

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

จุฬาลักษณ์ น้อยตั้ง*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 132 คน โดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .818 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

- บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาทีมหรือพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการศึกษาคือมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด
- บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างทางสถิติยกเว้นด้านการศึกษาคือพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยครูที่มีประสบการณ์การสอน 6 – 15 ปี มีความต้องการด้านการศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี

คำสำคัญ

การพัฒนาตนเอง บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้า อีกทั้งในยุคปัจจุบันของสังคมไทยนั้นมีการเปลี่ยนแปลง และต้องการผู้ที่มีความรู้เข้ามาช่วยพัฒนาประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับชาติอื่น ๆ นอกจากเราจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องเศรษฐกิจของประเทศแล้ว เรื่องการศึกษาของประเทศก็เป็นเรื่องที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไปด้วย เพราะการศึกษานั้นเป็นพื้นฐานความเจริญงอกงามของสังคม เศรษฐกิจ ดังนั้นจึงเกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ขึ้นมา เป็นเหมือนกฎหมายแม่บทของการศึกษา และเกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการปฏิรูปที่มีการสอนที่แปลกใหม่ และการปฏิรูปครู เพื่อให้ครูนั้นได้เปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ เป็นรูปแบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจากเป็นเพียงผู้ถ่ายทอด ต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ตนเองนั้นทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุดเพื่อพัฒนา เพื่อจะได้ถ่ายทอดทักษะใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ศตวรรษ 21 เพราะจุดสำคัญของทักษะในศตวรรษที่ 21 คือการให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นเพียงผู้ชี้แนะ หรือเป็นผู้แนะแนวทางในการศึกษาหาความรู้ต่อไปเพียงเท่านั้น เมื่อนักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นที่เรียบร้อยแล้วทักษะเหล่านี้ก็จะติดตัวนักเรียนไปจนกระทั่งจบการศึกษาและนำทักษะเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตของตนเองได้ในอนาคต นอกจากจะมีสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21

จากการที่ได้ไปศึกษาหาข้อมูลมาแล้วรวมทั้งได้ศึกษาแผนการพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 ปี 2555 – 2559 ตามแผนการพัฒนาก็ได้ระบุว่าครูต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และมีความสามารถปฏิบัติงานด้วยเทคนิคใหม่ ๆ ดังนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าจึงต้องการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ว่ามีความต้องการการพัฒนาตนเองในด้านใด เพื่อที่จะได้เสนอต่อคณะผู้บริหาร เพื่อการจัดการทำแผนในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ และตรงต่อความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนาที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

ขอบเขตงานวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 195 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 132 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ปีการศึกษา 2559 5 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนา ทีมงาน หรือ การพัฒนาองค์กร

สมมติฐานงานวิจัย

ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา และนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการจัดการอบรม ฝึกประสบการณ์ ให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาค้นคว้าสร้างขึ้นมาเพื่อศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน เพศ และ ประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วน และสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 132 ฉบับ
 2. ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบลงรหัส
 3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ เพศ และ ประสบการณ์การสอน โดยใช้ค่าความถี่ และร้อยละ
 4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t-test แบบ Independent Sample t-test
 6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา จำแนกตามประสบการณ์การสอนวิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)
 7. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 – 15 ปี
2. บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทีมหรือพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการศึกษาคือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.1 บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานที่อบรมควรเป็นโรงแรมในเขตพื้นที่ใกล้โรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้เข้าร่วมอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรการอบรม

2.2 บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ

2.3 บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดให้มีข่าว จดหมายข่าว วารสารต่าง ๆ เพื่อบุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกพัฒนาตนเองตามสายงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่

2.4 บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดประชุมกลุ่มย่อยในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน อย่างสม่ำเสมอ

2.5 บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทีมหรือพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

เขตวัฒนา ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการศึกษาต่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การสอน 6-15 ปี มีความต้องการด้านการศึกษาต่อมากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 15 ปี

อภิปรายผลการทดลอง

จากวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการพัฒนาทีมหรือพัฒนาองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในองค์กรทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะภายในองค์กรนั้นก็มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ และความถนัดคนละสาขาวิชากัน หากทุกคนนั้นนำความสามารถ ความรู้ที่ตนเองมีมาใช้ในการทำงานถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่คนในองค์กรเดียวกันงานที่ดำเนินการก็ย่อมประสบผลสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีกว่าการที่ดำเนินงานเพียงคนเดียวหรือเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งสอดคล้องกับ มนุษย์ ไชยทองศรี (2544) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จังหวัดสกลนคร พบว่าบุคลากรโดยรวมและจำแนกตามสถานะภาพในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการไปศึกษาต่อ ซึ่งอาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ในการทำงานในโรงเรียนที่มีมากจึงหาเวลาในการไปศึกษาต่อได้ยากอีกทั้งเวลาในเรียนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้นไม่สะดวกมีเพียงหลักสูตรที่เป็นการศึกษาต่อในเวลาราชการจึงไม่สามารถศึกษาต่อได้ และความไม่พร้อมทางด้านกายภาพของร่างกาย ในการศึกษาต่อนั้นอาจมีค่าใช้จ่ายที่สูงก็ถือเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรนั้นไม่สนใจที่จะศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัย ศิริสานต์ (2552) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไพฑูริศึกษา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สาธิตความต้องการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีน้อยที่สุดคือการศึกษาต่อ

1.1 บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานที่อบรมควรเป็นโรงแรมในเขตพื้นที่ใกล้โรงเรียน อาจเพราะด้านเหตุผลในการเดินทางที่สะดวกในการเดินทาง และเป็นเส้นทางที่คุ้นเคยทำให้ไม่ต้องวางแผนในการเดินทางเยอะ อีกทั้งยังสามารถใช้เวลาในการเดินทางได้ไม่ต้องกังวลเวลาที่ใช้ในการเดินทาง

1.2 บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นเพราะการที่บุคลากรนั้นศึกษาในด้านที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การทำงานจะทำให้ได้นำความรู้ที่ได้นั้นมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริงนำไปสู่การประสบความสำเร็จทางสายอาชีพได้มากขึ้น

1.3 บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดให้มีข่าว จดหมายข่าววารสารต่าง ๆ เพื่อบุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า ซึ่งอาจเป็นเพราะมาจากการที่มีข่าวสารให้ติดตามเป็นวิธีการที่เราสามารถรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และทันเหตุการณ์การ มากกว่าการที่ต้องรอให้ผู้อื่นมาบอก เพราะบอกครั้งข่าวสารที่ส่งต่อกันมา หรือเป็นเอกสารเช่นหนังสือเวียนบางแห่งมีกำหนดระยะเวลาการมาถึง

ของข้อมูลซ้ำ เพราะต้องมีลำดับขั้นตอนการทำงานทำให้ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้เพราะองค์กรบางแห่งดำเนินการซ้ำ บางแห่งดำเนินการเร็ว

1.4 บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดประชุมกลุ่มย่อยในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน อย่างสม่ำเสมอ

1.5 บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาทีมหรือพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความต้องการในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการทำงานนั้นทุกคนไม่ได้มีความชำนาญทุกด้านเสมอไป และการทำงานที่จะรับรู้ข้อบกพร่องของตนเองทุกข้อนั้นเป็นไปได้ยากหากมีบุคคลอื่น ๆ ช่วยเหลือคอยบอกคอยสอนเพื่อช่วยแก้ไขข้อบกพร่องเป็นวิธีแก้ปัญหา และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้ดีกว่า

2. บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาตนเองเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเฉพาะตัวของตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่ได้เกี่ยวกับสถานะทางเพศที่ต้องนำมาเป็นตัวกำหนดว่าเพศใดต้องมีความก้าวหน้ามากกว่ากัน อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตที่ว่าใครตั้งเป้าหมายไว้เช่นใด บางคนพัฒนาตนเองเพื่อต้องการความก้าวหน้าวิชาชีพที่มั่นคงมีรายได้เพิ่มขึ้น และพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุนิสา กลิงพล (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติงานคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ จากการวิจัยพบว่าบุคลากรสายปฏิบัติงานในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความต้องการในการพัฒนา เมื่อเทียบแยกเป็นเพศหญิงและเพศชาย พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน วิศรดา จำปา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กล่าวว่า ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงเมื่อจำแนกตามเพศ มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกันในทุกสถานะและทุกด้านซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งแตกต่างกันทั้งเรื่องของเพศ ต่างมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และการนำไปใช้กับชีวิตประจำวัน การเพิ่มสถานะทางสังคมและอาชีพการงาน ให้พัฒนาสูงขึ้น ซึ่งจะมีผลโดยตรงกับสถานะทางการเงิน และความก้าวหน้าในอาชีพการงานด้วย และพรทิพย์ ไตรพิทยากุล (2550) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเองตามอรรถาธิบาย และเปรียบเทียบระดับ ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุน จำแนกตามเพศพบว่า ผลการเปรียบเทียบจากเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนา

ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้านไม่แตกต่างทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่าการภายในองค์กรนั้นมีการจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรที่ดีให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคทำให้ทุกคนนั้นมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิริศรา จำปา (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้อภิปรายผลดังนี้ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในประเด็นต่างๆ ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแล้ว มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกันในทุกสถานะและทุกด้านซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งแตกต่างกันทั้งเรื่องประสบการณ์การทำงาน ต่างมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ และการนำไปใช้กับชีวิตประจำวัน การเพิ่มสถานะทางสังคมและอาชีพการงานให้พัฒนาสูงขึ้น ซึ่งจะมีผลโดยตรงกับสถานะทางการเงิน และความก้าวหน้าในอาชีพการงานด้วย ยกเว้นด้านการศึกษาต่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งการที่ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์การสอน 6 -15 ปี มีความต้องการในการศึกษาต่อมากกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 15 ปี อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่อยู่ในช่วง 6 – 15 ปี นั้นบางคนยังมีความต้องการในการพัฒนาประสบการณ์ความรู้ทางด้านสายงานที่เกี่ยวข้องของตนเองให้มากขึ้น เพื่อเป็นการนำไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้รับค่าตอบแทนเงินเดือนที่มากขึ้น หรือเพื่อเพิ่มความชำนาญในสายงานเนื่องจากประสบการณ์

การทำงานที่ยังไม่มาก ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี นั้นมีประสบการณ์การทำงานที่มากแล้วและได้ทำงานในสายงานต่าง ๆ เป็นเวลานานจนเกิดเป็นความชำนาญจึงไม่ต้องการไปศึกษาต่อ เพราะเกิดการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์และมีตำแหน่งที่อยู่ในระดับสูง ความรู้ที่มีนั้นพอเพียงและเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบแล้ว และสอดคล้องกับปรัชญา บุญยงค์ (2545) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษา ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนา บุคลากรของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามอายุ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาการศึกษาต่อและความต้องการ เข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด และพบว่าครู อาจารย์ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตวัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น โดยผู้วิจัยจะนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาเสนอ ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม สำนักการศึกษาควรจัดให้มีการอบรมที่มีเนื้อหาสาระที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานหรือนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และเป็นหลักสูตรการอบรมที่มีระยะเวลาไม่สั้นไม่ยาวเกินไป เช่น การจัดฝึกอบรมการพัฒนาการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เพราะครูทุกคนต้องเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และปัจจุบันที่มีการก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน การศึกษาในแต่ละประเทศก็มีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์มากมาย ดังนั้นการอบรมให้ครูนั้นสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมเนื้อหาและนำไปใช้ได้ในชีวิตจริงก็จะถือเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์เป็นอย่างมาก

2. ด้านการศึกษาต่อ ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนั้นมีวุฒิการศึกษา ความชำนาญในสายงานของตนเองมากขึ้นควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษ เช่น การหาทุนสนับสนุนในการศึกษาต่อจากหน่วยงานต่าง ๆ หรือจากสำนักการศึกษาที่เป็นทุนสนับสนุนแบบเต็มจำนวน เพราะบุคลากรบางคนอาจต้องการศึกษาต่อแต่มีปัญหาด้านค่าใช้จ่าย หรือเป็นการจัดสอบชิงทุนการศึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรนั้น ได้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น เพราะการแข่งขันก็ถือเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรนั้นเกิดความตั้งใจทำงานมากขึ้นได้เช่นกัน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความชำนาญในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำกิจกรรมแบบคู่พี่สอนน้อง โดยการให้บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าสอนบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาในการทำงาน เหมือนการเป็นพี่เลี้ยง และบรรยากาศการทำงานนั้นก็เป็นการทำงานแบบเป็นกัลยาณมิตร เพื่อการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้มีโอกาสในการเข้าร่วมวางแผนการดำเนินงานอย่างเต็มที่ ได้ลงทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนเองและได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง ทุกคนควรมีโครงการเป็นของตนเองได้เป็นเจ้าของงานเพื่อที่จะได้แสดงศักยภาพของตัวเองออกมาได้เต็มที่ โดยได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่

5. ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร การทำงานต่าง ๆ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีการสร้างทีมงานเป็นของตนเอง เพื่อที่จะได้คนที่มาทำงานร่วมกันอย่างสบายใจ การทำงานนั้นควรมีตารางการดำเนินงานที่ชัดเจน การประชุมวางแผนงาน ปรึกษาการทำงานอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้งานนั้นพัฒนาไปในทางที่ดีได้ เพราะได้ติดตามผล และแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ทัน ในการทำงานควรตั้งวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและทุกคนได้ทราบการทำงานทุกขั้นตอน รวมทั้งได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อที่จะได้ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาไปด้วยกัน

เอกสารอ้างอิง

ผกาวรรณ ศิริสานต์.(2552). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษา*

โรงเรียนไพฑูริคศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต.

พรทิพย์ ไตรพิทยากุล. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย*

เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มนูญ ไชยทองศรี.(2544) *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา*

สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร.รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยสารคาม.

วิศรา จำปา.(2554). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย*

รามคำแหง. รายงานการวิจัย กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนิสา กลิ่งพล.(2556) .ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติงานคณะ

พาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์. รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อริญญา บุญยงค์. (2546). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษาศึกษากรณีของ

เทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ . ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.