

ความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

EDUCATIONAL PERSONNEL NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT: SCHOOLS UNDER THE  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

นลินี สุตเสวต<sup>1</sup>  
Nalinee Sutsavade

สุภัทรา เอื้องวงศ์<sup>2</sup>  
Supathra Urwongse

Received Date: 12 April 2023

Revised Date: 11 October 2023

Accepted Date: 19 December 2023

บทความวิจัย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาความต้องการด้านสาระความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2.ศึกษากิจกรรมที่ต้องการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน มีผู้บริหารและครู รวม 5,002 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 พฤษภาคม 2562) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ ได้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลกลับมาจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า PNI โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการด้านสาระความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสาระความรู้ โดยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสภาพจริงที่เป็นอยู่อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา 3 ลำดับแรก พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ความรู้ด้านการพัฒนางาน ลำดับที่ 2 คือ ความรู้ด้านเทคนิคการสอนและความรู้ด้านการบริหารการศึกษา และลำดับที่ 3 คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยี

<sup>1</sup> อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม; Lecturer responsible for the curriculum, Master of Education Program, Graduate School of Education Faculty of Liberal Arts, Siam University, Email Address: nalinee.sut@siam.edu

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม; Asst.Prof.R.Ad., Lecturer responsible for the curriculum. Doctor of Philosophy Program. Graduate School of Education Faculty of Liberal Arts, Siam University, Email Address: supathra@siam.edu

2. กิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุดและสภาพจริงที่เป็นอยู่  
อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับกิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง 3 ลำดับแรก พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การอบรมหลักสูตร  
ระยะสั้น ลำดับที่ 2 คือ การประชุมเพื่อระดมสมองและการประชุมวิชาการ และ ลำดับที่ 3 คือ การศึกษาดูงานในประเทศ

**คำสำคัญ:** การพัฒนาตนเอง, ความรู้, กิจกรรม

## Abstract

The objectives of this research were to 1) study the needs for knowledge in self-development of educational personnel at schools under the Secondary Educational Service Area Office 1 and 2) study professional development activities for educational personnel at schools under the Secondary Educational Service Area Office 1. The populations were 5,002 educational personnel of 67 schools; including administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office 1. Yamane's formula was used to calculate the sample sizes. Overall, the information was obtained from 297 informants or 80% of the participants. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis Percentage Mean Standard Deviation Modified Priority Needs Index: (PNI<sub>modified</sub>)

The research results found that

1. The needs for knowledge in self-development of educational personnel at schools was recognized a difference between an actual state at high level and a desired state at the highest level. The three sequences of the needs which classified respectively were job knowledge in professional development, pedagogical content knowledge and knowledge of educational administration, and technological knowledge.

2. The needs for professional development activities was recognized a difference between an actual state at high level and a desired state at the highest level. The three sequences of the needs which classified respectively were short-term training courses, brainstorming meetings and academic conferences, and domestic study tours.

**Keywords:** self-development, knowledge, activities

## บทนำ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และระบบเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ได้ส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษาของประเทศไทยที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยสภาพแวดล้อม อาทิ การแข่งขันด้านคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คนรุ่นใหม่ ผลกระทบจากความเจริญของเทคโนโลยี AI ที่จะเข้ามาแทนมนุษย์ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะต่างๆที่จะนำพาประเทศไปสู่ความเจริญ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สามารถแข่งขันกันกับประเทศอื่นๆได้ ซึ่งกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศได้นั้น คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษา นับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาในมิติต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาและบรรลุตามเป้าหมายมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละระดับที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันความซับซ้อนขององค์กร ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักถึงกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ ที่เป็นกลไกที่สำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต้องพัฒนาบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ซึ่งกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาที่มีปริมาณมากที่สุด คือ ผู้บริหารการศึกษาและครู ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาเจตคติผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางบวกต่องานที่ปฏิบัติอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Digital) นั้น กลายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของการพัฒนาองค์กร และเป็นโจทย์สำคัญที่ผู้บริหารจะอย่างไร จึงจะสามารถดึงเอาความสามารถของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ (ชวนคิด มะเสนา, 2559 อ้างถึงใน กฤษฎา บัวตง 2564)

จากรายงานการศึกษาและเอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัดการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย จัดโดย สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค) (2557) ณ อิมแพค เมืองทองธานี ได้มีข้อเสนอเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21 โดยระบุคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ มีทักษะการสื่อสาร อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ไขว่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบแผนของคุณภาพ จริยธรรมและศีลธรรม รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ภาคภูมิใจในการเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน อีกทั้งการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษานอกจากจะเป็นการพัฒนาตนเองแล้ว ยังนำไปสู่การปรับวิสัยทัศน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนา

การศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้และทักษะต่างๆ ตามแนวคิดที่ว่า ครูเก่ง เด็กเก่ง ครูที่เก่งควรเป็นครูที่มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการสอนจะสามารถช่วยสอน และพัฒนานักเรียนให้เก่งและมีทักษะที่จำเป็นต่างๆด้วย การได้ทราบถึงความต้องการจำเป็นในด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษา การบริหารบุคลากรที่เหมาะสม จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถบรรลุสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้สถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการในทุกด้าน สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่บาซซาโน (Bazzano .2011อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) กล่าวถึงทักษะการสอนของครูในอุดมคติแห่งศตวรรษที่ 21 ที่แตกต่างจากครูยุคก่อน คือ การเป็นผู้เรียนรู้ใหม่ ครูจะต้องเปลี่ยนตัวเองเป็นผู้กระทำ (Active) แทนการเป็นผู้รอรับการกระทำ (Passive) เพื่อเป็นเส้นทางสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life – Long Learner) ความสามารถในการเข้าถึงสารสนเทศ เครื่องมือ และผู้เชี่ยวชาญได้มากมาย และเปลี่ยนบทบาทเป็นที่เลี้ยง ผู้แนะนำ โค้ช ผู้อำนวยการความสะดวก หรือที่ปรึกษาทั้งในและนอกสถาบันทางการศึกษา รวมทั้งการริเริ่มระบบนิเวศการเรียนรู้แบบไม่มีชั้นเรียน (Classless Learning Ecosystem) จากข้อมูลความต้องการที่จะยกระดับครู และทักษะของครูที่จะเปลี่ยนไป กระบวนการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลตามลำดับ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)

ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ และมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดบริการวิชาการ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมศักยภาพและทักษะต่างๆ ของครูให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เล็งเห็นถึงความสำคัญของส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีความรู้ มีทักษะและมีสมรรถนะต่างๆที่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งข้อมูลจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2556) ในบทสรุปผู้บริหาร มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง จึงทำให้มีความต้องการที่จะศึกษาวิจัยความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยนี้จะนำไปสู่การวางแผน การดำเนินการจัดการบริการวิชาการได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การวิจัยนี้ยังเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ตามพันธกิจของสถาบันที่ต้องมีการศึกษาความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผลจากการวิจัยจะนำไปสู่การวางแผนงานและการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

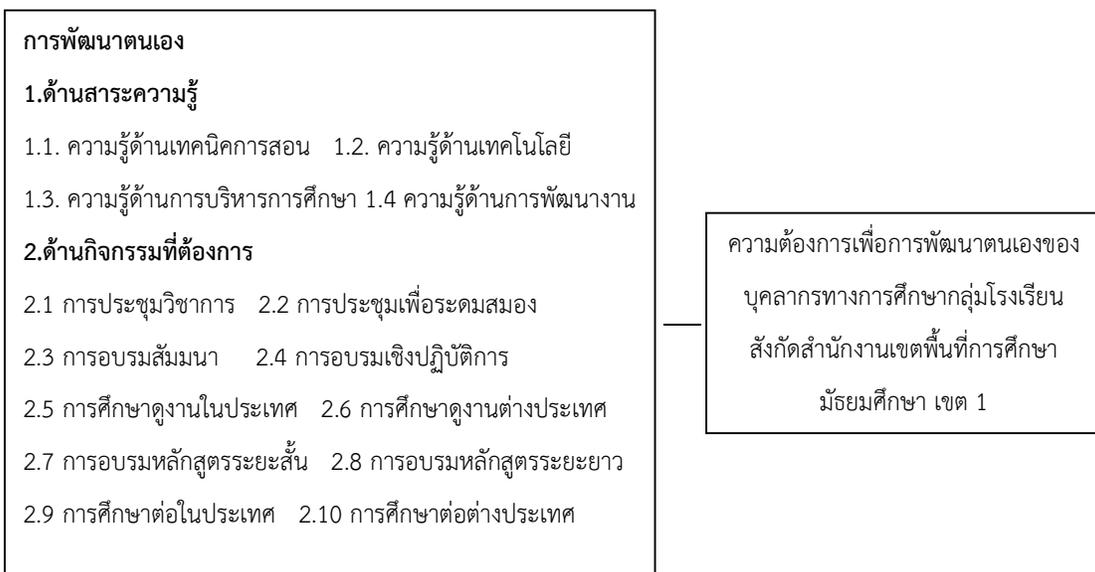
## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการด้านสาระความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2. เพื่อศึกษากิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1. ด้านสาระความรู้ ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้มีการกำหนดมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ในส่วนของมาตรฐานความรู้สำหรับวิชาชีพครู จะศึกษาวิจัยในความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ 1.ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2.การจัดการเรียนรู้ 3.การวัดและประเมินผลการศึกษา 4.การบริหารจัดการในห้องเรียน 5.การวิจัยทางการศึกษา 6.นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การอบรมสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ ของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) และแนวคิด Nadler และ Wiggs (Nadler and Wiggs, 1989 อ้างถึงใน สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545) การพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาคู่ 3) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3.1) การสอนงาน 3.2) การศึกษาดูงานและ 3.3) การสัมมนา โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 67 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 พฤษภาคม 2562) จำนวน 5,002 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดใหญ่ (พิเศษ)	จำนวน 18 โรงเรียน	บุคลากรจำนวน 2,309 คน
2. สถานศึกษาขนาดใหญ่	จำนวน 17 โรงเรียน	บุคลากรจำนวน 1,242 คน
3. สถานศึกษาขนาดกลาง	จำนวน 25 โรงเรียน	บุคลากรจำนวน 1,280 คน
4. สถานศึกษาขนาดเล็ก	จำนวน 7 โรงเรียน	บุคลากรจำนวน 171 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 370 คน โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Statistics random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมในทุกขนาดของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดใหญ่ (พิเศษ)	จำนวน 18 โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง 174 คน
2. สถานศึกษาขนาดใหญ่	จำนวน 17 โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง 90 คน
3. สถานศึกษาขนาดกลาง	จำนวน 25 โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง 94 คน
4. สถานศึกษาขนาดเล็ก	จำนวน 7 โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง 12 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเพื่อการพัฒนาดตนเองของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบชนิดเลือกรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเพื่อการพัฒนาดตนเองของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วย 1.1 ด้านสาระความรู้ และ 1.2 ด้านกิจกรรมที่ต้องการ โดยข้อความจะเป็นการประเมินสภาพความต้องการจริงที่เป็นอยู่และสภาพความต้องการที่ควรจะเป็น และนำมาจัดลำดับความต้องการจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาดตนเอง เป็นคำถามปลายเปิด

#### ขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับด้านสาระความรู้และด้านกิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาดตนเองของบุคลากรทางการศึกษา และสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับด้านสาระความรู้และด้านกิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ซึ่งมีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อตรวจสอบและหาค่าความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าคะแนนตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูลทั้งหมด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถาม โดยส่งทางไปรษณีย์ และติดตามเก็บข้อมูลด้วยตนเองและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนกลับมาจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

### 4.การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วย 1.1 ด้านสาระความรู้ และ 1.2.ด้านกิจกรรมที่ต้องการ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

### ผลการวิจัย

ข้อมูลการศึกษาความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาจัดลำดับความต้องการ โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น และการจัดลำดับความต้องการ เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสาระความรู้

ด้านสาระความรู้	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	ลำดับที่
	M	S	M	S		
1. ความรู้ด้านเทคนิคการสอน	4.28	0.70	4.90	0.31	0.14	2
2. ความรู้ด้านเทคโนโลยี	4.38	0.70	4.87	0.27	0.11	3
3. ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา	4.25	0.71	4.88	0.33	0.14	2
4. ความรู้ด้านการพัฒนางาน	4.22	0.68	4.87	0.29	0.15	1
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.70</b>	<b>4.88</b>	<b>0.27</b>	-	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ด้านสาระความรู้ โดยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.88,S=0.27) และสภาพจริงที่เป็นอยู่อยู่ในระดับมาก (M=4.28,S=0.70) เมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>) เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ ความรู้ด้านการพัฒนางาน ลำดับที่ 2 คือ ความรู้ด้านเทคนิคการสอนและความรู้ด้านการบริหารการศึกษา และลำดับที่ 3 คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพจริงที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น และการจัดลำดับความต้องการ เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ด้านเทคนิคการสอนและรายชื่อย่อย

ด้านเทคนิคการสอน	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	ลำดับที่
	M	S	M	S		
1.รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสม	4.20	0.73	4.90	0.31	0.17	1
2.การออกแบบการเรียนการสอนในศาสตร์สาขาวิชาเฉพาะ	4.21	0.73	4.87	0.35	0.16	2
3.การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ (Learning outcome)	4.28	0.70	4.90	0.31	0.14	3
4.การประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)	4.37	0.67	4.91	0.29	0.12	5
5.การออกข้อสอบที่มีคุณภาพ	4.35	0.69	4.92	0.31	0.13	4
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.70</b>	<b>4.90</b>	<b>0.31</b>	-	-

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ด้านเทคนิคการสอนและรายชื่อย่อย โดยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.90,S=0.31) และสภาพจริงที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (M=4.28,S=0.70) เมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณด้วย

เทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>) เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสม ลำดับที่ 2 คือ การออกแบบการเรียนการสอนในศาสตร์สาขาวิชาเฉพาะ ลำดับที่ 3 คือ การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ (Learning outcome) ลำดับที่ 4 คือการออกข้อสอบที่มีคุณภาพ และลำดับที่ 5 คือการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีและรายชื่อย่อย

ด้านเทคโนโลยี	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	ลำดับที่
	M	S	M	S		
1.การสร้างสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับผู้เรียน	4.33	0.73	4.95	0.23	0.14	1
2.การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการเรียนการสอน	4.38	0.70	4.93	0.26	0.12	3
3.การจัดทำเอกสารการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	4.35	0.70	4.73	0.34	0.08	6
4.การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยสมาร์ตโฟน	4.39	0.65	4.94	0.23	0.13	2
5.การใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมใหม่กับการปฏิบัติงาน	4.40	0.65	4.80	0.31	0.09	5
6.การสร้างฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.43	0.69	4.91	0.28	0.10	4
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.70</b>	<b>4.87</b>	<b>0.27</b>	-	-

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีและรายชื่อย่อย โดยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.87,S=0.27) และสภาพจริงที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (M=4.38,S=0.70) เมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>) เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ การสร้างสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับผู้เรียน ลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาการเรียนการสอนด้วยสมาร์ตโฟน ลำดับที่ 3 คือ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการเรียนการสอน ลำดับที่ 4 คือ การสร้างฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ลำดับที่ 5 คือ การใช้เทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมใหม่กับการปฏิบัติงาน และลำดับที่ 6 คือ การจัดทำเอกสารการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษาและรายข้อย่อย

ด้านการบริหารการศึกษา	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	ลำดับที่
	M	S	M	S		
1.ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21	4.07	0.77	4.82	0.39	0.18	2
2.การบริหารความเสี่ยงเพื่อการพัฒนา สถานศึกษา	4.42	0.62	4.88	0.32	0.10	8
3.ระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อความยั่งยืน	4.27	0.69	4.88	0.32	0.14	5
4.การนิเทศงานในสถานศึกษา	4.32	0.80	4.87	0.39	0.12	6
5.การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสากล (World Class)	4.19	0.69	4.90	0.29	0.17	3
6.การบริหารสถานศึกษาภายใต้สังคมที่ เปลี่ยนแปลง	4.41	0.63	4.90	0.31	0.11	7
7.การทำแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนา งานและสถานศึกษา	4.19	0.69	4.88	0.33	0.16	4
8.การจัดการศึกษาสู่ประเทศไทย 4.0	4.13	0.75	4.90	0.31	0.19	1
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.71</b>	<b>4.88</b>	<b>0.33</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา โดยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.88,S=0.33) และสภาพจริงที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (M=4.25,S=0.71) เมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>) เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ การจัดการศึกษาสู่ประเทศไทย ลำดับที่ 2 คือ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ลำดับที่ 3 คือ การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสากล (World Class) ลำดับที่ 4 คือ การทำแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนา  
งานและสถานศึกษา ลำดับที่ 5 คือ ระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อความยั่งยืน ลำดับที่ 6 คือ การนิเทศงานในสถานศึกษา ลำดับที่ 7 คือ การบริหารสถานศึกษาภายใต้สังคมที่เปลี่ยนแปลง และลำดับที่ 8 คือ การบริหารความเสี่ยงเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนางานและรายชื่อย่อย

ด้านการพัฒนางาน	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	ลำดับที่
	M	S	M	S		
1.การพัฒนางานวิจัยสุนัวัตกรรมทางการศึกษา	4.22	0.70	4.87	0.34	0.15	4
2.การจัดการความรู้ (KM)	4.22	0.70	4.91	0.28	0.16	3
3.เทคนิคการบริหารโครงการเพื่อความสำเร็จ	4.35	0.64	4.80	0.32	0.10	7
4.การวิจัยในชั้นเรียน	4.12	0.65	4.91	0.28	0.19	1
5.การพัฒนางานประจำสู่การขอผลงานทางวิชาการ	4.25	0.73	4.88	0.22	0.14	5
6.การพัฒนาบุคลิกภาพ (Smart Personality)	4.22	0.70	4.80	0.30	0.13	6
7.การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ	4.15	0.65	4.91	0.28	0.18	2
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.68</b>	<b>4.87</b>	<b>0.29</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านการพัฒนางานและรายชื่อย่อย โดยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.87,S=0.68) และสภาพจริงที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก (M=4.22,S=0.68) เมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index (PNI<sub>modified</sub>) เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ การวิจัยในชั้นเรียน ลำดับที่ 2 คือการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ลำดับที่ 3 คือ การจัดการความรู้ (KM) ลำดับที่ 4 การพัฒนางานวิจัยสุนัวัตกรรมทางการศึกษา ลำดับที่ 5 การพัฒนางานประจำสู่การขอผลงานทางวิชาการ ลำดับที่ 6 การพัฒนาบุคลิกภาพ (Smart Personality) และลำดับที่ 7 คือ เทคนิคการบริหารโครงการเพื่อความสำเร็จ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาด้านกิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองและรายชื่อย่อย

กิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง	สภาพจริงที่เป็นอยู่		สภาพที่ควรจะเป็น		PNI	ลำดับที่
	M	S	M	S		
1.การประชุมวิชาการ	4.07	0.79	4.82	0.28	0.18	2
2.การประชุมเพื่อระดมสมอง	4.07	0.79	4.82	0.28	0.18	2
3.การอบรมสัมมนา	4.35	0.68	4.87	0.30	0.11	6
4.การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.19	0.73	4.88	0.33	0.16	4

5.การศึกษาดูงานในประเทศ	4.19	0.73	4.90	0.30	0.17	3
6.การศึกษาดูงานต่างประเทศ	4.22	0.70	4.88	0.33	0.15	5
7.การอบรมหลักสูตรระยะสั้น	4.12	0.80	4.90	0.30	0.19	1
8.การอบรมหลักสูตรระยะยาว	4.35	0.68	4.80	0.25	0.10	8
9.การศึกษาต่อในประเทศ	4.41	0.65	4.90	0.30	0.11	7
10.การศึกษาต่อต่างประเทศ	4.22	0.70	4.88	0.33	0.15	5
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.73</b>	<b>4.87</b>	<b>0.30</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ด้านกิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M=4.87, S=0.30$ ) และสภาพจริงที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก ( $M=4.22, S=0.73$ ) เมื่อนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Need Index ( $PNI_{modified}$ ) เรียงลำดับกิจกรรมที่ต้องการจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 คือ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น ลำดับที่ 2 คือ การประชุมเพื่อระดมสมองและการประชุมวิชาการ ลำดับที่ 3 คือ การศึกษาดูงานในประเทศ ลำดับที่ 4 คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ลำดับที่ 5 คือ การศึกษาดูงานต่างประเทศ และ การศึกษาต่อต่างประเทศ ลำดับที่ 6 คือ การอบรมสัมมนา ลำดับที่ 7 คือ การศึกษาต่อในประเทศ และลำดับที่ 8 คือ การอบรมหลักสูตรระยะยาว

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาความต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1. ความต้องการด้านสาระความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

1.1. ด้านเทคนิคการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการและมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย ( $PNI_{modified}$ ) อยู่ในลำดับที่ 1 คือ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสม แสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้เรียน อาทิ การจัดการเรียนการสอนแบบสะเต็มศึกษา (STEM Education) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ธรรมทัศน์นันท (2561) ที่ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการสะเต็มศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 ที่พบว่าสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการสะเต็มศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.39 และมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $PNI = 1.43$ ) ดังนั้นหาก ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิคการสอนที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนที่แตกต่างกัน จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้ได้เรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพในด้านต่างๆด้วย เทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้และค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ๆ และนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ได้

1.2. ด้านเทคโนโลยี พบว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการและมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI<sub>modified</sub>) อยู่ในลำดับที่ 1 คือ การสร้างสื่อการเรียนการสอน แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเรียนรู้และการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม ผู้บริหารและครูจึงเห็นความสำคัญของการนำระบบเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารและครูจึงมีความต้องการที่จะมีทักษะในการสร้างสื่อหรือสามารถเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสอน อาทิ การนำเทคโนโลยีมาเป็นสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาความรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนระดับต่างๆ ย่อมจะส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และยังเป็นโอกาสของครูที่จะพัฒนาสื่อการเรียนรู้นี้ให้เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้นำไปสู่การเลื่อนขั้นในหน้าที่การงานของครูอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของวลัยนุช สุกุลนัย (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สื่อการสอนตามความคิดเห็นของครู ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอน ครูมีความสามารถในการเลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับระดับและความสามารถของผู้เรียนแต่ละบุคคล และพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจจากโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ครูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สื่อการสอนด้วย เช่นเดียวกับฉัตรชัย หวังมีจมีและองอาจ นัยพัฒน์ (2560) ที่กล่าวว่าครูทุกคนจะต้องมีความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ระดับพื้นฐาน และความสามารถ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี ซึ่งเป็นสมรรถนะจำเป็นขั้นพื้นฐานของครูผู้สอน เนื่องจากเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ก้าวหน้า และรูปแบบการสื่อสารที่ทันสมัยมากขึ้นช่วยให้การแสวงหาความรู้เกิดขึ้นได้ไม่ยาก

1.3 ด้านการบริหารการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการและมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI<sub>modified</sub>) อยู่ในลำดับที่ 1 คือ การจัดการศึกษาสู่ประเทศไทย 4.0 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูตระหนักและเห็นความสำคัญของความรู้ในการบริการสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของรัฐบาลเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 ที่มีเป้าหมายสำคัญคือการเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อเตรียมคนให้เป็นพลเมืองโลกที่ดีด้วย ดังนั้น ผู้บริหารและครูจึงมีความต้องการที่จะมีความรู้ในการบริหารจัดการศึกษาที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่ยุค 4.0 สอดคล้องกับการศึกษาของสุกัญญา รอดระกำ (2561) ที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 (The role of school administrators in Thailand 4.0) ว่า การบริหารการศึกษาตามแนวทางนโยบายไทยแลนด์ 4.0 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษา เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายกับการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถเป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนี้ถึงการบริหารผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

1.4 ด้านการพัฒนางาน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการและมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ย (PNI<sub>modified</sub>) อยู่ในลำดับที่ 1 คือ การวิจัยในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูมีความสนใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษามากขึ้น รวมทั้งนโยบายการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อหาคำตอบในประเด็นที่สงสัยทางการศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสู่การไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การวิจัยยังเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการเลื่อน

วิทยฐานะของผู้ที่อยู่ในสายการศึกษา ส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสนใจเรื่องของการวิจัยเพิ่มขึ้น จากการศึกษาของรัตติมา โสภาคะ ยิง,เพลินพิศ ธรรมรัตน์และธวัชชัย ไพไหล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้าน ห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขตที่ 1 พบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่มีร่องรอยหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนและการใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ส่วนปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน และกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน 1.ใช้แนวทางการ พัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ และยังพบว่าเมื่อพัฒนาครูด้าน การทำวิจัยในชั้นเรียนเสร็จสิ้นลง ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น เกิด ทักษะและมีความมั่นใจ สามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามขั้นตอน และเขียนรายงานการวิจัยแบบเป็น ทางการได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. กิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการและมีค่าดัชนีความต้องการจำ เป็นเฉลี่ย (PNI<sub>modified</sub>) อยู่ในลำดับที่ 1 คือ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งกิจกรรมการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น เป็นกิจกรรมที่มีการจัดการได้ไม่ ยุ่งยาก สามารถจัดได้ในระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งกิจกรรมการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ผู้เข้าอบรมสามารถจัดเวลาอบรมได้ โดยไม่ กระทบกับภาระงานที่รับผิดชอบมากนัก สอดคล้องกับวิลาวรรณ รัตพิศาล (2554, อ้างถึงใน ธีรภัทร สุขสมทรัพย์,2557) ที่ กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่เสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร 3 ด้าน คือ 1.ด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนถึงทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2.ด้านขวัญและกำลังใจทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และ 3.ด้านการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น มี ความรู้มีความมั่นใจที่จะดูแลรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่างๆที่ได้รับมอบหมาย และยังสอดคล้องกับณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์และ ปุริปัญญวิทย์ ธนนาถเขาวรินทร์ (2562) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นแนวทางที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพทันต่อการ เปลี่ยนแปลง เพราะการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะเพิ่มขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมเป็นการ ผสมผสานระหว่างข้อมูลข่าวสารใหม่ๆและประสบการณ์ ทำให้เกิดแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีโอกาสเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านตนเอง และด้วยสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เกิดการจัด อบรมหลักสูตรต่างๆ สามารถจัดได้ในรูปแบบออนไลน์ และมีแนวโน้มที่จะได้รับความสนใจมากขึ้น เพราะประหยัดค่าใช้จ่าย ทั้งการเดินทางและเวลา ส่งผลให้กิจกรรมการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นสามารถจัดได้ทั้งแบบออนไลน์และแบบออนไลน์ ผลการวิจัยยังพบกิจกรรมที่ครูต้องการเพื่อการพัฒนาด้านตนเองอีก 2 กิจกรรม คือ การประชุมเพื่อระดมสมอง และการประชุม วิชาการ ซึ่งทั้ง 2 กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่นิยมจัดกันทั่วไป เพราะมีค่าใช้จ่ายไม่มาก และสามารถรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เป็น จำนวนมากในแต่ละครั้งที่ได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยความต้องการด้านสาระความรู้เพื่อการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาด้านตนเอง ด้านสาระความรู้ ลำดับที่ 1. คือ ด้านการพัฒนางาน ลำดับที่ 2. คือ ด้านเทคนิคการสอนและด้านการบริหารการศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ด้านเทคโนโลยี ซึ่ง

ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะได้จัดหลักสูตรความรู้ ทักษะที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา โดยเพราะความรู้ที่ครูและบุคลากรต้องการเพื่อพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่อไป

2. จากผลการวิจัยกิจกรรมที่ต้องการเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 พบว่า กิจกรรมที่ผู้บริหารและครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ใน 3 ลำดับแรก คือ 1.การอบรมหลักสูตรระยะสั้น 2. การประชุมเพื่อระดมสมอง และ 3. การประชุมวิชาการ ซึ่งกิจกรรมทั้ง 3 แบบนี้ สถานศึกษาสถาบันอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการในการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การประชุมเพื่อระดมสมองหรือการประชุมวิชาการ เป็นกิจกรรมที่ผู้จัดสามารถจัดได้ง่ายไม่ยุ่งยากซ้ำซ้อนมากนัก และผู้เข้าร่วมกิจกรรมก็สามารถบริหารจัดการด้านระยะเวลาในการเข้าร่วมได้ และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทโลกปัจจุบัน หน่วยงาน องค์กรทางการศึกษาสามารถที่จะนำข้อมูลการวิจัยนี้ ไปสร้างมูลค่าเพิ่มหรือสร้างรายได้ในรูปแบบการจัดบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืน โดยสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น หรือหลักสูตรเฉพาะระยะสั้นที่เป็นหลักสูตรสำหรับการ Re-skills และการ Up-skills ที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นของกลุ่มบุคคลหรืออาชีพด้านอื่น ๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการในปัจจุบัน เช่น กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความต้องการจะพัฒนาทักษะความรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะโลกอนาคตต้องมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นแหล่งความรู้ในหลากหลายศาสตร์ สามารถที่จะนำความรู้ความเชี่ยวชาญและความสามารถของคณะวิชาที่มีความโดดเด่นแตกต่างกัน สร้างหลักสูตรต่างๆที่ตอบสนองนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ และยังเป็นส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ให้สามารถแข่งขันกับประชากรโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้หรือทักษะเฉพาะของผู้บริหารและครู
2. ควรมีศึกษาวิจัยประสิทธิผลและประสิทธิภาพของรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่บรรลุตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

#### เอกสารอ้างอิง

- กฤษญา บัวตก. (2564). สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ยุคดิจิทัลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(3), 234-252.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- ฉัตรชัย หวังมีจมีและองอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนเปลี่ยนสมรรถนะ. *วารสารสถาบันเสริมการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์*, 12(2), 47-63.

- ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์และปริญญญวิทย์ ธนนาถเขาวรินทร์. (2562). การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น.  
[รายงานการวิจัย คณะศิลปศาสตร์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ธีรภัทร สุขสมทรัพย์. (2557). การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารร้านสาขาอย่างมืออาชีพสำหรับสายปฏิบัติการระดับ  
ผู้จัดการร้านในธุรกิจตัวแทนชำระค่าสินค้าและบริการ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(2), 75-89.
- นลินี พานสายตา และประวีณา คาไซ. (2560). ความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 11(2), 202-219.
- รัตติมา โสภาคะยัง,เพลินพิศ ธรรมรัตน์,ธวัชชัย ไพไหล. (2556). การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียน  
บ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร . *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร*, 10(49), 27-33.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2555). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
สำนักพิมพ์เจริญติ่มนังคงการพิมพ์.
- วลัยนุช สกลน้อย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้สื่อการสอนตามความคิดเห็นของครู ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด  
นนทบุรี. [รายงานการวิจัย]. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560, 5 กรกฎาคม). *หลักเกณฑ์และวิธีพัฒนาข้าราชการ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน*.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.  
เล่ม130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65-71.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานประจำปี 2566 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากับเส้นทางพัฒนา  
การศึกษาไทย. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.). (2557). การยกระดับครูไทยในศตวรรษ  
ที่ 21. *อภิวัดการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. อิมแพค อารีนา เมืองทองธานี.
- สุกัญญา รอดระกำ. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย  
ระดับชาติ ครั้งที่ 2. Graduate School Conference 2018*. (575-579). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สวนสุนันทา.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการส่งเสริมศึกษาในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. *วารสารการวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 24(2), 237-250.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ห้างหุ้นส่วนจำกัด  
วี.เจ. พรินติ้ง.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> Ed.). Harper Collins Publishers.