ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
Needs for Self-Development of The Demonstration School Teachers of Udon Thani Rajabhat University

ศิรินา วาจาสัตย์[1*]
Sirina Vajasat[1*]

[1] อาจารย์, ดร., คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
[1] Lecturer, Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University.
[*]**Corresponding author, E-mail:** bumiwah@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จำนวน 31 คน ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.28-0.79 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก
คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนา, การพัฒนาตนเอง, การพัฒนาตนเองของครู

Abstract

The proposes of this research was to study the self-development needs of the Demonstration School teachers of Udon Thani Rajabhat University. The population and sample of the research was 31 teachers of Demonstration School of Udon Thani Rajabhat University. Using selective sampling. Research tools It is a 5-level estimation scale questionnaire. The questionnaire's discrimination power ranged from 0.28-0.79 and the reliability was 0.94. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The results of the research revealed that the need for self-development of the demonstration school teachers of Udon Thani Rajabhat University. Overall and each aspect was at a high level.
Keyword: Needs for Self-Development, Self-Development of Teachers

บทนำ

การปฏิรูปการเรียนรู้ ครูมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด ตลอดจนพัฒนาตนเองโดยเรียนรู้จากประสบการณ์และกิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและพัฒนาได้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ครูต้องเป็นผู้ที่มีมาตรฐานเหมาะสมที่จะเป็นผู้ปฏิบัติการศึกษาด้วย จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดอนาคตของคนในชาติ และเป็นผู้ใกล้ชิดกับตัวของผู้เรียนที่สุด ครูนั้นต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมสร้างเสริมสติปัญญา เป็นผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ กระตุ้นการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ หรือย่อท้อต่อความลำบาก มีความเพียรพยายามในการเสาะแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ปลูกฝังกล่อมเกลาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ สอนทักษะชีวิตให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีอุดมการณ์ทุ่มเทเสียสละมีความจริงใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์ และมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาของชาติ จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติ (ปราชญา กล้าผจัญ และ พอตา บุตรสุทธิวงศ์, 2550: 38)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้ประกาศจัดตั้งเป็นโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี สังกัดจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ต่อมาเมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2555 มีมติจากสภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จัดตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ตามมติ 7/2555 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้โอนบรรดากิจการต่าง ๆ ของโรงเรียนสาธิตอนุบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มาเป็นโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยเป็นหน่วยงานภายในหน่วยงานหนึ่งที่เทียบเท่าคณะ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ระดับชั้นที่เปิดสอนมี 2 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย และระดับประถมศึกษา (ระดับชั้นละ 1 ห้องเรียน) ปัจจุบันเปิดสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา มีครูที่ปฏิบัติการสอน จำนวน 31 คน

ด้วยการที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เป็นหน่วยงานภายในหน่วยงานหนึ่งที่เทียบเท่าคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ผู้วิจัยได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในปัญหา จึงสนใจเพื่อหาคำตอบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีว่าเป็นอย่างไร มีปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของครูอย่างไร จะได้นำไปเป็นแนวทางเพื่อเสนอเป็นข้อมูล ในการส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีเช่น การปฐมนิเทศการบรรยาย การอภิปราย การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอนงานการแสดงบทบาท สมมติการศึกษาจากกรณีการอภิปรายกลุ่มย่อย การระดมความคิดการใช้กระบวนการกลุ่ม การทัศนศึกษาการสาธิตวิธีการให้ทำแบบฝึกหัด การประชุมโต๊ะกลม การสัมภาษณ์การฝึกงาน การฝึกอบรม และวิธีการทดลอง

2. แนวคิด ทฤษฎีความต้องการ ความต้องการ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกมาถึงพฤติกรรมที่มีความต้องการที่หลากหลายจะมีด้านที่เหมือนหรือคล้ายกัน ความต้องการของบุคลากรจึงมีความสำคัญในการบริหารองค์กร ให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของแต่ละองค์กรต่อไป และการพัฒนาตนเอง คือ การเรียนรู้ของตนเองเพื่อสะสมความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญ เสริมประสบการณ์ในการทำงานให้มากขึ้น การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน ตามแนวคิดของ สุนันทา เลาหะนันท์ (2531 อ้างถึงใน คนึงนิจ สีดา, 2554) จำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา การสร้างผลงานทางวิชาการในแต่ละด้าน ดังนี้

1) การฝึกอบรมนั้น เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

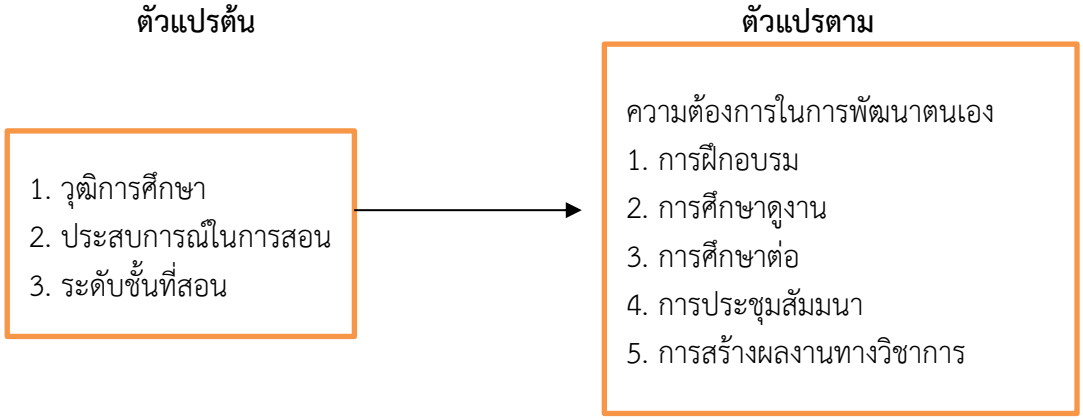
2) การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการเพิ่มพูน ความรู้ประสบการณ์และแนวคิดให้แก่ครู โดยการเดินทางไปดูการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวกับงานของตนเองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้ดีขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูด้วย

3) การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา เพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ สายงานที่ปฏิบัติ ทั้งในและนอกประเทศหลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว ได้รับแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ ในงานนั้นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่ศึกษาด้วยกันทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้น

4) การประชุมสัมมนา เป็นการพัฒนาครูเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกัน และเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงองค์กรระหว่างผู้เข้าร่วมในเรื่องที่กำหนดหัวข้อไว้อย่างชัดเจน มีกำหนดการและแบบแผนที่แน่นอน เช่น ด้านวิชาการเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมบรรยายอภิปราย หรือเสนอผลงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) การสร้างผลงานวิชาการ เช่น การจัดำหนังสือ ตำราทางวิชาการเอกสาร คำสอน การผลิตสื่อการเรียนการสอน บทความทางวิชาการ ตลอดจนการวิจัยหาความจริงจากข้อมูลที่ค้นคว้ามา โดยอาศัยระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์เข้าช่วยในการพัฒนาแนวความคิด ทฤษฎีทางวิชาการ

4. กรอบแนวคิด การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยดัดแปลงแนวการศึกษาตามแนวคิดของสุนันทา เลาหะนันท์ (2531 อ้างถึงใน คนึงนิจ สีดา, 2554) โดยแบ่งการพัฒนาตนเองเป็น 5 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อ 4) การประชุมสัมมนา 5) การสร้างผลงานทางวิชาการ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 31 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ในปีการศึกษา 2565 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ อำนวย กิจเจริญ (2547: 79-83) ซึ่งแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Checklist) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scales) 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู จำนวน 40 ข้อ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้เครื่องมือสมบูรณ์และมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการศึกษาแนวคิดจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้น สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากที่สุด มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมาก มีความต้องการในการพัฒนาตนเองปานกลาง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อย และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด ตามระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และได้ค่า IOC ของแบบสอบถามเท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูในโรงเรียนอื่น ในปีการศึกษา 2564 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำไปหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment simple correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.28-0.79 จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อยอมรับได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ทำบันทึกข้อความถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ในปีการศึกษา 2565

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ให้ข้อมูลจำนวน 31 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมาวิเคราะห์ 31 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำคะแนนที่ได้หาค่าสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและลงบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2556: 102) กำหนดคะแนน ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มาก
2.51-3.50 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ น้อย
1.00-1.50 หมายถึง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโดยหาค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) เป็นรายด้านและโดยรวม

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน/สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	26	83.87
2. สูงกว่าปริญญาตรี	5	16.13
รวม	31	100

ประสบการณ์การทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	12	38.71
2. 5 - 10 ปี	13	41.94
3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	6	19.35
รวม	31	100
ระดับชั้นที่สอน		
1. อนุบาล	8	25.81
2. ประถมศึกษา	10	32.26
3. มัธยมศึกษา	13	41.94
รวม	31	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.87 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.13 มีประสบการณ์ทำงาน ในระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.94 และมีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.71 สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 41.94 ระดับชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.26

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบียนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ในภาพรวม

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.22	0.68	มาก	3
2. ด้านการศึกษาดูงาน	4.37	0.89	มาก	1
3. ด้านการศึกษาต่อ	4.23	0.75	มาก	2
4. ด้านการประชุมสัมมนา	4.06	0.69	มาก	5
5. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	4.19	0.64	มาก	4
ค่าเฉลี่ย	**4.21**	**0.73**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการประชุมสัมมนา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบียนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการฝึกอบรม

ความต้องการในการพัฒนาด้านการฝึกอบรม	μ	σ	ระดับ	อับดับ
1. ฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน	3.71	0.78	มาก	8

ความต้องการในการพัฒนาด้านการฝึกอบรม	μ	σ	ระดับ	อับดับ
2. ฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านเทคนิควิธีการสอน	4.45	0.57	มาก	2
3. ฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.87	0.88	มาก	7
4. ฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรและวิเคราะห์หาความจำเป็นให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา	4.32	0.65	มาก	3
5. จัดฝึกอบรมกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละครั้งกับความต้องการของบุคลากรครูที่สามารถจะนำไปใช้จริง	4.06	0.68	มาก	6
6. ฝึกอบรมเพื่อที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	4.32	0.70	มาก	4
7. หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดช่วงระยะเวลาสั้น ๆ	4.32	0.70	มาก	4
8. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรครูและการฝึกอบรม	4.68	0.48	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ย	**4.22**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรครูและการฝึกอบรม ฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติการด้านเทคนิค วิธีการสอน และฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดหลักสูตร และวิเคราะห์หาความจำเป็นให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบียนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการศึกษาดูงาน

ความต้องการในการพัฒนาด้านการศึกษาดูงาน	μ	σ	ระดับ	อับดับ
1. ส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงานภายในประเทศ	4.55	0.89	มากที่สุด	2
2. ส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	4.00	1.18	มาก	6
3. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน	4.55	0.72	มากที่สุด	1
4. แสวงหาความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรครูได้ศึกษาดูงาน	4.35	0.84	มาก	4
5. บุคลากรครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ	4.52	0.81	มากที่สุด	3
6. เยี่ยมชมการจัดการสอนของปราชญ์ชาวบ้านในท้องถิ่น	4.23	0.88	มาก	5
ค่าเฉลี่ย	**4.37**	**0.89**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก รายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน ส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงานภายในประเทศ และบุคลากรครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบียนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการศึกษาต่อ

ความต้องการในการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	4.58	0.62	มากที่สุด	2
2. ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน	4.68	0.54	มากที่สุด	1
3. ศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/สายงานที่ปฏิบัติ	4.45	0.72	มาก	3
4. ศึกษาต่อควรใช้เวลาเป็นบางส่วนจากการทำงาน	4.19	0.65	มาก	5
5. ศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกราชการ	3.77	0.80	มาก	6
6. ศึกษาต่อภายในประเทศ	4.29	0.74	มาก	4
7. ศึกษาต่อต่างประเทศ	3.65	1.17	มาก	7
ค่าเฉลี่ย	**4.23**	**0.75**	**มาก**	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และศึกษาต่อระยะสั้น เพื่อการเพิ่มพูนศักยภาพด้านวิชาการ/สายงานที่ปฏิบัติ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ศึกษาต่อต่างประเทศ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบียนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการประชุมสัมมนา

ความต้องการในการพัฒนาด้านการประชุมสัมมนา	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ได้รับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการสอน เช่น การเรียนรู้แบบบริบทเป็นฐาน สะเต็มศึกษา การเรียนแบบเชิงรุก (Active Learning)	4.19	0.83	มาก	2
2. ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินผล	4.26	0.68	มาก	1

ความต้องการในการพัฒนาด้านการประชุมสัมมนา	μ	σ	ระดับ	อันดับ
3. จัดให้มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC	3.97	0.60	มาก	4
4. จัดให้มีประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.87	0.62	มาก	5
5. จัดให้มีการประชุมสัมมนา เพื่อให้ความรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรครู	4.00	0.73	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	**4.06**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะและการประเมินผล ได้รับเทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการสอน เช่น การเรียนรู้แบบบริบทเป็นฐาน สะเต็มศึกษา การเรียนแบบเชิงรุก (Active Learning) และจัดให้มีการประชุมสัมมนา เพื่อให้ความรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรครู ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ จัดให้มีประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบียนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ

ความต้องการในการพัฒนาด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ได้รับเงินทุนสนับสนุนจากโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการ	4.26	0.82	มาก	2
2. จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเขียนผลงานทางวิชาการเป็นระยะ ๆ	4.16	0.64	มาก	5
3. ให้เวลาและโอกาสในการเขียนผลงานทางวิชาการ	4.16	0.64	มาก	5
4. จัดรูปแบบการเขียนผลงานที่ชัดเจนถูกต้อง	4.00	0.45	มาก	7
5. สถานศึกษาจัดวิทยากรพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา	4.26	0.63	มาก	3
6. จัดประชุมนำเสนอผลงานทางวิชาการ	4.19	0.60	มาก	4
7. ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	4.32	0.70	มาก	1
ค่าเฉลี่ย	**4.19**	**0.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ได้รับเงินทุนสนับสนุนจากโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการ และสถานศึกษาจัดวิทยากรพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ จัดรูปแบบการเขียนผลงานที่ชัดเจนถูกต้อง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ส่งเสริม สนับสนุนเร่งด่วนเรื่อง การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ให้เห็นข้อบังคับเกณฑ์ที่ชัดเจน เนื่องจากปัจจุบันไม่มีข้อบังคับ ถ้าจะมาสนับสนุนงานด้านวิชาการ (เกี่ยวกับการเลื่อนวิทยฐานะและเพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่)

- การจัดอบรมไม่ควรรบกวนเวลาทำงานหรือวันหยุดมากจนเกินไป

- พัฒนาทางด้านการสอน หรือการอบรมการทำสื่อที่น่าสนใจในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นพัฒนาการของเด็ก ให้เกิดการเรียนรู้ ต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำสื่อที่แปลกใหม่

- อยากให้มีการจัดอบรมการทำผลงานทางวิชาการ ระเบียบการพัฒนา การเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรครู ให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.1 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก รายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน ส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงานภายในประเทศ และบุคลากรครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ

1.3 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.4 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.5 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พิจารณาเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จะพัฒนางานในหน้าที่ ในการปฏิบัติการด้านเทคนิค วิธีการสอน และการจัดหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และเป็นไปตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ

มะสานูสี อาลี (2562) ที่ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก และการเข้ารับการอบรมนั้นช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ วิธีการอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ประหยัดที่สุดทั้งด้านเวลาและงบประมาณ การฝึกอบรมเป็นการให้ประสบการณ์ตรงที่ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาแล้วแก่ผู้เข้ารับการอบรม สอดคล้องกับ แพรวนภา เวฬุวนารักษ์ (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการฝึกอบรมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก รายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นของหน่วยงาน ส่งบุคลากรครูไปศึกษาดูงานภายในประเทศ และบุคลากรครูทุกระดับของโรงเรียนได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ตนรับผิดชอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเห็นว่า การศึกษาดูงานเป็นวิธีการเสริมสร้าง เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ โดยการเดินทางไปดูการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะที่มีเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับงานของตนเอง ทั้งในประเทศและต่างประเทศจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้ดีขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางสร้างสรรค์และนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ และอาจก่อให้เกิดการปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่น สกุลปัน และบุญช่วย ศิริเกษ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาดูงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ได้รับการศึกษา การค้นคว้า แนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ ได้ฝึกปฏิบัติการใช้เครื่องมือที่คล้ายกับเครื่องมือที่ใช้อยู่ในองค์กรของตน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์ หรือผู้ที่ศึกษาด้วยกัน ทำให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางขึ้น ลึกซึ้งมากเกิดสัมพันธ์ในกลุ่มเครือข่ายความเป็นกัลยาณมิตรทั้งเพื่อนและอาจารย์ ซึ่งจะช่วยให้งานเกิดความสำเร็จเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนในขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542) ความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ จึงต้องการพัฒนาตนเองให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่น สกุลปัน และ บุญช่วย ศิริเกษ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประชุมสัมมนา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ได้เข้าใจถึงบริบทในปัจจุบัน ตามนโยบายทางศึกษาที่มุ่งพัฒนาบุคลากรครูให้มีการพัฒนาความรู้ ด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะ การประเมินผล เทคนิคและวิธีการสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการสอน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้แบบบริบทเป็นฐาน สะเต็มศึกษา การเรียนแบบเชิงรุก (Active Learning) การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ เนียมนาค (2554) ที่ให้ความหมาย การสัมมนา “Seminar” ว่าหมายถึง การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออบรมฝึกฝน ชี้แจง แนะนำ สั่งสอน ปลูกฝังทัศนะคติและให้คำปรึกษา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือแสวงหาข้อตกลงด้วยวิธีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ซักถาม ถกเถียง ปรึกษาหารือภายในหัวข้อที่กำหนด ซึ่งผลจากการสัมมนา จะช่วยให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวนภา เวฬุวนารักษ์ (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการประชุมสัมมนา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการสร้างผลงานทางวิชาการ ไม่มีความถนัดในการทำวิจัย หรือการคิดค้นสร้างนวตักรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผลการเรียนของนักเรียน และพัฒนางานในหน้าที่หรือพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น การสร้างผลงานทางวิชาการเป็นการสร้างความก้าวหน้า ในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง (2542: 201) ได้กล่าวถึงการสร้างผลงานทางวิชาการไว้ว่า ผลงานทางวิชาการ คือ เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่แสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในการสอน ซึ่งอาจสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าคิดค้น สร้างสรรค์วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนานำงานในหน้าที่หรือพัฒนาการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยผลงานทางวิชาการนั้นอาจจะถูกจัดทำขึ้นมาแล้วกี่ปีก็ได้ แต่จะต้องเป็นผลงานที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบัน และไม่ล้าหลังแต่อย่างใด การสร้างผลงานทางวิชาการเป็นการสร้างความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถือแสดงถึงความสามารถส่วนบุคคล ที่สามารถเผยแพร่ให้กับผู้อื่นได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น และงานวิจัยของ แพรวนภา เวฬุวนารักษ์ (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 พบว่า ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ข้อเสอนแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการฝึกอบรม โรงเรียนควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอน การปฏิบัติการด้านเทคนิควิธีการสอน การทำสื่อที่น่าสนใจในชั้นเรียน สอดคล้องกับหลักสูตรใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลง

2. ด้านการศึกษาดูงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรครูทุกระดับของโรงเรียนได้ไปศึกษาดูงานตามความเหมาะสม และภาระงานที่รับผิดชอบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนางานของครู

3. ด้านการศึกษาต่อ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อการพัฒนางาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

4. ด้านการประชุมสัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรครูทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนา โดยการจัดหัวข้อการประชุมสัมมนาในแต่ละครั้งตรงกับพื้นฐานความรู้ของกลุ่มผู้ที่เข้าร่วมประชุมสัมมนา

5. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ สถานศึกษาควรจัดประชุมนำเสนอผลงานทางวิชาการ จัดทำเอกสารทางวิชาการของโรงเรียน รวมถึงการกำหนดให้มีข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทั้งโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

คนึงนิจ สีดา. (2554). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชื่น สกุลปัน และบุญช่วย ศิริเกษ. (2561). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. Journal of Education, Mahasarakham University, 12(1), 84-95.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปราชญา กล้าผจัญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภา.

แพรวนภา เวฬุวนารักษ์. (2560). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเมืองบางปู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพโรจน์ เนียมนาค. (2554). เทคนิคการสัมมนาและการฝึกอบรม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

มะสานูสี อาลี. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. (2542). การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนันทา เลาหะนันท์. (2531). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.

อำนวย กิจเจริญ (2547). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.