือกการพัฒนาตนเองย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

Maslow (1970) อธิบายว่า ความต้องการขั้นต่ำได้แก่ ความต้องการชั้นที่ 1 ถึงชั้นที่ 4 เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม เป็นการตอบสนองจากสภาพแวดล้อมภายนอก ถ้าความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ หรือไม่ขาดแคลน และไม่จำเป็นต้องตอบสนองสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ มนุษย์จะพัฒนาไปถึงความต้องการขั้นสูง คือ ความต้องการขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของชีวิต เป็นเป้าหมายของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเอง

ปริฉัตร (2564) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นต้องใช้องค์ประกอบในหลาย ๆ ด้านในการพัฒนาความความก้าวหน้าและต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการที่จะให้บุคลากรเหล่านั้นเล็งเห็นคุณค่าและความจำเป็น เกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย

1. การศึกษาต่อ
2. การฝึกอบรม / สัมมนา ศึกษาดูงาน

3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. การพัฒนาบุคลิกภาพ
5. การเข้าสู่ตำแหน่ง

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) พื้นที่วิจัย คือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 63 โรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,551 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2, 2566) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกคำนวณโดยใช้โปรแกรมโอซอฟท์ (Raosoft) ซึ่งเป็นโปรแกรมในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างอัตโนมัติ (Raosoft Company, 2004) การตั้งค่าระดับความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 99 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ +/- ร้อยละ 10 จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,551 คน ผลการคำนวณแนะนำว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรมีอย่างน้อย 150 คน ทั้งนี้ เพื่อความครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของการวิจัย ได้มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากในแต่ละโรงเรียน โดยมีบุคลากรสายวิชาการเป็น หน่วยสุ่ม (Sampling Unit) ทั้งนี้ ได้กำหนดให้แบ่งตามพื้นพื้นที่อำเภอ ซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน อำเภอบางบัวทอง จำนวน 7 โรงเรียน อำเภอไทรน้อย จำนวน 6 โรงเรียน อำเภอปากเกร็ด จำนวน 8 โรงเรียน โดยมีอำเภอละ 50 คน รวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนนี้เป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ชื่อสถานศึกษา เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการพัฒนาตนเอง ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ใช้ แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 33 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง และด้านการวิจัย และ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ การเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในลักษณะ คำถาม

ปลายเปิด เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย 1) การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกรวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหา โดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการอย่างชัดเจนและเป็นระบบ 2) การออกแบบแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยดำเนินการภายใต้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ตรวจสอบเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะก่อนนำไปปรับปรุงแก้ไข 3) การตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ ส่งแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของการใช้ภาษา พร้อมทั้งประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีอยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และกำหนดระดับคะแนน 3 ระดับ ได้แก่ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง 4) การปรับแก้และจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับแก้ไขและจัดแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น 5) การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) ทดลองใช้แบบสอบถามกับบุคลากรสายวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้าน ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach, 1970) ผลการตรวจสอบพบค่าความเชื่อมั่นที่ 0.85 และ 6) การนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเพื่อดำเนินการศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการ ดังนี้: 1) คำนวณค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ เพื่อสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ ใน 6 ด้าน และ 3) ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**S.D.**) ในการสรุปผลความคิดเห็นและแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การประเมินที่พัฒนาโดย เบสท์และคาห์น (Best & Kahn, 1993) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แม่นยำและเชื่อถือได้สำหรับการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 200 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบส่วนใหญ่อยู่ที่สถานศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดบางโค (แม่นางวิทย์อุปการี) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 รองลงมาคือโรงเรียนวัดพระเงิน (อิศราวิทย์อุปกร์) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า มีเพศหญิง 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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง และด้านการวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (**S.D.**) และจัดลำดับความสำคัญ นำเสนอในรูปแบบตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 **ภาพรวม**

n : 200

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	$\overline{X}$	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

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5	ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง	3.75	0.58	มาก	4
6	ด้านการวิจัย	3.64	0.61	มาก	6
	รวม	**3.75**	**0.41**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75 **S.D.** = 0.41) ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ($\overline{X}$ = 3.87 **S.D.** = 0.58) อยู่ในระดับมาก และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัย ($\overline{X}$ = 3.64 **S.D.** = 0.61) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 **รายด้าน**

n : 200

ข้อ	รายการ	$\overline{X}$	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/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลานอกเวลาราชการในวันเสาร์-อาทิตย์	3.88	0.85	มาก	2
	รวม	**3.78**	**0.45**	**มาก**	

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/สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในหัวที่ตรงกับแผนพัฒนารายบุคคล IDP	3.84	0.82	มาก	4
2.6	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.88	0.83	มาก	3
	รวม	**3.77**	**0.45**	**มาก**	
3. ด้านศึกษาดูงาน					
3.1	หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดการศึกษาดูงานโดยให้เลือกตามความต้องการของท่าน	3.80	0.77	มาก	3
3.2	การได้รับการจัดสรรงบประมาณในการศึกษาดูงานมีความเพียงพอ	3.76	0.83	มาก	4
3.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานนอกเหนือหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบปัจจุบัน	3.82	0.81	มาก	2
3.4	การได้รับการนำความรู้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด	3.82	0.84	มาก	2
3.5	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ	3.86	0.84	มาก	1
3.6	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.02	0.91	ปานกลาง	5
	รวม	**3.68**	**0.47**	**มาก**	

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง					
4.1	มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้บุคลากรสายวิชาการทราบ	3.87	0.86	มาก	2
4.2	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่	3.92	0.80	มาก	1
4.3	การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในสายงาน	3.92	0.84	มาก	1
4.4	ท่านสามารถนำความรู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.84	0.83	มาก	3
4.5	ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อสัปดาห์	3.78	0.85	มาก	4
	รวม	**3.87**	**0.58**	**มาก**	
5. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง					
5.1	หน่วยงานต้นสังกัดลดภาระงานด้านต่างๆ 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**	
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 2 พบว่า สภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ รายการที่มากที่สุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดมีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุนการลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.00 **S.D.** = 0.81) อยู่ในระดับมาก และรายการที่น้อยที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้เวลาในราชการในวันจันทร์ - ศุกร์ ($\overline{X}$ = 3.30 **S.D.** = 0.76) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา รายการที่มากที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ฝึกอบรมด้านเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.28 **S.D.** = 0.72) อยู่ในระดับมาก และรายการที่น้อยที่สุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดส่งบุคลากรสายวิชาการไปอบรมและสัมมนาในต่างประเทศ ($\overline{X}$ = 2.92 **S.D.** = 1.01) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านศึกษาดูงาน รายการที่มากที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในประเทศ ($\overline{X}$ = 3.86 **S.D.** = 0.84) อยู่ในระดับมาก และรายการที่น้อยที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\overline{X}$ = 3.02 **S.D.** = 0.91) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง รายการที่มากที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้การเรียนรู้ด้วยตัวเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในสายงาน ($\overline{X}$ = 3.92 **S.D.** = 0.84) และ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ด้วยตัวเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ = 3.92 **S.D.** = 0.80) อยู่ในระดับมาก และรายการที่น้อยที่สุด คือ ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเองต่อสัปดาห์ ($\overline{X}$ = 3.78 **S.D.** = 0.85) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง รายการที่มากที่สุด คือ การได้รับทราบถึงระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการเพื่อการเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.94 **S.D.** = 0.78) อยู่ใน

ระดับมาก และรายการที่น้อยที่สุด คือ หน่วยงานต้นสังกัดลดภาระงานด้านต่างๆ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างผลงานด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 3.64 **S.D.** = 0.87) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการวิจัย รายการที่มากที่สุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.71 **S.D.** = 0.84) อยู่ในระดับมาก และรายการที่น้อยที่สุด คือ และการจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาด้านการวิจัย ($\overline{X}$ = 3.56 **S.D.** = 0.78) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษาสภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

สภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นว่าในการขอตำแหน่งวิทยฐานะเพื่อให้สูงขึ้นนั้น จำเป็นที่จะต้องศึกษาต่อเพื่อที่จะเพิ่มวุฒิการศึกษานำไปใช้ในการขอลดระยะเวลาในการขอตำแหน่งวิทยฐานะและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการฝึกอบรม / สัมมนา ด้านศึกษาดูงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง และด้านการวิจัย หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิทยา บุญละดี และมณฑา จำปาเหลือง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การอบรม การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผลการวิเคราะห์รายด้าน จะเห็นว่า

ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการให้ความสำคัญกับการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และปรับตัวได้ดีในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรชร ปราจันทร์ และสุกัญญา แช่มช้อย (2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก วิธีการพัฒนาทักษะการ

คิดเชิงนวัตกรรมของครูประกอบด้วยการพัฒนาตนเองได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติ การศึกษางานการศึกษาต่อ และการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยี

ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการต้องการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม/สัมมนา มาต่อยอดความรู้ของตนเอง และประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน เนื่องจากการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนสร้างทักษะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์, ผศ.ดร.คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล และดร.ธีระ ภูดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก วิธีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ การเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินผล คือ การศึกษาต่อ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การศึกษาดูงาน

ด้านศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการที่จะเข้ารับการศึกษาดูงาน ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ และงานที่เกี่ยวข้องหรือศึกษาดูงานในเรื่องที่ตนเองสนใจที่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะการทำงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรกคือ ครูได้ศึกษาดูงานครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และครูได้มีการติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการใหม่ ๆ

ด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่ต้องการที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ และเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองบุคลากรต้องมีความสนใจศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เฉพาะในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ จนเกิดเป็นความชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จีรภา ดำมาก และนวรัตน์ ไวชมภู (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม และการศึกษาต่อ

ด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปทางที่ดีขึ้น โดยต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าทุกคนสามารถทำผลงานเพื่อขอปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าในระดับที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เช่น ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ เป็นต้น

ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ รองลงมา คือ การมีเวลาเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของหน่วยงาน/องค์กร ที่มีทุนสนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และการทำวิจัยยังเป็นผลงานทางวิชาการที่เพิ่มความก้าวหน้าในงานอาชีพที่สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. การสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากร โดยเฉพาะการจัดให้ทุนการศึกษาในสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการพัฒนางานและแนวคิดของบุคลากร ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์

2. การจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานควรกำหนดลำดับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการ โดยวางแผนและดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บคลากรในสายวิชาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการมอบรางวัลในรูปแบบต่างๆ เช่น โล่ประกาศเกียรติคุณ ใบประกาศนียบัตร หรือค่าตอบแทนพิเศษ เป็นต้น เพื่อเป็นการยกย่องและเชิดชูบคลากรที่สามารถพัฒนาตนเองจนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ควรดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอกและภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและตรงเป้าหมาย

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามปัจจัยส่วนบุคคล ควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ โดยจัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น เพื่อทำความเข้าใจความต้องการในแต่ละกลุ่มและนำไปสู่การพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความหลากหลายได้อย่างเหมาะสม

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาตนเอง ควรศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการต่อสภาพการพัฒนาตนเองในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญและสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้

บรรณานุกรม

จีรภา ดำมาก, & นวรัตน์ ไวชมภู. (2567). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 7*(4), ตุลาคม–ธันวาคม 2567.

จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์, คมสันท์ ขจรปัญญาไพศาล, & ธีระ ภูดี. (2557). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *วารสารวิชาการแพรวาภาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 1*(3), กันยายน–ธันวาคม 2557.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2561). อนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก. *วารสารสาระคา*, 23–38.

ประวีณา คาไช, & นลินี พานสายตา. (2559). ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 10*(2), 77–92.

ปริฉัตร สระทองฮ่วม. (2564). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7*(9), กันยายน 2564.

พระอนุ ภททจารี (น้อยกลาง), และคณะ. (2564). พุทธจริยศาสตร์กับการพัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 8*(2), เมษายน–มิถุนายน 2564.

พีรวัสดิ์ เพ็ชรทอง, & กาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7*(8), สิงหาคม 2563.

วิทยา บุญละดี, & มณฑา จำปาเหลือง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วารสารคณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11*(3), กันยายน–ธันวาคม 2561.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2566). *รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) สพป.นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566.* นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.

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

อรชร ปราจันทร์, & สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 12*(1), มกราคม–มีนาคม 2561.

อัจศรา ประเสริฐสิน. (2556). การพัฒนาตนเอง สำคัญอย่างไรในชีวิตและการทำงาน. *วารสาร*, 5(10), กรกฎาคม–ธันวาคม 2556.

Best, J. W., & Kahn, V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Jung, C. G. (1961). The journal analytical psychology. *Journal of Analytical Psychology, 6*(2), 26–28. https://doi.org/10.1111/j.1465-5922.1961.00093.x

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.

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

Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A facilitator's guide.* London: McGraw-Hill; New York: Teachers College Press.

Raosoft Company. (2004). *Sample size calculator.* Retrieved November 24, 2024, from http://www.raosoft.com/samplesize.html