

สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

States and Needs for Self-Development of the Teachers at Centers of
Sub-district Non-Formal and Informal Education under the Office of
Sakon Nakhon Provincial Non-Formal and Informal Education

ขวัญดาว ศรีชมพู*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์**

ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2556 ซึ่งมีจำนวน 140 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสอบถามแบบการจัดอันดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Sheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครู กศน.ตำบล มีสภาพการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครู กศน.ตำบล มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. สภาพการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

ครู กศน.ตำบล ที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.1 ครู กศน.ตำบล ที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาความรู้ และการพัฒนาทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนาเจตคติ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ครู กศน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความต้องการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

4.1 ครู กศน.ตำบล ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่

แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาตนเอง, ความต้องการพัฒนาตนเอง

* ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.2 ครู กคน.ตำบล ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3 ครู กคน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ครู กคน.ตำบล มีความต้องการอันับวิธีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กิจกรรมที่ต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การสำรวจและประเมินตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และอันดับสุดท้าย คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

6. แนวทางสนับสนุนและส่งเสริมวิธีการพัฒนาตนเองของครู กคน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ซึ่งได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to investigate and compare self-development of the teachers at Centers of Sub-district Non-Formal and Informal Education (NFE) under the Office of Sakon Nakghon Provincial Non-Formal and Informal Education. Classified by their sex, age and work experience. The samples of this study consisted of 140 NFE teachers at Centers of Sub-district Non-Formal and Informal Education under the Office of Sakon Nakhon Provincial Non-Formal and Informal Education in the academic year 2013 using the multi-stage random sampling technique. The research tools for collecting data were a rating scale questionnaire and a ranking questionnaire. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), One-way ANOVA and Scheffe's Method.

The findings of this study were as follows:

1. The states of self - development, in general, among the sub-district NFE teachers were at the high level.

2. The needs of self - development, as a whole, among the sub-district NFE teachers were at the highest level.

3. The states of self - development among the sub-district NFE teachers classified by status revealed that:

3.1 In general and in particular, there were no differences on the states of self-development among the sub-district NFE teachers with different sexes.

3.2 There was a difference, as a whole, on the states of self- development of the sub-district NFE teachers with different ages at the .01 level of significance. When each aspect was considered, it was found that there were significant differences in knowledge development and skill development at the .01 level. In case of attitude development, there were no differences.

3.3 In general, there were no differences on the states of self- development among the sub-district NFE teachers with different work experience as a whole and in each aspect.

4. The needs of self - development of the sub-district NFE teachers classified by status indicated that:

4.1 There were no differences on the needs of self-development among the sub-district NFE teachers with different genders.

4.2 The needs of self-development of the sub-district NFE teachers showed no differences in general.

4.3 There were no differences on the needs of self-development, as a whole, among the sub-district NFE teachers with different work experience.

5. The needs on the priority of self-development among the sub-district NFE teachers differed significantly at the .01 level.

6. The researcher also proposed appropriate guidelines to support and promote the means of self-development among the sub-district NFE teachers under the Office of Sakon Nakhon Provincial Non-Formal and Informal Education including self-assessment and evaluation, attendance on training sessions, further study, review of literature and manuals, as well as study tours.

Keywords: Self-Development, Needs for Self-Development.

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วล้วนส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะหลังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สุปราณี จุฑามาศย์, 2554, หน้า 1) เป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ คือ ความสุข มนุษย์จึงแสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อมุ่งไปสู่ความสุขนั้น แต่เนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างกันโดยพื้นฐานทั้งทางกาย สภาพอารมณ์ สังคม จิตใจและสภาวะแวดล้อม ทำให้ความต้องการของคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน (สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร, 2554, หน้า 11) การดำเนินการพัฒนาตนเองของบุคลากร จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยต้องพัฒนาไปตลอด เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยในฐานะ ครู กศน.ตำบล ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกุดบากสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เพื่อเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนครและหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปพิจารณาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรแก่ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร
2. ความต้องการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน มีสภาพการพัฒนาดตนเอง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการพัฒนาดตนเอง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาดตนเอง ตามความต้องการของ ครู กศน. ตำบลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร
6. แนวทางสนับสนุนและส่งเสริมวิธีการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร เป็นอย่างไร

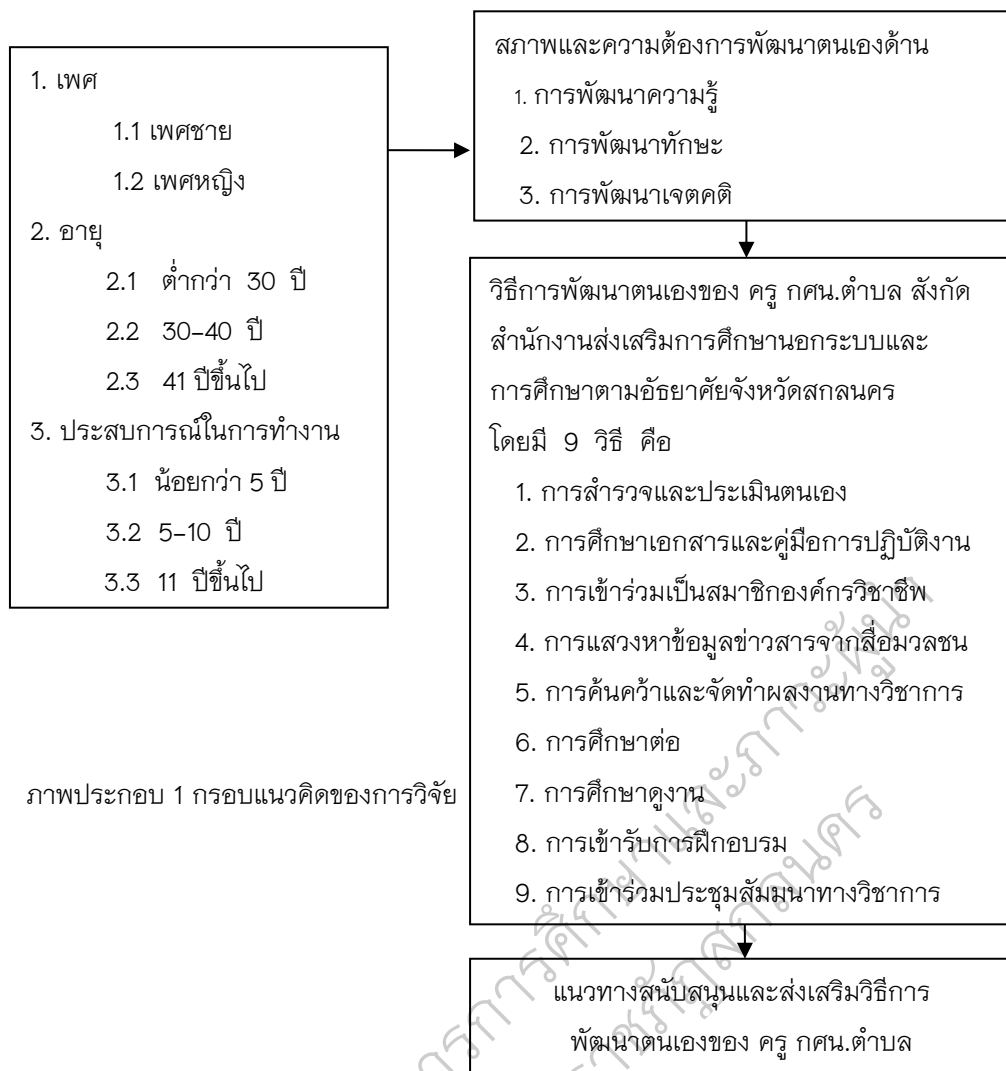
ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล ที่มีความแตกต่างกัน ด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล ที่มีความ แตกต่างกันด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน
5. เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร
6. เพื่อหาแนวทางสนับสนุนและส่งเสริมวิธีการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ซึ่งต้องอาศัยความตั้งใจ การเห็นคุณค่าและความสำคัญในการพัฒนาดตนเอง ตลอดจนองค์ประกอบอื่นๆ ที่จะจูงใจให้เกิดความต้องการดังกล่าว โดยอาศัยประมวลและสังเคราะห์จากงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ แสงบุญ (2550, หน้า 10) รายงานผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพครู กศน. ปิงปประมาณ พ.ศ. 2555 สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร (2555, หน้า 31-35)



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2556 จำนวน 206 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู กศน.ตำบล จำนวน 140 คน โดยใช้ในการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบจัดอันดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดอันดับวิธีการพัฒนาตนเอง 9 วิธี จากวิธีที่ต้องการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 1) การสำรวจและประเมินตนเอง 2) การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน 3) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ 4) การ

แสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน 5) การค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ 6) การศึกษาต่อ 7) การศึกษาดูงาน 8) การเข้ารับการศึกษาอบรม 9) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านความเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากประธานที่ปรึกษา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือตอนที่ 2 ไปทดลองใช้ และวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.67 ถึง 0.93 ได้คัดเลือกคำถามที่มีค่า r ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปไว้ใช้ ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกทั้งสิ้น 42 ข้อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสภาพการพัฒนาดตนเองโดยรวม เท่ากับ 0.88 และด้านความต้องการพัฒนาดตนเองโดยรวม เท่ากับ 0.92

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและไปเก็บแบบสอบถามทั้งด้วยตนเองในอำเภอที่ใกล้เคียง และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
5. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค
6. สถิติที่ใช้ค่า (t-test ชนิด Independent)
7. สถิติที่ใช้ (F-test ชนิด One-Way ANOVA)
8. สถิติตค่าเชฟเฟ (Sheffe')

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาดตนเองของครู กศน.ตำบล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาเจตคติ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาความรู้ ตามลำดับ
2. ความต้องการพัฒนาดตนเองของ ครู กศน.ตำบล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาเจตคติ และการพัฒนาทักษะ ตามลำดับ
3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาดตนเองโดยรวมและรายด้านของครู กศน.ตำบล ที่มีความแตกต่างกันด้าน เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้
 - 3.1 ครู กศน.ตำบล เพศชายและหญิง มีสภาพการพัฒนาดตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 3.2 ครู กศน.ตำบล ที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการพัฒนาดตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาความรู้ และการพัฒนาทักษะ มีสภาพในการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการพัฒนาเจตคติไม่แตกต่างกัน

3.3 ครู กคน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านของ ครู กคน.ตำบล ที่มีความแตกต่างกันด้าน เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

4.1 ครู กคน.ตำบล เพศชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ครู กคน.ตำบล ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ครู กคน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์อันดับที่ความต้องการวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาตนเองของ ครู กคน.ตำบล พบว่า ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยลำดับที่ (MR) พบว่า ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเอง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ ตามลำดับ

6. แนวทางการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาตนเองของครู กคน.ตำบล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครู กคน.ตำบล ต้องได้รับการประเมินทุกปี และผลการประเมินนำมาพิจารณาการต่อสัญญาจ้างและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของ ครู กคน.ตำบล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาสมรรถนะ กล่าวถึงการสอนความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาเจตคติ จากข้อกำหนดดังกล่าวเป็นเหตุให้ครูต้องแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านของครู กคน.ตำบล ที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ครู กคน.ตำบล เพศชายและหญิง มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครู กคน.ตำบล ไม่ว่าจะเพศใดก็ตามต้องทำหน้าที่ของตนเองตามตำแหน่งหน้าที่และตามกฎระเบียบของพนักงานราชการเหมือนกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความเข้าใจในงานที่ลงมือปฏิบัติ

3.2 ครู กคน.ตำบล ที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครู กคน.ตำบลอายุ 30-40 ปี มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เพราะครูที่มีอายุ 30-40 ปี เป็นวัยที่ต้องแสวงหาความรู้และความมั่นคงในชีวิตจึงมีความคาดหวังและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบอย่างสูงรอบคอบ มีประสบการณ์ในการทำงานจึงมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้และทักษะในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

3.3 ครู กศน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในหน่วยงาน จะปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้จึงมีความจำเป็นที่ ครู กศน.ตำบล ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถต้องพัฒนาตนเอง

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านของ ครู กศน.ตำบล ที่มีความแตกต่างกันด้าน เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

4.1 ครู กศน.ตำบล เพศชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ปัจจัยการทำงานและการพัฒนาบุคลากรเหมือนกัน ครูเพศชายและเพศหญิงได้รับปัจจัยกระตุ้นเท่าเทียมกันการทำงานในสภาพปัจจุบันไม่ว่าเพศใดก็ตามจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นพื้นฐานแห่งความเจริญก้าวหน้า

4.2 ครู กศน.ตำบล ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครู กศน.ตำบล ต้องได้รับการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อความเหมาะสมที่จะต่อสัญญาจ้างหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณหน้าหรือไม่ ในขณะที่เดียวกันมีผู้สำเร็จการศึกษารุ่นใหม่มากขึ้น ทำให้ครูเดิมที่เคยได้รับการต่อสัญญาและเลื่อนขั้นเงินเดือนเกิดความหวัดไหวในศักยภาพและความรู้ตลอดจนทักษะด้านต่างๆ ของตน ที่จำเป็นสำหรับการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา

4.3 ครู กศน.ตำบล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ การเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเพียงใดย่อมตระหนักในเรื่องดังกล่าว จึงมีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานของตน

5. ผลการวิเคราะห์อันดับที่ความต้องการวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาตนเองของครู กศน.ตำบล พบว่า ความต้องการวิธีการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาตนเองไว้ ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครู กศน.ตำบล มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งให้เห็นว่า ควรสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติที่เห็นเป็นรูปธรรม และเชิญวิทยากร ผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาเป็นผู้ให้การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 ครู กศน.ตำบล ที่มีอายุ 30-40 ปี มีสภาพการพัฒนาตนเองโดยรวมสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ควรให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูในช่วงอายุที่แตกต่างกัน โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับ ครู กศน.ตำบล

1.3 สนับสนุนการจัดอบรมด้านทักษะ โดยเฉพาะทักษะด้านการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่รับผิดชอบ และการพัฒนาทักษะในการนำหลักธรรมะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาทั้งระบบเพื่อให้ทราบข้อมูลรายละเอียดที่ครบถ้วน สมบูรณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดทุกตำแหน่ง

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.4 ควรศึกษาวิจัยเพื่อเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อไปกำหนดแนวทางเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรในส่วนของพัฒนาตนเอง

เอกสารอ้างอิง

ศิริลักษณ์ แสงบุญ. (2550). *สภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในกลุ่มจังหวัด “สนุก”*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร.

สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร. (2554). *รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้า กศน.*

ตำบล ปี 2554. นครราชสีมา : หจก. มิตรภาพการพิมพ์ 1995.

_____. (2555). *รายงานผลการดำเนินโครงการเสริมสร้างศักยภาพครู กศน. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555.*

นครราชสีมา. : หจก. มิตรภาพการพิมพ์ 1995.