



การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

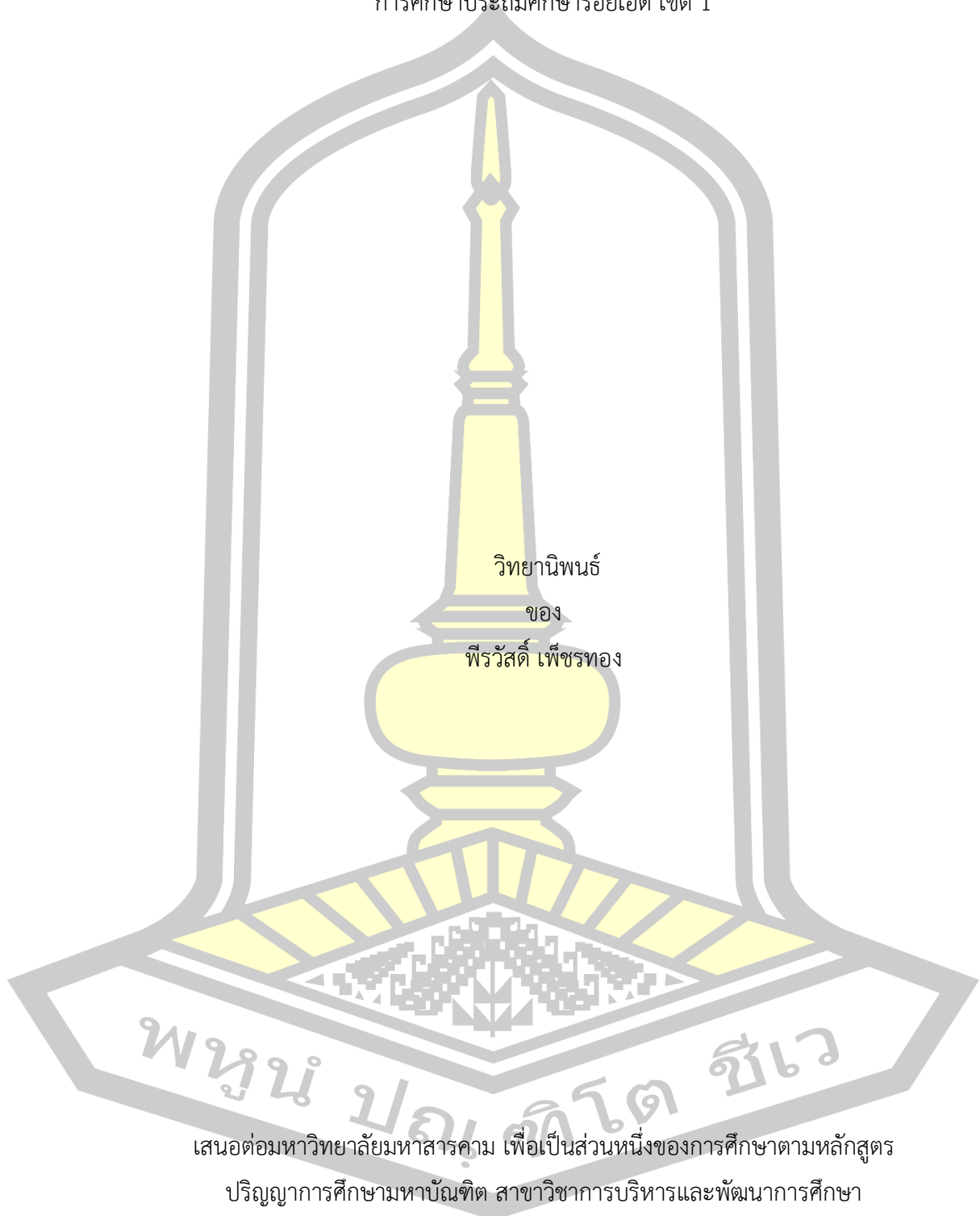
วิทยานิพนธ์  
ของ  
พีรวัสดี เพ็ชรทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

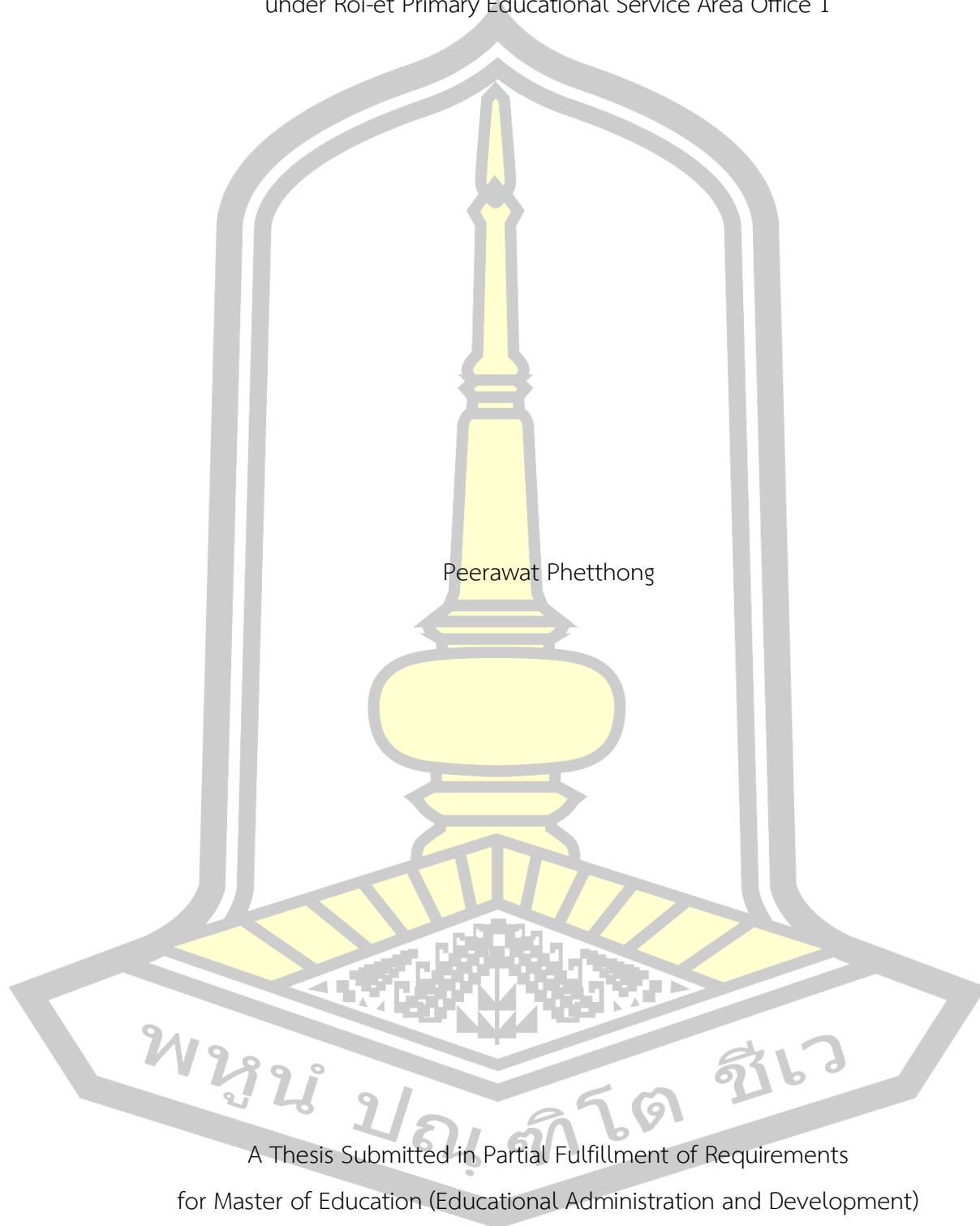


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing Guidelines to Enhance Competency of Teachers in Self-Development  
under Roi-et Primary Educational Service Area Office 1



Peerawat Phetthong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for Master of Education (Educational Administration and Development)

July 2020

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายพีรวัสดี เพ็ชรทอง  
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ )

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี )

กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ )

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ )

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1		
<b>ผู้วิจัย</b>	พีรวัสดี เพ็ชรทอง		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารและพัฒนการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 333 คน โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (Modified Priority Needs Index =  $PNI_{modified}$ )

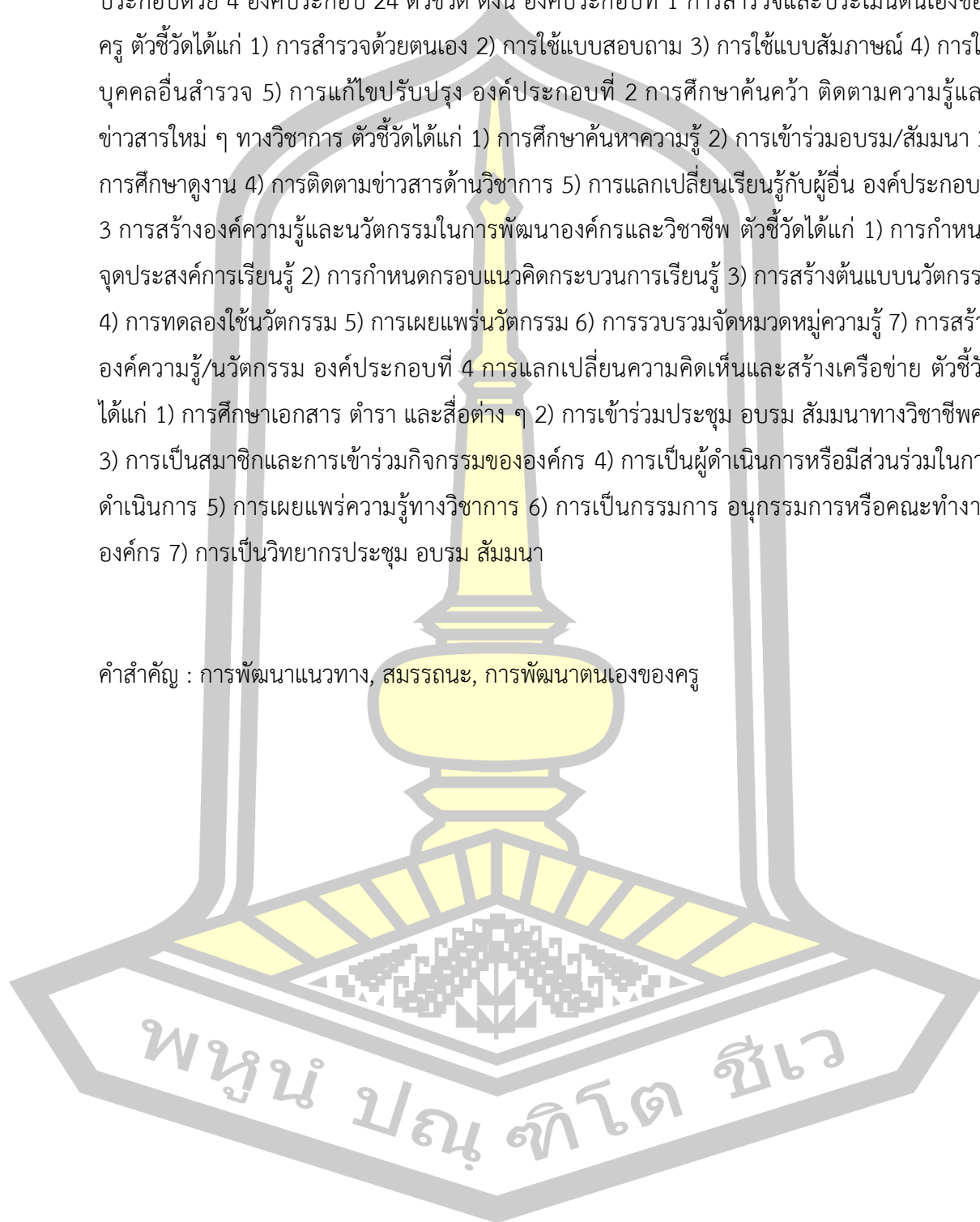
### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตามลำดับ

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 24 ตัวชี้วัด ดังนี้ ประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 24 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์กรประกอบที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การสำรวจด้วยตนเอง 2) การใช้แบบสอบถาม 3) การใช้แบบสัมภาษณ์ 4) การให้บุคคลอื่นสำรวจ 5) การแก้ไขปรับปรุง องค์กรประกอบที่ 2 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การศึกษาค้นหาความรู้ 2) การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา 3) การศึกษาดูงาน 4) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น องค์กรประกอบที่ 3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) การกำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ 3) การสร้างต้นแบบนวัตกรรม 4) การทดลองใช้นวัตกรรม 5) การเผยแพร่นวัตกรรม 6) การรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ 7) การสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรม องค์กรประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู 3) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร 4) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 5) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 6) การเป็นกรรมการ อนุกรรมการหรือคณะทำงานองค์กร 7) การเป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนา

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, สมรรถนะ, การพัฒนาตนเองของครู



<b>TITLE</b>	Developing Guidelines to Enhance Competency of Teachers in Self-Development under Roi-et Primary Educational Service Area Office 1		
<b>AUTHOR</b>	Peerawat Phetthong		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Karn Ruangmontri , Ph.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration and Development
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2020

### ABSTRACT

The present study aimed 1) to study the current situations and desirable situations of teachers' competency in self-development under Roi-et primary Educational service area office 1, 2) to develop the guidelines to enhance teachers' competency in self-development under Roi-et primary Educational service area office 1. The sample of the study was 333 of teachers in schools under Roi-et primary Educational service area office 1. The instruments used were questionnaire and in-depth interview. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and PNI<sub>modified</sub>.

The results of the study revealed that

1. The currents situations of teachers' competency in self-development under Roi-et primary Educational service area office 1 shown that overall rated in more level, when considered into each aspect yielded that all aspects rated in more level which consisted of investigative learning, gaining new knowledge related to academic works, construction of knowledge and innovation for development, exploration and self-assessment, sharing opinion and networking among professional community respectively. The desirable situations of teachers' competency in self-

development under Roi-et primary Educational service area office 1 shown that overall rated in the most level, when considered into each aspect yielded that all aspects rated in the most level which consisted of investigative learning, gaining new knowledge related to academic works, construction of knowledge and innovation for development, exploration and self-assessment, sharing opinion and networking among professional community respectively.

2. The guidelines to enhance teachers' competency in self-development under Roi-et primary Educational service area office 1 revealed that there were 4 elements and 24 indicators of the guidelines which shown as follows; element 1 was the exploration and self-assessment of teachers consisted of investigation by themselves, using questionnaire, using interview questions, investigation by others and revision. Element 2 was gaining new knowledge related to academic works comprised of investigation knowledge, participation training or seminar, inspecting activities, sharing and exchanging with others. Element 3 was construction of knowledge and innovation for development included proposing the objectives of learning, proposing framework of learning process, originality of the innovation, implementation of the innovation, publishing the innovation, classifying the knowledge and construction of knowledge and innovation. Element 4 was sharing opinion and networking among professional community consisted of studying the literature and related documents, participating the training or seminar, being member of the professional organization, being an operator or participants in the learning process, academic knowledge publishing, being committee and subcommittee of the professional organization and being a speaker in the training or seminar.

Keyword : Development Guidelines, Competency, Self-Development of Teachers



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไข ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นายเชษฐา ปัทมสีแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหลุบทุ่ง นายนพรัตน์ มูลศรีแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนม่วงมิตรวิทยาคม นายอุทัย น้อมระวี วุฒิการศึกษา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนดอนแคนดอนหวายสามัคคี นายสุวรรณค์ มุมกลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร่องคำ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายสลับ สุ่มมาตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดินด้าบัวรองวิทยา นายไพศาล สมจินดา ผู้อำนวยการโรงเรียนเขวาสีรัฐประชาสรรค์ ร้อยตรีดำรงค์ อินอุ่นโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยนางวิทยา นายพงษ์ศักดิ์ ยาวไรสง ผู้อำนวยการโรงเรียนแสงแหลมดินแดงโนนสวรรค์ (ธรรมศาสตร์ร้อยเอ็ด) นายเกรียงศักดิ์ คำภักดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงโดนรัฐราษฎร์อนุสรณ์ นายประยูติ บุตรมะลา ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนดินด้าบัวรองวิทยา นางวิระยา บุตรมะลา ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนดินด้าบัวรองวิทยา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

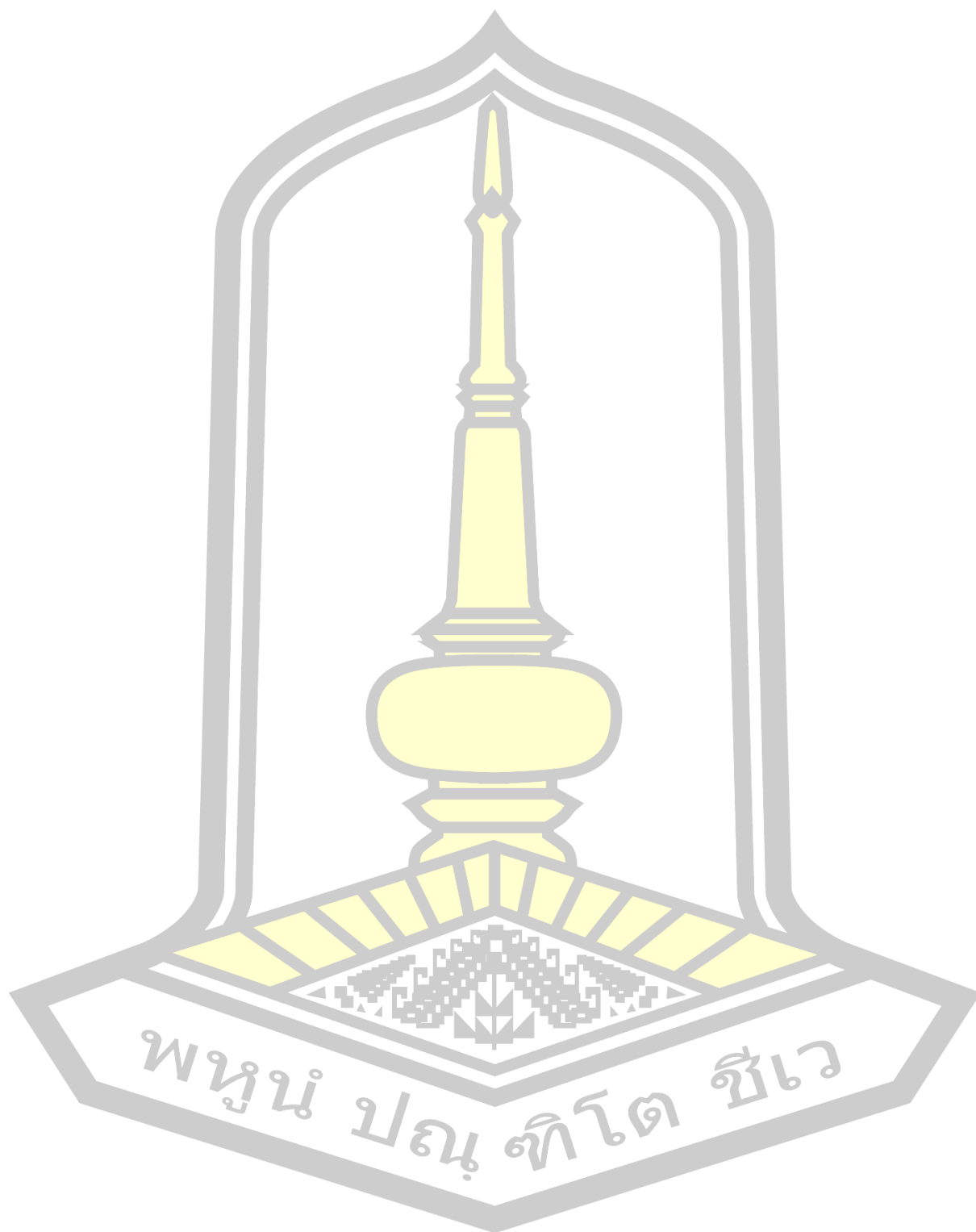
ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โรงเรียนดินด้าบัวรองวิทยา คณะครูบุคลากรทางการศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่กรุณาให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย อันเป็นประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนเพื่อนปริญญาโท พ.31 ทุกท่านที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ และขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัย ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาตอบแทน พระคุณบิดา มารดา บุพการี ครู คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จด้วยดีมาโดยตลอด

พีรวัสส์ เพ็ชรทอง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การพัฒนาแนวทาง.....	11
วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA).....	15
สมรรถนะ .....	19
สมรรถนะของครู.....	26
ทฤษฎีความต้องการหรือความต้องการจำเป็น .....	48
Best Practice.....	51

บริษัทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
งานวิจัยในประเทศ.....	58
งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 .....	70
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 .....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	116
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	116
สรุปผล.....	116
อภิปรายผล.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	134
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ.....	158
ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์.....	163
ภาคผนวก ง ตัวอย่างภาพประกอบการสัมภาษณ์.....	165



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู .....	34
ตาราง 2 การนำองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูมารวมกัน .....	35
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู .....	38
ตาราง 4 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ...	41
ตาราง 5 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสร้งองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ .....	44
ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย .....	47
ตาราง 7 แสดงรายการกลุ่มตัวอย่าง .....	71
ตาราง 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	84
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 .....	85
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการ สำรวจและประเมินตนเองของครู.....	86
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้าน การศึกษาค้นคว้า ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ .....	88
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการ สร้งองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ.....	89
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้าน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย.....	90

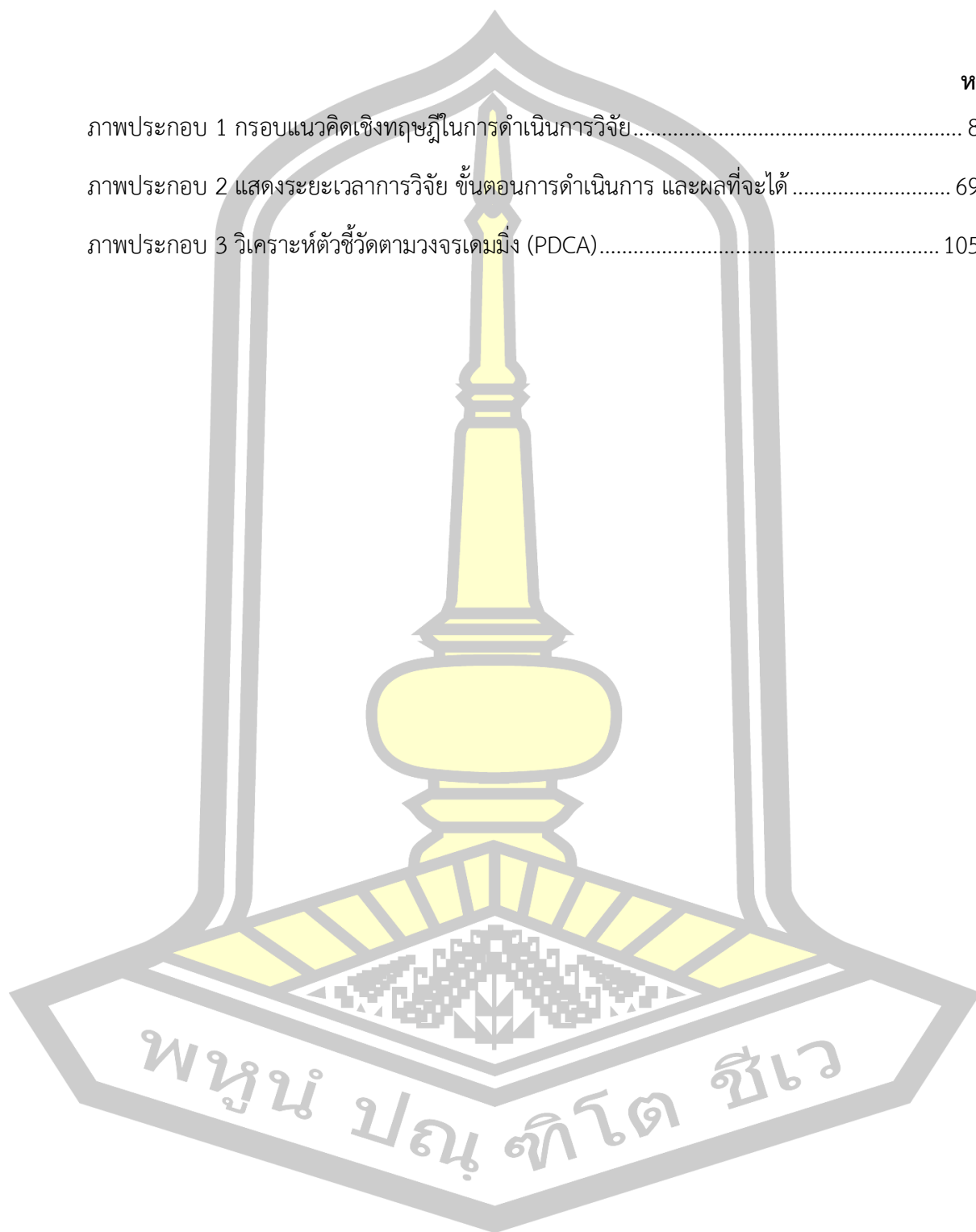
ตาราง 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	92
ตาราง 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู .....	93
ตาราง 16 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ	94
ตาราง 17 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ .....	95
ตาราง 18 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย .....	96
ตาราง 19 ร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 .....	106
ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.....	110
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ.....	111
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ .	112

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู .....	113
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย .....	114
ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ระหว่างเนื้อหากับข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 .....	159
ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 .....	161



## สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการดำเนินการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะเวลาการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้.....	69
ภาพประกอบ 3 วิเคราะห์ตัวชี้วัดตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA).....	105





## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวดว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 52 กล่าวว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับการประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” และมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้ การบริหารงานของ สภาวิชาชีพในการกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาเหมาะสม (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีครูเป็นบุคลากรหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายในฐานะที่เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างรอบด้านตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 8 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) แนวทางการปฏิบัติของการพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของ สถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาถ้ามี จุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอนการวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอน ในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูล สำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำในทางวิชาการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) การปฏิรูประบบสังคมของครูบุคลากร ไทยเพื่อครูคุณภาพ ครูรุ่นใหม่ และเป็นครูมืออาชีพ คือการให้ครูมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานเช่นวิชาชีพอื่น ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากแนวทางดังกล่าวในการสร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง คนดี มีจิตใจใฝ่พัฒนาเยาวชน สามารถเข้าสู่วิชาชีพครูด้วยความมั่นใจ ซึ่งจะนำไปสู่การกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้

ความสามารถ คุณภาพการปฏิบัติงาน และความประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาบรรณครูอันจะเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาแก่ประชาชนว่า ไม่ว่าจะเรียนอยู่ส่วนใดของประเทศทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับเดียวกัน

เหตุนี้จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ คนที่เป็นครูนั้นจะต้องมีทั้งความรู้ และความสามารถ มีความประพฤติดี มีเจตคติที่ดีเหมาะสมที่จะเป็นครูอย่างแท้จริง กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดสมรรถนะครูขึ้นมาเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติตนมีแนวทางในการเทียบเคียงกับความเหมาะสมของตนโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบไปด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษา สมรรถนะครู กระทรวงศึกษาธิการได้จำแนกสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง

คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบสมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก ห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และสมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ความสำคัญของสมรรถนะการพัฒนาดตนเอง เพื่อจะสามารถฝึกให้ครูพึ่งพาตนเองและสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้ โดยการพัฒนาดตนเองตามสมรรถนะนั้นสามารถเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองได้ ทำให้เรียนรู้ได้ดีผู้ที่เริ่มเรียนด้วยความคิดของตนเองจะเริ่มพัฒนาดตนเองได้มากกว่าและดีกว่าผู้ที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้อื่นมาถ่ายทอดให้ นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นห้องเรียนแบบเปิด (Open Classroom) การเรียนแบบไม่มีชั้น (Non-Grade School) ศูนย์บริการทางวิชาการ (Learning Resource Center) การศึกษาแบบมหาวิทยาลัยเปิด (University-Without-Walls) โดยรูปแบบของการเรียนรู้เหล่านี้ย่อมเหมาะกับการพัฒนาดตนเองของครูอย่างหลากหลายวิธี นอกจากนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นความอยู่รอดของชีวิตในฐานะที่เป็นบุคคลและเผ่าพันธุ์มนุษย์ เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ กับการศึกษาอยู่ตลอด การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (A Lifelong Process) (Knowles, 1975) โดยประโยชน์ของการพัฒนาดตนเอง คือ

- 1) ทำให้แต่ละคนมีแผนสำหรับพัฒนาดตนเองจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้
- 2) ทำให้รู้สมรรถนะเด่นและสมรรถนะที่บกพร่องของตน
- 3) ทำให้การพัฒนาดตนเองเกิดจากความต้องการ และความพร้อมของผู้จัดทำแผนเอง
- 4) ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มี

ประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ 5) ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย 6) ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553)

การพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความมั่งคั่งและเพิ่มความสุขในชีวิต ในการพัฒนาตนเองนั้นจะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าของความเป็นคนได้มากขึ้น โดยการพัฒนานอนั้นมีแนวทางและหลายแนวคิดที่ส่งผลทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคมประเทศชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองของครูนั้นย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูจากนโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาของกระทรวงศึกษาธิการเล็งเห็นว่าครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษาหากครูมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองย่อมเกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ไม่เกิดความหยุดนิ่ง ยิ่งกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วนี้ยิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องก้าวตามให้เท่าทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาของโลก ซึ่งบทบาทนี้ครูจะเป็นผู้ที่นำพาให้ก้าวไปถึงได้

ปัญหาของการพัฒนาตนเองของครูตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ทั้งบทความและวารสารที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นถึงสภาพปัญหาของความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครูในหลาย ๆ ด้าน และยังรวมทั้งวิธีการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย แต่ยังคงรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ความพร้อม เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในแหล่งเรียนรู้ของขอบเขตหน่วยงานวิจัย ประกอบกับครูยุคปัจจุบันที่เผชิญการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่ก้าวผ่านไปอย่างรวดเร็ว ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเองและคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และควรมีการแสวงหาแนวทางอย่างหลากหลาย แม้ในต่างประเทศยังให้ความสำคัญเป็นอันมากในการพัฒนาครู หลายปีที่ผ่านมาระดับนานาชาติจะแสวงหาวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาครู ทั้งการอบรม การเพิ่มทักษะ การจัดทำหลักสูตรเพื่อตอบสนองให้ได้ครูที่มีคุณภาพ อีกประการปัญหาในการพัฒนาครูไม่ได้เกิดจากระบบที่ไม่ดีหากแต่เกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและไม่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (เลขา ปิยะอัจฉริยะ, 2550) การปฏิรูปการศึกษามีทั้งสำเร็จและล้มเหลวซึ่งการปฏิรูปที่ล้มเหลวประการหนึ่ง คือ การผลิตและพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2552)

ด้วยผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 คือ การที่ครูขาดวิธีการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย ขาดรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีสถานศึกษาหลายขนาด ความพร้อม เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในแหล่งเรียนรู้ของขอบเขตหน่วยงาน ประกอบกับครูยุคปัจจุบันที่เผชิญการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่ก้าวผ่านไป

อย่างรวดเร็วครูยิ่งจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นทั้งนี้เพื่อส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง และคุณภาพของผู้เรียน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาจากผู้เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร และครู เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษา
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แก่ผู้ที่สนใจเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสำหรับครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ได้พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพข้อมูลและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แนวคิดและทฤษฎีด้านสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสำหรับครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553), อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549), ปันรส มาลากุล ณ อยุธยา (2548) และชิดชม สฤษฏีราชโยธิน (2542)

โดยมีกำหนดเกณฑ์คือที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อขึ้นไป นำมาสังเคราะห์ได้กรอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสำหรับครู 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
2. ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ
3. ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
4. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

### 2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสำหรับครูในสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวนโรงเรียน 232 โรงเรียน ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2,547 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 2,547 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan แล้วทำการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นขั้นในการสุ่ม จากนั้นกำหนดสัดส่วนตามจำนวนของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 170 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 160 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 333 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ตรวจสอบ ยืนยันและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของร่างการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการวิจัย ผลการสังเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553), อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549), ปันรส มาลากุล ณ อยุธยา (2548) และชิตชม สฤกษ์ราษฎร์อิน (2542)

1. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
2. ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ
3. ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
4. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

จากกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการดำเนินการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการดำเนินการวิจัย



## นียมศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาทีมงานองค์กรประกอบ ดังนี้
  2. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู หมายถึง เป็นการกระทำเพื่อให้ได้ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดียังไงบ้างเพื่อที่จะได้แก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น โดยการสำรวจและประเมินตนเองนั้นทำได้หลายวิธีทั้งจากการใช้แบบสอบถาม การให้บุคคลอื่นสำรวจ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
  3. ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ หมายถึง การศึกษาค้นหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ และการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีที่จะทำให้ตนเองให้ได้รับรู้ข่าวสารทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อโอกาสในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย
  4. ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการที่ประมวลเอาเนื้อหาความรู้เดิมมาประสานกันอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาความรู้ใหม่ มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดกรอบแนวคิด กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการสร้างความรู้ใหม่นำมาสู่กระบวนการคิดระดับสูง มีการสร้างต้นแบบนวัตกรรม ทดลองใช้นวัตกรรม เผยแพร่นวัตกรรมนั้น โดยมีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ ไม่ใช่เพียงความเข้าใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนา สร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมขึ้นมา จนนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
  5. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย หมายถึง การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ มีการศึกษา เอกสารตำรา และสื่อต่าง ๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม/สัมมนาทางวิชาชีพครู การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะกรรมการขององค์กร และเป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนา เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรไปยังผู้อื่นโดยมีการจัดระเบียบโครงการ ของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกัน ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน
  6. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับปฏิบัติการสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

7. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการปฏิบัติการสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

8. วิธีการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นในด้านความรู้ ทักษะความคิด คุณลักษณะความสามารถของบุคคลในองค์กร ให้มีคุณธรรม เจตคติที่ดี ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

9. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

10. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ได้กำหนดขึ้นโดยพระราชบัญญัติการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ เลขที่ 31 ถนนรณชัยชาญยุทธ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาแนวทาง
2. วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)
3. สมรรถนะ
4. สมรรถนะของครู
5. ทฤษฎีความต้องการหรือความต้องการจำเป็น
6. Best Practice
7. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายของการพัฒนาแนวทาง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

อำภา บุญช่วย (2537) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาตนเอง เพราะพื้นฐานของการพัฒนาทั้งหมดนั้น ถ้าหากขาดการพัฒนาตนเองเป็นพื้นฐานแล้วนั้นก็ยากที่จะสามารถพัฒนาสิ่งอื่นแม้กระทั่งครอบครัวของตนเอง ดังนั้น ก่อนจะไปพัฒนาบุคคลใดก็ควรที่จะพัฒนาตนเองก่อนเสมอ บุคคลอื่นเขาถึงจะยอมรับฟัง และเกิดความศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู

กิติมา ปรีดีติลล (2539) การพัฒนา หมายถึง วิธีการมากมายที่จะมุ่งเน้นเพิ่มเติมความคิด ความรู้ ความสามารถให้แก่บุคคลในองค์กร รวมทั้งพัฒนามุมมอง เจตคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปในทางที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) การพัฒนา หมายถึง วิธีการพยายามเสริมสร้างครูให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ มีทักษะการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีสำหรับการทำงานพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกเหมาะสมของการเป็นครูด้วย

Good (1973) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทางด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองหรือบุคคลอื่นกระทำสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถของคนในองค์กร ให้มีเจตคติที่ดี มีคุณธรรม ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ

## 2. ลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดี

มีนักวิชาการและองค์การต่าง ๆ ได้เสนอลักษณะของการพัฒนา ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้อธิบายลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดีไว้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีแบบแผน มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเกี่ยวข้องกับการวางแผนการใช้กลยุทธ์เพื่อที่จะพัฒนาและการระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อที่จะใช้ในด้านของการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนานั้นเป็นวิธีการการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ซึ่งเป็นความคิดที่มองรูปแบบเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นในลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะเกื้อกูลกัน

3. การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นระบบของกระบวนการปฏิสัมพันธ์ซึ่งจะต้องได้กระทำอย่างสืบเนื่อง ใช้เวลานาน โดยกระบวนการพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นกระบวนการแก้ปัญหาซึ่งจะต้องดำเนินงานสืบเนื่องกันไม่ใช่แค่เพียงจะเป็นการแก้ปัญหาเพียงแค่ครั้งเดียวแล้วก็เลิกไปแต่จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ เสมอไป

4. การพัฒนาองค์กรนั้นต้องการที่จะให้ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่จะเน้นความต้องการด้านบุคคลที่สามซึ่งเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาองค์กรจะต้องมีการมุ่งเน้นที่จะต้องเพิ่มสมรรถนะสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ โดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) ได้กล่าวถึงการพัฒนา คือ การกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโตหรือขยายออกเพื่อให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิมและการพัฒนานั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือมนุษย์ก็ได้ แต่เรามุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ดังนี้

1. คนมีความสามารถและสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต

2. คนในสังคมมีอิสระและเสรีภาพในการตัดสินใจเลือก

3. คนในสังคมมีความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดีจะต้องเป็นไปตามโครงสร้างหรือแบบแผนของหลักวิชาการที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ มีความยืดหยุ่น ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีทางเลือกเสรีภาพในการตัดสินใจ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### 3. กระบวนการการพัฒนา

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอกระบวนการการพัฒนา ดังนี้

สุนันทา เลานันท์ (2544) ได้สรุปเทคนิคกระบวนการพัฒนาไว้ ดังนี้

1. การวางแผนชีวิตและอาชีพ เป็นความพยายามที่จะช่วยสมาชิกในองค์กรให้ความสนใจต่อเป้าหมายแห่งชีวิตและอาชีพของสมาชิก วิธีการให้แบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยกลุ่มละ 4 คน และให้แต่ละคนในกลุ่มระบายความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน แล้วรวบรวมเพื่อตั้งเป้าหมายโดยระบุขั้นตอนวันเวลาไว้ด้วย

2. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ เป็นการสร้างชุมชนเทียมขึ้นและถือว่าเป็นเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาเฉพาะบุคคล โดยเป็นการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันคือ ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสำนึกหรือระมัดระวังความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น พร้อมกับเข้าใจบทบาทของตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ

3. การให้คำปรึกษา ในกระบวนการทำงานกลุ่มกิจกรรมซึ่งที่ปรึกษานำมาใช้เพื่อช่วยผู้มีปัญหาให้สามารถรับรู้และเข้าใจปัญหา ตลอดจนดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้สิ่งแวดล้อมของผู้มีปัญหาแต่ละคน

4. การยุติข้อพิพาท โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งระหว่างบุคคล โดยใช้บุคคลที่สามนับตั้งแต่การใช้ความรู้ ความรู้สึก และความชำนาญของบุคคลที่สาม ที่จะช่วยวิจัยเสริมความเข้าใจและแก้ปัญหา ปกติจะใช้ในการช่วยผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาในฐานะที่ปรึกษา

5. การประชุมวินิจฉัยปัญหา การปฏิบัติงานของกลุ่มครอบครัวเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรระดับกลุ่ม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาและกลุ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงในหน่วยงานเดียวกันมาร่วมประชุมเพื่อวิพากษ์วิจารณ์ผลของการดำเนินงานของกลุ่ม

6. การประชุมเพื่อสร้างทีมงานเป็นวิธีการพัฒนาซึ่งประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจากหน่วยงานเดียวกัน

7. การวิเคราะห์บทบาท ซึ่งเป็นการมุ่งศึกษาวิเคราะห์บทบาทและภาระหน้าที่ของสมาชิกในหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้นเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. การเจรจาต่อรอง เพื่อให้ได้บทบาทที่เหมาะสมเป็นวิธีการพัฒนาองค์กรในระดับบุคคลวิธีการนี้ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่า บุคคลจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานเพื่อเป็นการ ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ

มาร์ต พัฒนผล (2557) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาว่า การพัฒนาที่ดีนั้นควรให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้จริงกับผู้เรียนด้วย และกระตุ้นให้ครูเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในกระบวนการพัฒนานั้นพร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงหลักการพัฒนาดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายของโรงเรียน มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร และมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ให้ความสำคัญกับสาระการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับสาระนั้น ๆ
3. ส่งเสริมให้ผู้สอนได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้ลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง
4. จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนด้วยกัน
5. มีการติดตามผลการดำเนินการ (Follow-up) และการให้ผลย้อนกลับ (Feedback) เชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. ใช้รูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่มีความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ

Everard และ Morris (1990) ได้เสนอแนะวิธีการ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนา ดังนี้

1. การแนะแนว การเสนอแนะและการเป็นที่ปรึกษา
2. การอ่านเอกสารต่าง ๆ
3. การพัฒนาตนเอง
4. การจัดทำโครงการหรือโครงการต่าง ๆ
5. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ
6. การเข้าร่วมประชุม
7. การทำวิจัย
8. การศึกษานอกสถานที่

สรุปได้ว่า กระบวนการการพัฒนาแนวทาง คือ การมีเป้าหมายเชื่อมโยง หรือสอดคล้องกับกับกระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยตอบสนองต่อการพัฒนาโรงเรียนหรือองค์กร มีการวางแผนในการฝึกอบรม ประชุม หรือให้คำปรึกษา ยุติข้อพิพาทสร้างทีมงานในหน่วยงานเดียวกัน มีการติดตามผลและใช้รูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

## วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

### 1. ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ผู้วิจัยได้ยึดหลักการบริหารวงจรคุณภาพเดมมิ่ง Deming (PDCA) นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้นิยามความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

วรภัทร์ ภูเจริญ (2541) ได้ให้ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพเป็นที่รู้จักแพร่หลายระดับหนึ่ง ประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การนำผลการประเมินย้อนกลับไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action) การใช้วงจรคุณภาพของเดมมิ่งต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจรหมุนเวียนไปไม่มีหยุดหย่อน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้ให้ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่งหรือวงจรคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Action) ซึ่งเป็นวงจรการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานของสถานศึกษาแล้ววางแผน (P) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จากนั้นจึงดำเนินการตามแผน (D) ในขณะที่ดำเนินการก็ทำการตรวจสอบ (C) ว่าดำเนินการไปแล้วนำไปสู่เป้าหมายหรือไม่เพียงใด แล้วนำผลการตรวจสอบมาใช้แก้ไขปรับปรุง (A) แล้ววางแผนให้การดำเนินงานในข้อต่อไปดีขึ้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้จะต้องทำเป็นวงจรตลอดเวลา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้ให้ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบคุณภาพที่กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายที่โรงเรียนต้องการพัฒนา และการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งตรงกับขั้นวางแผน (Plan = P) คือ การที่โรงเรียนกำหนดมาตรการและแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ กระบวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในขั้นนี้ คือ ขั้นกระทำ (Do = D) การตรวจสอบหรือการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตรงกับขั้นการตรวจสอบ (Check = C) และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงกับขั้นปฏิบัติ (Act = A) เพื่อปรับปรุงงาน ทั้งนี้กระบวนการดำเนินงานทั้งหมดต้องทำเป็น

วงจรต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงทั้งระบบคุณภาพ การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action)

## 2. ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้  
 อีโตชิ คูเมะ (2540) ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า การบริหารคุณภาพวงจรเดมมิ่งและได้นำมาใช้กับทุกกิจกรรม จึงรู้จักกันอย่างแพร่หลาย PDCA การบริหารงาน การจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

สมคิด พรหมจ้อย และสุพัทธ์ พิบูลย์ (2544) ได้เสนอความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ประกอบด้วยการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การลงมือปฏิบัติ (Do or implementation) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหรือประเมิน (Check or evaluation) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Act or adjust) เรียกว่า วงจรการบริหารงานแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

## 3. ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้  
 อีโตชิ คูเมะ (2540) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. Plan คือ การวางแผน เป็นการเริ่มต้นของโครงการหรืองาน เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเมื่อเกิดการผิดพลาด มีความสามารถรับมือได้ เพื่อให้การปรับปรุงงานและแก้ปัญหาอุปสรรค ทำงานอย่างรอบคอบ เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผน แผนที่ดีประกอบด้วย SMART มีลักษณะ ดังนี้

S = Specific เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน

M = Measurable สามารถวัดได้

A = Attainable สามารถบรรลุผลได้สำเร็จ

R = Realistic พื้นฐานของความเป็นจริง

T = Timely มีกรอบเวลากำหนดการวางแผนที่ดี

2. Do คือ ปฏิบัติตามแผน การปฏิบัติตามแผนนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามแนวทางที่วางแผนไว้ โดยพิจารณาใคร่ครวญก่อนลงมือปฏิบัติ



3. Check คือ ตรวจสอบ การทำงานนั้นนอกจากจะทำให้เสร็จแล้วจะต้องมีการตรวจสอบว่า ผลที่ปฏิบัตินั้นได้ผลคุ้มค่าเพียงไร มีข้อมูลใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้าง

4. Act คือ การดำเนินการให้เหมาะสมหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามขั้นตอน กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้วิเคราะห์และพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยมองทางเลือกใหม่ ใช้ความพยายามให้มากขึ้น ขอความร่วมมือจากผู้อื่น หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

ปัจจุบัน

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหาหรือระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้วจัดทำแผนมาตรการในการแก้ไขแล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัติเป็นแผนที่ล่าสุดจริง ๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไขแล้ว ดูสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่ยังมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันทีให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหมายโดยปัจจัยภายนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

สมาน อิศวภูมิ (2541) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ P-Planning (การวางแผน) คือ การกำหนดขึ้นล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ของการวางแผนจะต้องระบุผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจของปัจจุบันจะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการของอนาคต

ขั้นที่ 2 คือ D-Do (สภาพตามแผน) คือ การนำเอาแผนมาปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดของเวลา เพื่อให้เกิดผลตามที่กำหนดไว้ของแผน

ขั้นที่ 3 คือ C-Check (การตรวจสอบประเมินผล) คือ กระบวนการตรวจสอบสภาพงานเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ติดตามกำกับดูแลความก้าวหน้าของงาน

ขั้นที่ 4 คือ A-Action (การปรับปรุงงาน) คือ การนำผลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงานแก่ทีมงานเพื่อพัฒนาให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

P คือ Plan หมายถึง การวางแผน โดยเลือกปัญหาและตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

D คือ Do หมายถึง การนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการนำแผนแก้ปัญหามาไปสู่การปฏิบัติ

C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนำข้อมูลก่อนการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกัน

A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

## สมรรถนะ

### 1. แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนด์เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่าซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยอตซีส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ. 1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เดชะรินทร์, 2546) แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งาน

บริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

สก๊อต บี พารี (Scott B. Parry) นิยามคำว่าสมรรถนะว่า คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547)

แมคเคิลแลนด์ กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ ศักดิ์วีระชัย (2547) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

## 2. ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

นักวิชาการทั้งในละต่างประเทศได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้อย่างกว้าง ดังนี้

Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992) ได้ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Spencer และ Spencer (1993) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer และ Spencer (1993)

ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance)

Dale และ Hes (1995) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้องหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถร่วมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ได้ให้ความหมายว่า คุณสมบัติ ความสามารถ และพฤติกรรมที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และสามารถประยุกต์ใช้ความสามารถดังกล่าวจนปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่นำเสนอมาข้างต้นทำให้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

### 3. ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสหนทอง (2547) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของ คนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถ ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และ สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทหลัก คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) 2) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) และ 3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

#### 4. ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

Castillo (2005) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ความสำคัญของสมรรถนะในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น หรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้ดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาอย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงโครงสร้างแต่ละงานขององค์กร

และพนักงานกับบทบาทหน้าที่ของเขา ที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่ง และผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Mogan และคณะ (2006) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ สิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุดในองค์กรคือการบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะ หรือ Competency ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยในเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามและจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะองค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์

จึงสรุปได้ว่าความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ช่วยในการคัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานในองค์กร
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด
3. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) สมรรถนะจึงมีความสำคัญและประโยชน์สำหรับองค์กรในการพัฒนาพนักงาน ให้ตอบสนองต่องานให้สำเร็จได้ตามที่ต้องการ

#### 5. วิธีพัฒนาสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายวิธีการพัฒนาสมรรถนะไว้ ดังต่อไปนี้

อำภา บุญช่วย (2537) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาตนเอง เพราะพื้นฐานของการพัฒนาทั้งหมดนั้นถ้าหากขาดการพัฒนาตนเองเป็นพื้นฐาน แล้วนั้นก็ยากที่จะสามารถพัฒนาสิ่งอื่นแม้กระทั่งครอบครัวของตนเอง ดังนั้น ก่อนจะไปพัฒนาบุคคลใดก็ควรที่จะพัฒนาตนเองก่อนเสมอ บุคคลอื่นเขาถึงจะยอมรับฟังและเกิดความศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู

กิติมา ปรีดีติลล (2539) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง วิธีการมากมายที่จะมุ่งเน้นเพิ่มเติมความคิด ความรู้ ความสามารถให้แก่บุคคลในองค์กร รวมทั้งพัฒนา มุมมอง เจตคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปในทางที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง วิธีการพยายามเสริมสร้างครูให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ มีทักษะการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีสำหรับการทำงาน พร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกเหมาะสมของการเป็นครูด้วย

Good (1973) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทางด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองหรือบุคคลอื่นกระทำ

Dale และ Hes (1995) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถ หมายถึง วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นในด้านความรู้ ทักษะ ความคิด คุณลักษณะความสามารถของบุคคลในองค์กร ให้มีคุณธรรม เจตคติที่ดี ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

## 6. วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอวิธีการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้

พศิน แดงจวง (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบวิธีการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้ การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจทำได้หลายรูปแบบตามความเชื่อของแต่ละบุคคลในองค์กรที่ยึดถือรากของปรัชญา ทฤษฎีใด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานศึกษา



รวมถึงวัฒนธรรม การเมืองของแต่ละองค์กร เงื่อนไขเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งสิ้น ซึ่งมีรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

### 1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน

(Competencies for ESD teachers) ของ 9 ประเทศในยุโรป ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยการสังเกตชั้นเรียนซึ่งมี 3 แบบ คือ

- 1.1 สังเกตโดยเพื่อนร่วมชั้น (Peer observation)
- 1.2 สังเกตโดยพี่เลี้ยง (Observation by a mentor)
- 1.3 สังเกตโดยฝ่ายบริหาร (Observation by an exclusive)

เนื่องจากครูสามารถมีโอกาสพัฒนาผ่านเพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยง หรือฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต ในวิธีการนี้ครูจะได้รับผลประโยชน์จากการสังเกต และถูกสังเกต รูปแบบการสังเกตห้องเรียน มี 3 ชั้น คือ

1. ชั้นการเตรียมประเด็นอภิปราย (Preparatory discussion)
2. การสังเกต (Observation)
3. ชั้นการอภิปรายหลังการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่

การดำเนินการพัฒนาต่อไป

รูปแบบการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้มีวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง

### 2. รูปแบบการพัฒนาโดยใช้วีดิทัศน์ เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้ที่จะเป็นครู

โดยใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู 8 คน คนละ 4 ครั้ง ในช่วงที่นักศึกษาออกไปฝึกงานสอนโดยใช้กล้อง 1 ตัวจับภาพที่ห้องเรียนเน้นการเคลื่อนไหวการสอนของครู ในขณะที่กล้องอีกตัวจับภาพที่นักเรียน โดยกล้องตัวแรกจับภาพครูและอีกภาพจับสภาพปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน จะช่วยแก้ปัญหาการมองภาพไม่ครบทั้งห้อง การพัฒนาครูรูปแบบนี้จะช่วยให้เห็นภาพตนเองและปฏิภพในในห้องเรียน ขณะทำการจัดการเรียนการสอนทำให้ครูเกิดความตระหนักเกิดแรงจูงใจจากภายในตนเองและพัฒนาตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นซึ่งมักจะแนะนำวิธีที่ดีที่สุด แต่อาจจะมีปัญหาหากครูไม่ทราบว่าอะไรในวีดิทัศน์หรือจะพัฒนาตนเองอย่างไร โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ที่ขาดประสบการณ์ครูใหม่จึงต้องทำความเข้าใจทฤษฎีและหลักการจัดการเรียนการสอนที่ดี

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบวิธีการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบวิธีการฝึกอบรมเป็นแนวทางที่องค์กรต่าง ๆ เลือกใช้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างกว้างขวาง และพิจารณาตามความเหมาะสมของผู้เข้ารับการพัฒนา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเนื้อหา ช่วงเวลาในการพัฒนาและอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบวิธีการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้ รูปแบบและวิธีการดำเนินการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาในแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูมี 6 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษาดูงาน
4. การศึกษาต่อ
5. การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ
6. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา

Guskey (2000) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบวิธีการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้ การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพเป็นการให้ัมทางเลือกและมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่

1. การฝึกอบรม
2. การสังเกต
3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา
4. วิจัยการปฏิบัติการ
5. กิจกรรมแนะนำรายบุคคล
6. ระบบพี่เลี้ยง

สรุปวิธีการพัฒนาสมรรถนะสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบและหลากหลายวิธีการ ซึ่งในแต่ละรูปแบบนั้นมีลักษณะที่เหมาะสมในแต่ละบริบทแตกต่างกัน

#### สมรรถนะของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้จำแนกสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ความหมายของสมรรถนะหลัก

กระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้ให้ความหมาย คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

ผกา สัตยธรรม (2550) ได้ให้ความหมายความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่ การงานต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้าน และต้องมีการใช้เวลาเตรียมครุงานและเข้มข้น ทักษะและวิธีการสอนต่าง ๆ ตลอดจนหลักการเชิงวิชาการที่รองรับทักษะ และวิธีการดังกล่าวการผสมผสาน คุณลักษณะและความสามารถเหล่านั้นต้องเพียงพอที่จะใช้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้ให้ความหมาย การส่งเสริมความสามารถของครูอันเป็นความสามารถและคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัว ให้ปรากฏออกมาเป็นที่ประจักษ์แก่นักเรียนและต่อสังคม การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ครู ต้องอาศัยสมรรถภาพที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานต่าง ๆ ครูต้องนำความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และสุขภาพอนามัยที่ดี สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์

จึงสรุปได้ว่า ความหมายของสมรรถนะหลักคือ ความสามารถของครูในการ ปฏิบัติหน้าที่การงานที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านอันเป็นความสามารถและคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวให้ ปรากฏออกมาเป็นที่ประจักษ์แก่นักเรียนและต่อสังคม การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ครูต้องอาศัย สมรรถภาพที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานต่าง ๆ ตลอดจนหลักการเชิงวิชาการที่รองรับทักษะ และวิธีการ ดังกล่าวการผสม ผสานคุณลักษณะและความสามารถเหล่านั้นต้องเพียงพอ

#### ความสำคัญของสมรรถนะหลัก

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้ให้ ความสำคัญของสมรรถนะหลักคือ ครูจะต้องมีสมรรถนะครบทุกด้านจึงจะสามารถขอใบประกอบ วิชาชีพครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะหลักคือ กำหนดวิธีการไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. 2549-2551 ว่า ครูจะต้องเข้ารับพัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพตามที่กำหนดจึงจะสามารถขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะหลักคือ ครูจะต้องได้รับการพัฒนาให้ครบ ทุกด้านจึงจะสามารถขอใบประกอบวิชาชีพ และสามารถขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้ เพื่อเป็นก้าวใน การพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

#### องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก

1. สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจ และความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

4. สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

## 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

### ความหมายของสมรรถนะประจำสายงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้ให้ความหมายสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเฉพาะสำหรับสายงานครู คือ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการชั้นเรียน

### ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงาน คือ ครูจะต้องมีสมรรถนะครบทุกด้านจึงจะสามารถขอใบประกอบวิชาชีพครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงาน คือ กำหนดวิธีการไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. 2549-2551 ว่า ครูจะต้องเข้ารับพัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพตามที่กำหนด จึงจะสามารถขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของประจำสายงาน คือ ครูจะต้องได้รับการพัฒนาให้ครบทุกด้านจึงจะสามารถขอใบประกอบวิชาชีพ และสามารถขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นได้ เพื่อเป็นก้าวในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

### องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงาน

1. สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ
3. สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำ วิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความ ปลอดภัยของผู้เรียน
4. สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อ พัฒนางานอย่างเป็นระบบ
5. สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ
6. สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2553)

### สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

#### ความหมายของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้ให้ความหมายคือ การที่ครู เสริมสร้างและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเป็นครูมืออาชีพ รู้จักเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมตนเองและช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายคือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

โดยสรุปความหมายของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู คือ การที่ครู เสริมสร้างและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเป็นครูมืออาชีพ รู้จักเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพ ส่งเสริมตนเองและช่วยเหลือเพื่อนครู ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

#### ความสำคัญของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้ให้ความสำคัญ คือ การพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง ค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงอย่างหลากหลายทางเลือก และเลือกวิธีที่เหมาะสมกับศักยภาพของตัวเองมากที่สุดลงมือปฏิบัติตามทางเลือกแล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ทรงเดช สอนใจ (2555) ได้ให้ความสำคัญ คือ การพัฒนางานที่เป็นวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องเรียนรู้หลักการ วิธีการ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ และจัดให้มี กฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับข้าราชการครู เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้ให้ความสำคัญ คือ กำหนดให้มีการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรวมผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ จองวิชาชีพที่เหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ความก้าวหน้าแก่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

โดยสรุปความสำคัญของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู คือ การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง ค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงอย่างหลากหลาย ทางเลือก และเลือกวิธีที่เหมาะสมกับศักยภาพของตัวเองมากที่สุด โดยมีเงินเดือน ค่าตอบแทน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับข้าราชการครู เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ดังนี้

ชิดชม สฤษฎีราชโยธิน (2542) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู คือ มีการฝึกอบรม (Training) ซึ่งจะช่วยในด้านการพัฒนาความรู้ แนวคิดให้กว้างขวางขึ้น คือ

1. การประเมินตนเอง
2. การเข้าร่วมประชุมเพื่อติดตามความรู้ใหม่ ๆ
3. การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
4. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นกับผู้อื่น

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2548) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู คือ

1. ใช้วิธีการระบวนการกลุ่มในการศึกษาเรียนรู้ (Group Process) คือ การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม การร่วมกันศึกษาค้นคว้าและร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์
2. ใช้วิธีการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการทางสังคม (Social Process) คือ การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการขับเคลื่อนทางสังคม ซึ่งเป็นการเรียนรู้สู่วิถีชีวิต
3. ใช้สื่อเป็นกระบวนการในการนำไปสู่การเรียนรู้ (Media Process) คือ การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการของสื่อต่าง ๆ และสื่อจากเทคโนโลยี โปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ใช้วิธีการเรียนรู้โดยการพัฒนาบางวิชา บางเนื้อหา (Development Process) คือ การเรียนรู้โดยการพัฒนาบางวิชา บางเนื้อหาที่ซับซ้อนยุ่งยากครูต้องมีการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ มีการแลกเปลี่ยนสร้างกลุ่มเครือข่าย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู คือ หลักปฏิบัติด้วยหลักดังต่อไปนี้

1. ต้องเริ่มค้นหาสำรวจตนเองว่ามีความต้องการอะไรบ้างในชีวิต ตั้งเป้าหมายตัวเองว่าอย่างไรบ้าง

2. หาหนทางสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ต้นตังไว้ แสวงหาศึกษา  
ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น จัดสรรเวลาให้เหมาะสม และการบังคับตัวเองให้มีวินัยพอที่จะ  
ปฏิบัติตามเวลาที่กำหนดขึ้น

3. จุดประกายสานฝันที่กำหนดขึ้นให้เป็นจริงได้ จากการศึกษาต่อ  
ศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ

4. ประเมินการปฏิบัติตามว่าประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหนบ้าง  
ซึ่งต้องประเมินตนเองบ่อย ๆ เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนด

องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู คือ

1. การศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและ  
วิชาชีพโดยจะต้องศึกษาหาความรู้ สืบค้นและประเมินตนเอง มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง  
ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน ค้นหาดูตามความรู้  
ใหม่ ๆ ทางวิชาการ การค้นคว้าด้วยตนเอง

2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ  
ดังนี้

2.1 รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่  
และปรับปรุงให้ทันสมัย

2.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้  
องค์กรและวิชาชีพ

3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้

3.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

3.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์  
ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

3.3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553)  
ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู คือ

1. การสำรวจและประเมินตนเอง

2. การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา

3. การศึกษาดูงาน

4. การค้นคว้าด้วยตนเอง ติดตามความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ



5. การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นประจำ

6. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย

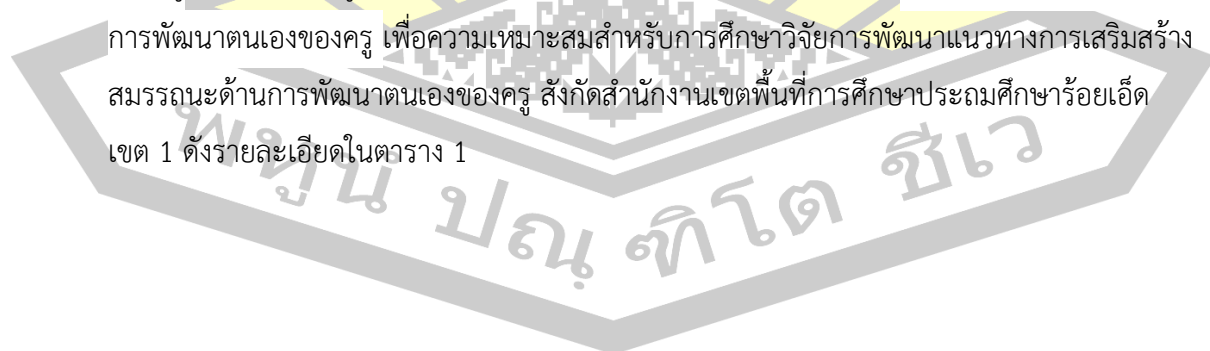
7. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

8. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาเยาวชน เพราะถ้าการศึกษาล้มเหลวจะมีการกล่าวโทษครูว่าการผู้ทำให้เป็นเช่นนั้น ครูจะมีภาพลักษณ์ที่ตกต่ำเพราะครูยังขาดความเข้าใจในการพัฒนาตนเอง ในหน้าที่ของการทำงาน ครูจึงต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการจัดทำการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์คือ

1. ทำให้แต่ละคนมีแผนสำหรับพัฒนาตนเองจากข้อมูลที่เชื่อถือได้
2. ทำให้รู้สมรรถนะเด่น และสมรรถนะที่บกพร่องของตน
3. ทำให้การพัฒนาตนเองเกิดจากความต้องการ และความพร้อมของผู้จัดทำแผนเอง
4. ทำให้ได้แนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย
6. ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ออกมาเป็นตารางเพื่อกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู เพื่อความเหมาะสมสำหรับการศึกษาวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ดังรายละเอียดในตาราง 1



ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

องค์ประกอบ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ชื่อนักวิชาการ/ผู้แต่ง/ผู้วิจัย						รวม/ความถี่
	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2549)	ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2548)	ชิดชม สฤษฎีราชโยธิน (2543)		
1.การสำรวจและประเมินตนเอง	✓	✓	✓		✓	4	
2.การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	✓	✓				2	
3.การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ		✓				1	
4.จากแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน		✓		✓	✓	3	
5.การศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้ใหม่ๆทางวิชาการ	✓	✓	✓		✓	4	
6.การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ	✓	✓		✓	✓	4	
7.การศึกษาต่อ			✓			1	
8.การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓			3	
9.การเข้ารับการฝึกอบรม		✓				1	
10.การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	✓	✓		✓		3	
11.การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	✓	✓		✓	✓	4	

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 11 องค์ประกอบ มาสังเคราะห์หรือผนวกรวมได้

4 องค์ประกอบ โดยพิจารณาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาโดยการกำหนดเกณฑ์คือที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อขึ้นไป รวมถึงยึดความเหมาะสมกับสภาพบริบทสมรรถนะด้าน

การพัฒนาตนเองของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหลัก นำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ดังนี้

ตาราง 2 การนำองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูมารวมกัน

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	องค์ประกอบที่นำมารวมกัน
1. การสำรวจและประเมินตนเอง	
2. การศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้ใหม่ๆทาง วิชาการ	1. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน 2. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรวิชาชีพ	
4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย	1. การศึกษาต่อ 2. การศึกษาดูงาน 3. การเข้ารับการฝึกอบรม 4. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ 5. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า ในงานวิจัยเล่มนี้ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
2. ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ
3. ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
4. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

เพื่อการศึกษาผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในแต่ละองค์ประกอบมาศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดความหมายและตัวบ่งชี้ ดังนี้

## 1. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

### 1.1 ความหมายด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจและประเมินตนเองของครูนั้นจะต้องเริ่มจากการพิจารณาตนเองโดยการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น โดยได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงดังนี้

พจนี เพชรบุรณิน (2528) ได้ให้ความหมายการที่เราจะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไรก็ควรจะได้ทำการสำรวจตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่อย่างไรบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การสำรวจตัวเองทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจ การสำรวจด้วยตัวเอง การใช้แบบสำรวจ เป็นต้น

สมพร สุทัศนีย์ (2547) ให้ความหมายการปรับปรุงตัวเองมีแนวทางในขั้นแรกคือการศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและการประเมินตนเองจะทำให้รู้จักส่วนดีและส่วนบกพร่องนั้นถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น วิธีการศึกษาการประเมินตนเองได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอดที่เรามองไม่เห็นและการใช้แบบประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดจากจิตวิทยา

สรุปการสำรวจและประเมินตนเอง หมายความว่า เป็นการกระทำเพื่อให้ได้ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติที่อย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้แก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น โดยการสำรวจและประเมินตนเองนั้น ทำได้หลายวิธีทั้งจากแบบสังเกต และให้บุคคลใกล้ชิดเป็นผู้สำรวจ

### 1.2 ความสำคัญด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ดังนี้

พระเทพเวที (ประยุต ปยุตโต) (2531) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่าการประเมินตนเองเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดปัญญาในการพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุเหตุผล และตรวจสอบข้อดีข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำ มีการวางแผนการวัดผล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงสภาพปัญหา จุดเด่น จุดบกพร่องได้ และส่งผลให้นำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีเยี่ยม

กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า การสำรวจและประเมินตนเองของครูว่า การประเมินตนเองเพื่อให้รู้จุดบกพร่องที่จะต้องพัฒนาแล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุงค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงอย่างหลากหลายทางเลือก และเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตัวเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกแล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุปความสำคัญด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครูคือว่า การสำรวจและประเมินตนเองของครูว่า การประเมินตนเองเพื่อให้รู้จุดบกพร่องที่จะต้องพัฒนา แล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด และเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตัวเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกแล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

### 1.3 ตัวบ่งชี้องค์ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการสำรวจและประเมินตนเองของครู ดังนี้

พจน์ เพชรบุรณิน (2528) กล่าวถึงการขั้นตอนการที่เราจะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไรก็ควรจะได้ทำการสำรวจตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่อย่างไรบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การสำรวจตัวเองทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจ การสำรวจด้วยตัวเอง การใช้แบบสำรวจ เป็นต้น

สมพร สุทัศน์ีย์ (2547) กล่าวถึงการขั้นตอนการปรับปรุงตัวเอง มีแนวทางในขั้นแรก คือ การศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและการประเมินตนเองจะทำให้รู้จักส่วนดีและส่วนบกพร่องนั้นถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น วิธีการศึกษาการประเมินตนเอง ได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอดที่เรามองไม่เห็น และการใช้แบบประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดจากจิตวิทยา

กระทรวงศึกษาธิการ (2559) กล่าวถึงการขั้นตอนการประเมินตนเอง เพื่อให้รู้จุดบกพร่องที่จะต้องพัฒนา แล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง

จากตัวบ่งชี้การสำรวจและประเมินตนเองของครู ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของ ดังแสดงในตาราง 3

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

ตัวบ่งชี้ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู	กระทรวงศึกษาธิการ (2559)	พจน  เพชรบูรณ์ (2528)	สมพร สุทัศน์ (2547)	ความถี่
1. การสำรวจด้วยตัวเอง	✓	✓	✓	3
2. การใช้แบบสำรวจ		✓	✓	2
3. การใช้แบบสอบถาม		✓	✓	2
4. การให้บุคคลอื่นสำรวจ		✓	✓	2
5. การแก้ไขปรับปรุง	✓	✓	✓	3

จากตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ สรุปว่า ตัวบ่งชี้ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. การสำรวจด้วยตัวเอง 2. การใช้แบบสำรวจ 3. การใช้แบบสอบถาม 4. การให้บุคคลอื่นสำรวจ และ 5. การแก้ไขปรับปรุง

2. การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ

2.1 ความหมายของการศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ

จากการศึกษาแนวคิด มีนักวิชาการกล่าวถึงความหมายของการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ดังนี้

สมิต อาชานิจกุล (2534) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์เกี่ยวกับข่าวสารและข้อวิพากษ์วิจารณ์ควรอ่านเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง และเข้าร่วมการสัมมนาแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสารมวลชนและการสัมมนามีความสำคัญต่อบุคคลและการศึกษา

เสถียร เขยประดับ (2536) ได้ให้ความหมาย สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับวิธีการปฏิบัติ เทคนิคใหม่ ๆ สามารถทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดงบทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมนั้น สามารถช่วยได้อย่างมากทั้งยังควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันกับผู้อื่นและองค์กรเครือข่าย

สรุปได้ว่า ความหมายขององค์ประกอบด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ คือ การติดตามยอมรับในวิธีปฏิบัติ เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อสามารถช่วย ได้อย่างมากทั้งยังควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวิชาการกันกับผู้อื่นและองค์กรเครือข่าย

## 2.2 ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ

ทางวิชาการ

จากการศึกษามิธีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ คือ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา เป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูเพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การค้นคว้า สังเกต จัดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมอย่างเหมาะสม

## 2.3 ตัวบ่งชี้การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) กล่าวถึงการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ดังนี้

1. สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศในระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
2. สามารถรวบรวมข่าวสารที่จำเป็น และนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) กล่าวถึงการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ

2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ

3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ประกอบด้วยรายการพฤติกรรมที่สำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาค้นหาความรู้ มุ่งมั่นในการแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตัวเอง

ทันสมัย

2. รวบรวม สังเคราะห์ ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้

องค์กรและวิชาชีพ

3. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

วิชาชีพแก่ผู้อื่น

5. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทาง

6. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2553) กล่าวถึงการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ดังนี้

1. การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา

2. การศึกษาดูงาน

3. การค้นคว้าด้วยตัวเอง

4. การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือราย

สัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นประจำ

จากการศึกษาตัวบ่งชี้ของการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสาร ใหม่ ๆ ทางวิชาการ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของ ดังแสดงในตาราง 4

พูน ปรณ กิติโต ชีเว



ตาราง 4 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553)	ความถี่
1. ศึกษาค้นหาความรู้	✓	✓	✓	3
2. การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา		✓	✓	2
3. การศึกษาดูงาน		✓	✓	2
4. การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ	✓	✓	✓	3
5. การแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น		✓		1

จากตารางการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ สรุปว่า ตัวบ่งชี้ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. ศึกษาค้นหาความรู้ 2. การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา 3. การศึกษาดูงาน 4. การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ และ 5. การแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น

### 3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

3.1 ความหมายการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ  
นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนี้

เปียเจต์ (Piaget, 1973) ได้ให้ความหมายการสร้างองค์ความรู้ว่าเป็นกระบวนการความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนประมวลเอาเนื้อหาความรู้เดิมมาประสานกันอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาความรู้ใหม่ กระบวนการสร้างความรู้ใหม่นี้อาศัยกระบวนการคิดระดับสูง ไม่ใช่เพียงความเข้าใจเท่านั้น

Hughes (1971) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม เป็นการนำเสนอวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังจากได้ผ่านการทดลองหรือการพัฒนามาแล้ว โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นการคิดค้น (Invention)
2. ขั้นการพัฒนา (Development)
3. ขั้นนำไปปฏิบัติจริงซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างจากการปฏิบัติเดิม ๆ

ที่เคยปฏิบัติ

McKeown (2008) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม การทำสิ่งต่าง ๆ

ด้วยวิธีใหม่ ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอด ทั้งนี้ มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม อันหมายถึงความคิดริเริ่มที่นำมาประยุกต์ใช้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สรุปได้ว่า การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ หมายถึงกระบวนการสร้างความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการที่ประมวลเอาเนื้อหาความรู้เดิมมาประสานกัน อย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาความรู้ใหม่ กระบวนการสร้างความรู้ใหม่นี้อาศัยกระบวนการคิดระดับสูง ไม่ใช่เพียงความเข้าใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนา นำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

3.2 ความสำคัญของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

จากการศึกษานักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนี้

ธีระชัย ปุระณะโชติ (2532) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ คือ ข้าราชการครูเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ อบรม สั่งสอนเยาวชนของชาติให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ข้าราชการครูที่ดีต้องแสวงหาเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลดีเพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ครูต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาวิจัย การพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ การสร้างผลงานครูทางด้านวิชาการพัฒนาองค์ความรู้ จะเป็นผลดีต่อการศึกษาอีกด้วย

สรุปได้ว่ากล่าวถึงความสำคัญของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ คือ เป็นความรับผิดชอบของครูที่ดีต้องแสวงหาเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลดีเพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3.3 ตัวบ่งชี้การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวประกอบของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
2. กำหนดกรอบแนวคิดของกระบวนการเรียนรู้
3. สร้างต้นแบบนวัตกรรม
4. ทดลองใช้นวัตกรรม
5. เผยแพร่นวัตกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและ วิชาชีพ ดังนี้

1. จัดทะเบียนรายการความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge : EK) และความรู้ที่ฝังอยู่ในคน
2. จัดทำคู่มือการใช้ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge : EK) และความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)
3. จัดทำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และระบบสารบรรณแบบ Manual ความรู้ที่เป็นประเภทความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)
4. จัดทำฐานความรู้ข้อมูลความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge : EK) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และในรูปแบบเอกสาร
5. รวบรวมข้อมูลด้านวิชาการที่เป็นเอกสาร
6. จัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)
7. รวบรวมด้านแนวคำวินิจฉัยที่เกี่ยวข้อง
8. เผยแพร่เอกสาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบรายการพฤติกรรมของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพไว้ดังนี้

1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย
2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

จากตัวบ่งชี้การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและ วิชาชีพ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนา องค์กรและวิชาชีพ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ (2550)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	ความถี่
1. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	✓			1
2. กำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้	✓			1
3. สร้างต้นแบบนวัตกรรม	✓		✓	2
4. ทดลองใช้นวัตกรรม	✓			1
5. เผยแพร่นวัตกรรม	✓	✓	✓	3
6. รวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้		✓	✓	2
7. สร้างองค์ความรู้/นวัตกรรม		✓	✓	2

จากการสังเคราะห์ตาราง 5 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ พบว่า มีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 2. กำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ 3. สร้างต้นแบบนวัตกรรม 4. ทดลองใช้นวัตกรรม 5. เผยแพร่นวัตกรรม 6. รวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ และ 7. สร้างองค์ความรู้/นวัตกรรม

#### 4. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

##### 4.1 ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

จากการศึกษาแนวคิดด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นคือการที่คนละบุคคลที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ร่วมกันแสดงความคิดเห็นให้เหตุผลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุป ผลของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์หรือเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทาง

แก้ไขที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อใช้แสวงหาข้อตกลง หรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายหรือใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกัน

ถวัลย์ มาศจรัส (2552) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นคือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในเรื่องนั้น ๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมการถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรไปยังผู้อื่น มีการระบุความรู้เชิงกลยุทธ์ การเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่ เพื่อที่จะถ่ายโอนความรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่าย คือ การเชื่อมโยงของคนของกลุ่ม หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงการของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมการถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรไปยังผู้อื่นโดยมีการจัดระเบียบโครงการของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกัน ภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

#### 4.2 ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

จากการศึกษาแนวคิดด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ ดังนี้

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนความรู้ ประมวลผลข้อมูล ได้ข้อมูลที่ไม่ซ้ำซ้อน เกิดการยอมรับในเครือข่าย เกิดศรัทธา ไว้วางใจ มีที่ปรึกษา เวลาเผชิญปัญหา จุดประกายความหวังใหม่ ๆ จูงใจ และการยอมรับ

อุทัย บุญประเสริฐ (2545) ได้ให้ความสำคัญการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นคือ เพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อใช้แสวงหาข้อตกลง หรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายหรือใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย คือ เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนความรู้ ประมวลผลข้อมูล ได้ข้อมูลที่ไม่ซ้ำซ้อน เกิดการยอมรับในเครือข่ายเพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อใช้แสวงหาข้อตกลง หรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก

#### 4.3 ตัวบ่งชี้ของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ได้มีนักการศึกษา หน่วยงานได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) ได้กำหนดตัวชี้วัดองค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู
3. การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
4. การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมองค์กรวิชาชีพครู
5. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ
6. เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
7. เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือจัดกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2544) ได้กำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเองของครูในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. การค้นหาความรู้แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นอยู่เสมอ
2. การพบปะกับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ
3. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กำหนดองค์ประกอบของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์
3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

จากการที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลของ การแลกเปลี่ยน  
ความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ตัวบ่งชี้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2544)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2553)	ความถี่
1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ	✓	✓		2
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู	✓	✓	✓	3
3. การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร	✓	✓	✓	3
4. การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	✓		✓	2
5. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ	✓		✓	2
6. เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร	✓			2
7. เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนา	✓		✓	3

จากการสังเคราะห์ตาราง 6 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ  
สร้างเครือข่ายพบว่ามีตัวบ่งชี้ 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ 2. การเข้า  
ร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู 3. การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร  
4. การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 5. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ  
6. เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร และ 7. เป็นวิทยากรประชุม อบรม  
สัมมนา

## ทฤษฎีความต้องการหรือความต้องการจำเป็น

### 1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการ นักประเมินทางการศึกษาหรือทางสังคมให้นิยามความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็นไว้หลากหลาย ที่สำคัญได้แก่

Stufflebeam (1968) กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์ เมื่อได้รับการตอบสนองโดยให้ความหมายความต้องการจำเป็นตามมุมมอง 4 ด้าน ดังนี้

1. มุมมองด้านความแตกต่าง (Discrepancy View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2. มุมมองด้านความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองด้านการวิเคราะห์ (Analytic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามีมีความสำคัญต่อหน่วยงานและทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4. มุมมองด้านการวินิจฉัย (Diagnostic View) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่คุณคได้พิจารณาแล้วว่ามีครบหรือขาดหายไป (Deficiency of Absence) และพิสูจน์ความแตกต่างหรือช่องว่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง หรือสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is?) กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวัง (What should be?)

Kaufman และ English (1981) กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการจำเป็นเป็นความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล (2544) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริงในปัจจุบัน ซึ่งผลจากการประเมินความต้องการจำเป็นจะเกิดเป็นสภาพที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามการรับรู้ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

### 2. ประเภทของความต้องการจำเป็น

ประเภทของความต้องการจำเป็น มีนักวิชาการ นักประเมินได้จัดประเภทความต้องการจำเป็นไว้หลากหลายที่สำคัญ มีดังนี้



สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาที่ต้องการ กำหนดความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) เช่น ความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน

2. ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อเตรียมการรับมือหรือป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิด เช่น ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตศึกษาในอีก 10 ปีข้างหน้าจะมีลักษณะเช่นใดหากประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่สังคมฐานความรู้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา กำลังคนระดับช่างฝีมือ เพื่อสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช ยังแบ่งประเภทความต้องการจำเป็นตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ปัญหา (Needs Solution)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประเภทของความต้องการจำเป็น พบว่ามีการแบ่งประเภทความต้องการจำเป็นไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้วิจัยว่าต้องการข้อมูลประเภทใด ซึ่งจะช่วยในการออกแบบการวิจัย การเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการหรือจุดมุ่งหมาย

### 3. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้จำแนกขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาที่มุ่งหวัง (What should be?)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is?)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) และข้อ 2) และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษากำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4)

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2548) ยังได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจากนักวิชาการด้านการประเมินไว้โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ

ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมินเกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนงานด้านทรัพยากรค่าใช้จ่าย และระยะในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น ในขั้นของการนำผลไปใช้ประโยชน์นี้ แนวคิดของ Witkins and Altschuld จะแตกต่างจากแนวคิดอื่นตรงที่มีการนำเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น มิได้หยุดแค่ขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำเอาแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและผลสมบูรณ์ ในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

#### 4. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย จะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็น หรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่น

ซึ่งวิธี ที่ใช้จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน ผู้ประเมินจะต้องเลือก ใช้และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด

วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีแต่ละวิธีจะแตกต่างกันออกไปแต่วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) ซึ่งสูตรในการคำนวณ คือ

$$(PNI_{\text{modified}}) = I - D/D$$

โดยการหาค่าผลต่างของ (I-D) หารด้วยค่า (D) เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

## Best Practice

### 1. ความหมายของ Best Practice

นักวิชาการได้ให้ความหมายของ Best Practice ไว้ดังนี้

American Productivity and Quality Center (บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช, 2545) ได้ให้ความหมายว่า Best Practice หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ และมีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน โดยมีการสรุปวิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ที่ได้บันทึกเป็นเอกสาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

วิจารณ์ พานิช (2552) ได้ให้ความหมายว่า Best Practice หมายถึง การปฏิบัติทั้งหลายที่สามารถก่อให้เกิดผลที่เป็นเลิศ รวมความแล้ว Best Practices คือ วิธีปฏิบัติที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรืออาจกล่าวได้ว่า คือ การปฏิบัติ ที่ทำให้องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า Best Practice หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรมีความเป็นเลิศด้านใดด้านหนึ่ง โดยมีผลการปฏิบัติและขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน

### 2. แนวทางการพิจารณา Best Practices

วิธีปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่จะเรียกได้ว่าเป็น Best Practices นั้น มีแนวทางการพิจารณา 6 ข้อ ดังนี้

1. วิธีปฏิบัตินั้นดำเนินการบรรลุผลได้สอดคล้องกับความคาดหวังของชุมชนหรือผู้ปกครองที่มีต่อสถานศึกษาหรือเป็นวิธีปฏิบัติที่สร้างความพึงพอใจให้กับทุกคนในสถานศึกษาได้
2. วิธีปฏิบัตินั้นผ่านกระบวนการนำไปใช้อย่างเป็นวงจรถนเห็นผลอย่างชัดเจนว่าทำให้เกิดคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งคือวิธีปฏิบัตินั้นมีกระบวนการ PDCA จนเห็น แนวโน้มของตัวชี้วัดความสำเร็จที่ดีขึ้น
3. สถานศึกษาสามารถบอกเล่าถึงวิธีปฏิบัตินั้นได้ว่า ทำอะไร ทำอย่างไร และทำไมจึงทำ หรือทำไมไปทำไม
4. ผลลัพธ์จากวิธีการปฏิบัตินั้น เป็นไปตามองค์ประกอบ ข้อกำหนดของการพัฒนาคุณภาพเชิงระบบ
5. วิธีปฏิบัตินั้นสามารถระบุได้ว่าเกิดจากปัจจัยสำคัญที่ชัดเจน และปัจจัยนั้นก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและยั่งยืน
6. วิธีปฏิบัตินั้นใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) เช่น การเล่าเรื่อง (Storytelling) ในการถอดบทเรียนจากการดำเนินการ

### บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา แจ้างจัดสรรงบประมาณกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ให้ความร่วมมือและประสานราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนและองค์กรปกครองในในฐานะ

12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาด้านการศึกษาอื่นที่มีได้ระบุให้เป็นที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตั้งอยู่เลขที่ 103/1 ถนนรณชัยชาญยุทธ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 และ 37 เพื่อให้การ ปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มีพื้นที่บริการ 7 อำเภอ ประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
2. อำเภอดงหลวง
3. อำเภอธวัชบุรี
4. อำเภอศรีสมเด็จ
5. อำเภอจังหาร
6. อำเภอเชียงขวัญ
7. อำเภอทุ่งเขาหลวง

2. สภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 แบ่งเป็น 7 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

ในแต่ละกลุ่มงาน มีขอบข่ายภารกิจดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
  - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
  - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
  - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
  - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
  - 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
  - 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
  - 1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
  - 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การศึกษาที่มีหน่วยงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ

2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
- 3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- 3.3 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- 3.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 3.5 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- 4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- 4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- 4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์
- 4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชีงานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- 4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- 5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5.5 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- 5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- 5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

5.8 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา



7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

8.4 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของ

ชุมชน

8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

9.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

9.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

9.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

9.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

9.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบ การสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาตนเองของครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัด ได้ตระหนักและเห็นคุณค่าของการให้ครูได้เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเครือข่าย ในการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดให้สำเร็จตามเงื่อนไขความสำเร็จที่กำหนด โดยได้มีการดำเนินงานเพื่อผลักดันให้โรงเรียนในสังกัดได้ดำเนินการจัดการพัฒนาครูในทุกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนาตนเองสำหรับครูให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ในกรอบด้านวิชาชีพต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วการพัฒนาตนเองของครูนั้นยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ในการเลื่อนวิทยฐานะและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจากการดำเนินที่ผ่านมามีโรงเรียนหลายแห่งและหลายระดับจะประสบผลสำเร็จ ทางด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู ในการทำวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้นแล้วบ้างแต่ยังพบว่ายังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ

จากข้อมูลดังกล่าวผู้ศึกษาในฐานะข้าราชการครู จึงมีความสนใจค้นหาแนวปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ครู โรงเรียน หน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสนใจจะพัฒนาครู เพื่อยึดเป็นแนวปฏิบัติที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจ และมีค่าตอบแทนความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเป็นการแก้ปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตของครู ให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มประสิทธิภาพ จนเกิดผลแต่ผู้เรียนและประเทศชาติ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สุภาภรณ์ กิตติธรรดานนท์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของครู สู่ความเป็นมืออาชีพในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของครูสู่ความเป็นมืออาชีพในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นหลัก 7 ด้าน

และประเด็นย่อย 20 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนามี 1 ประเด็น คือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านเนื้อหาของการพัฒนามี 4 ประเด็น คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำแผนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อวัตกรรมการพัฒนาเพิ่มประสบการณ์ 3) ด้านกระบวนการพัฒนามี 6 ประเด็น คือ การสร้างความตระหนัก การวางแผนการพัฒนา เครื่องมือสื่อการพัฒนา การพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ การประเมินติดตามผล การขยายผลสร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ 4) ด้านวิธีการพัฒนามี 3 ประเด็น คือ การประชุมปฏิบัติการเป็นระยะ ๆ การประชุมกลุ่มย่อยตามลักษณะปัญหาการแนะนำเป็นรายบุคคล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) ด้านผู้พัฒนามี 1 ประเด็น คือศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 6) ด้านระยะเวลาการพัฒนามี 2 ประเด็น คือในเทศก์ทั้งในและนอกเวลาที่ครูทำการสอน พัฒนาระยะยาวและต่อเนื่องเกินกว่า 1 เดือนขึ้นไป 7) ด้านปัจจัยภายใน การพัฒนามี 3 ประเด็น คือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษามีงบประมาณสนับสนุน ในการพัฒนาสมรรถนะ การกำหนดบทบาทส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของผู้บริหารสถานศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้น ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินแนวทางส่งเสริมสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดร เขต 4 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมความสอดคล้องทุกด้านในระดับมากที่สุด

พเยาว์ สุตรัก (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ 2) สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยการคิดและเข้าใจเชิงระบบ มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมาคือ วิสัยทัศน์และมุมมองที่เปิดกว้าง ส่วนการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีสภาพที่ปรากฏน้อย 3) ความสัมพันธ์สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาเป็นสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมสมรรถนะด้านหลักของผู้บริหาร ซึ่งมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง กับการสร้างและสานวิสัยทัศน์

ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กับการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะหลัก 2 ตัวแปร ได้แก่ ก้า่นการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square = 0.472) แสดงว่า สามารถทำนายสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู ผู้มีความเป็นครูมืออาชีพใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้มีความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นหลัก 7 ด้าน และประเด็นย่อย 20 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนามี 1 ประเด็นคือเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพ ของผู้เรียน 2) ด้านเนื้อหาของการพัฒนามี 4 ประเด็น คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้อ การพัฒนาสื่อวัตกรรมการพัฒนาแฟ้มสะสมงาน 3) ด้านกระบวนการพัฒนามี 6 ประเด็น คือ การสร้างความตระหนัก การวางแผนการพัฒนาการสร้าง เครื่องมือสื่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ การประเมินติดตามผล การขยายผลสร้าง วัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการ จัดการความรู้ 4)ด้านวิธีการพัฒนามี 3 ประเด็น คือ การประชุมปฏิบัติการเป็นระยะ ๆ การประชุมกลุ่ม ย่อยตามลักษณะปัญหาการแนะนำ นำเป็น รายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) ด้านผู้พัฒนามี 1 ประเด็น คือศึกษานิเทศน์สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสถานศึกษามิถึงงบประมาณสนับสนุน ในการพัฒนาสมรรถนะการกำหนดบทบาทส่งเสริม สนับสนุนเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนของผู้บริหาร สถานศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้น 2. ผลการประเมิน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้มีความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมความเป็นไป ได้ความเป็นประโยชน์และ ความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

สมหวัง มหาวัง (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน 2) การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและการประเมินความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครูผู้สอน จำนวน 15 คน

โดยการเลือกแบบเจาะจง 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับโรงเรียนที่เป็นหน่วยศึกษาที่  
 อาสาสมัครเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 4 โรงเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน  
 40 คน 4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม และ 5) การนิเทศติดตามและการประเมินผล  
 งานครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และจากการนำไปสอนนักเรียนที่เป็น  
 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
 ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนา แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน  
 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์สำหรับครูและนักเรียน และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
 ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Dependent t-test ผลวิจัยพบว่า 1) หลักสูตร  
 ฝึกอบรมที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความเหมาะสม  
 ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร  
 แนวการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม การวัดและการประเมินผล และเกณฑ์การ  
 ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม 2) ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา  
 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น  
 และความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูมีเจตคติ  
 ได้แก่ ตระหนักและเห็นความสำคัญ รักการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วม และการเห็นคุณค่าของ  
 ตนเอง และครูมีทักษะ ได้แก่ สามารถทำหน่วยการเรียนรู้ และรายวิชาเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสม  
 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครู ได้แก่ วิสัยทัศน์และเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษา  
 นโยบายของสถานศึกษา ระยะเวลาในการเสริมสร้างสมรรถนะ ภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นของครู  
 การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการนิเทศติดตามผลการ  
 ปฏิบัติการ 3) ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านความรู้ ความเข้าใจ และมีการ  
 ประเมินตนเองด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติ และด้านทักษะปฏิบัติ หลังการทดลองสูงกว่า  
 ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประเมินความเหมาะสม  
 การใช้หลักสูตรฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) นักเรียนที่เรียนด้วยหน่วยการเรียนรู้และรายวิชา  
 เพิ่มเติมที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และมีความพึงพอใจต่อการเรียนทุกหน่วยการเรียนรู้และรายวิชา  
 เพิ่มเติม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า  
 หลักสูตรมีประสิทธิภาพเหมาะสม ทำให้ครูสามารถพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และรายวิชาเพิ่มเติมได้  
 ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมากถึง  
 มากที่สุด จึงควรให้มีการนำกระบวนการพัฒนาดังกล่าวไปใช้ในสถานศึกษาต่อไป

ชนกพร ไตรรัตน์ มณีโชติ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตาม  
 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 จังหวัดสงขลา พบว่า

1) ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม 12 มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด จำแนกตามรายมาตรฐาน พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาระดับมากที่สุดใมาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 2) ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นมาตรฐานที่ 8, 10, 11, 12 อยู่ในระดับมาก 3) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและการรับรู้ของผู้บริหารต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์วิชาชีพครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกัน 4) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การจัดกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพครูมีน้อย ขาดงบประมาณในผลิตสื่อการสอน ผู้เรียนสนใจทำกิจกรรมแต่ไม่สนใจส่งผลงานจากการทำกิจกรรม ผู้เรียนมีพื้นฐานที่ยากต่อการพัฒนา

ธนานันต์ ตี๋อิง (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลและวัดผลในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. โปรแกรมการพัฒนาศักยภาพครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดผลและประเมินผลในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) จุดหมายของโปรแกรม 3) สมรรถนะที่ต้องการจะทำให้เกิดขึ้นตามจุดหมายของโปรแกรม 4) สารที่ใช้พัฒนา 5) กิจกรรมที่ใช้พัฒนา 6) แนวทางการประเมินผลตามโปรแกรม โดยโปรแกรมดังกล่าวผู้เชี่ยวชาญประเมินโดยใช้เกณฑ์ Joint Committee พบว่าโปรแกรมมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความ สมเหตุสมผล และมีความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรม การพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนมีผลต่อไป นี้ คือ 2.1 ผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนพบว่า ผลการประเมิน สมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครูที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็มทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมินร้อยละ 68.16 กลุ่มทดลองใช้จริง มีผลการประเมินร้อยละ 70.60 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ถือว่าผ่านเกณฑ์ทั้งสอง กลุ่ม ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ในชั้นเรียน ทั้งในระหว่างการอบรมพัฒนาและระหว่างการนิเทศติดตามผล คือครูกลุ่มทดลองนำร่องมีผลการ ประเมินระหว่างการอบรมพัฒนาอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.61) ผลการประเมินระหว่างการ นิเทศติดตามอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.49) และกลุ่มทดลองใช้จริงมีผลการประเมิน ระหว่างการอบรมพัฒนาอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.63) ผลการประเมินระหว่างการนิเทศ ติดตามอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.49) และผลการประเมินตนเองของครูด้านสมรรถนะใน การวัดผลและประเมินผลในชั้นเรียนที่เป็นผลที่ได้จากการนิเทศติดตาม พบว่า ครูกลุ่มทดลองนำร่องมี ความสามารถในการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก และกลุ่มทดลองใช้จริงมีความสามารถในการ วัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด 2.2 ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการพัฒนาที่มี

ผลต่อโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดผลและประเมินผลนั้น เรียน พบว่า ผลของกลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมินความเห็นอยู่ในระดับมาก และกลุ่มทดลองใช้จริงมีผลการประเมินความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ทัศนรงค์ จารุเมธีชน (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา จำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา โดยศึกษา เอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย และฐานข้อมูลต่าง ๆ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสมรรถนะ 5 คน และสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับครู 15 คน 2) การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน โดยนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนขั้นตอนที่ 1 มาประกอบการร่างรูปแบบการประเมิน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการประชุมอภิปรายแบบ MARC 3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมินกับผู้บริหาร 10 คน เพื่อนร่วมงาน 40 คน ครูผู้รับการประเมิน 40 คน และนักเรียน 200 คน และ 4) การประเมินรูปแบบการประเมินโดยผู้เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบ 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบประเมินและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ทดสอบ Mann-Whitney test และ The Kruskal-Wallis test ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์การประเมินเนื้องานที่มุ่งประเมินตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจำแนกเป็นสมรรถนะส่วนบุคคล 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัวและด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะตามสายงาน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียน การจัดและประเมินผลการเรียนรู้การวิจัยภาษาและเทคโนโลยี และการถ่ายทอดการเรียนรู้ 2) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครู ที่ผู้วิจัยพัฒนามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก กล่าวคือ สามารถจำแนกสมรรถนะของครูที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมในการทำงานต่างกันได้ 3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ผู้วิจัยพัฒนามีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสรุปรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่ผู้วิจัยพัฒนาเป็นรูปแบบที่มีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงจำแนก มีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ดี

เบญญาภา คงมาลัย และศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า สรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้ง 9 สมรรถนะ พบว่าสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าสมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการมีจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางส่งเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีจำนวน 6 องค์กรประกอบ และ 36 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจและการประเมินตนเองของครู 2) ด้านการศึกษาค้นคว้าและติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น และ 36 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสังเกตตนเอง 2) การใช้แบบสำรวจในการประเมินตนเอง 3) การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น 4) การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง 5) การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อหาสิ่งที่ต้องปรับปรุง 6) การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง 7) การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก 8) การศึกษาค้นหาความรู้ 9) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ 10) การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล 11) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ 12) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น 13) การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่ผู้อื่น 14) การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 15) มีการศึกษาเอกสารตำรา และสื่อต่าง ๆ 16) การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาทางวิชาชีพครู 17) การเป็นสมาชิก สมาคม องค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูนอกจากหน่วยจัดตั้ง 18) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู 19) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 20) การเป็นกรรมการ ชมรมที่ส่งเสริมวิชาชีพครูที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูนอกจากหน่วยจัดตั้ง



21) เป็นวิทยากรประชุม อบรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู 22) การร่วมมือกับเพื่อนครู คณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 23) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเพื่อนครู 24) การสนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย 25) การเลือกใช้เทคโนโลยี 26) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชน 27) การจัดเลี้ยงให้กับเพื่อนครู 28) เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น 29) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา 30) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร 31) สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ 32) สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย 33) การเรียนทางไปรษณีย์ 34) การหาหนังสือมาอ่านเอง 35) การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ 36) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ 2) องค์ประกอบด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบยังแยกย่อยออกเป็นอีก 6 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) ศึกษาค้นหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2) องค์ประกอบด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย (2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ 3) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย 4) ครูจะต้องทำงานโดยถือว่าครอบครัวเป็นสมาชิกที่จะช่วยเสนอแนะและเติมเต็มทางด้านการศึกษา

งานวิจัยต่างประเทศ

Kenmedy และ Dresser (2005) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-Based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรเดินทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในงานจัดงานทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานต้องอาศัยคณะขับเคลื่อนการทำงาน การจัดการโดยความสามารถและยุทธศาสตร์ทางด้านธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและคู่แข่ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึงวิธีการจะจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดความสามารถรูปแบบอย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Raji (2009) ได้ศึกษาแผนผังสมรรถนะครูในการศึกษายุคที่สาม โดยรายงานการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูมีความสำคัญมากในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถในระดับที่สูงอย่างไรก็ตาม ในประเทศอินเดียการพัฒนาสมรรถนะและแผนยังคงเป็นกระบวนการที่ไม่ได้รับความสนใจ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐบาลบาราห์ดีตะसानต์เป็นสถานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประเมินสมรรถนะส่วนบุคคลและสมรรถนะทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี

Pendergast, Garvis และ Keogh (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองของครูและนักเรียนก่อนรับบริการ : ความเข้าใจในการปฏิบัติของครู ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนานี้ได้รับอิทธิพลจากการฝึกทักษะการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามยังคงมีการวิจัยที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของตนเอง ประสิทธิภาพ และการก่อสร้างตัวตนในการเริ่มต้นครูก่อนเข้ารับบริการ สู่การฝึกอบรมครูและผลกระทบของโปรแกรมการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ เอกสารนี้จะรายงานเกี่ยวกับขั้นตอนแรกของการศึกษาระยะยาวที่เริ่มต้นสำรวจมุมมองครูผู้รับบริการก่อนที่จะมาเป็นครู ในปี 2010 ครูรับรู้ถึงประสิทธิภาพเครื่องวัด (Tschannen Moran และ Woolfolk hoy, 2001) ได้ผ่านการบริหารสองครั้ง (เริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของปี) ที่จุดเริ่มต้นครูผู้ให้บริการก่อนเข้าเรียนในสามโปรแกรม: บัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัย ; ประกาศนียบัตรบัณฑิตการศึกษา-ประถม ; และบัณฑิตประกาศนียบัตรการศึกษา-มัธยมศึกษา ข้อมูลประจำตัวในรูปแบบของข้อความและการแสดงภาพของครูยังถูกเก็บรวบรวม เอกสารมุ่งเน้นไปที่ผลที่ได้จากการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่สำคัญความเหมือนและความแตกต่างที่มากขึ้นในการรับรู้ส่วนบุคคล การจัดอันดับของครูด้วยตนเองประสิทธิภาพ ผลกระทบของการวิจัยต่อไปเป็นที่ใช้ร่วมกัน

Gucci และคณะ (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การสอนสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 : บทเรียนจาก CRESCENT โรงเรียนสตรีในสิงคโปร์ การแนะนำ 21CLD ชุดทั่วไปของแบบมาตรฐานให้กับครูนำมาใช้เป็นแนวทางการออกแบบบทเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นจากการใช้รูบริก ครูพบว่า การอภิปรายเกี่ยวกับการออกแบบบทเรียนมีความน่าสนใจมากขึ้น เช่น ครูมีภาษาที่คุ้นเคยและเครื่องมือที่จะนำมาใช้ให้สอดคล้องกัน ซึ่งแตกต่างไปจากที่ผ่านมา เมื่อครูผู้สอนจะต้องมีการตีความที่แตกต่างกันของกิจกรรมการเรียนรู้และใช้เหตุผลที่แตกต่างกันเพื่อพิจารณาการออกแบบรูบริก 21CLD ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการช่วยให้ครู ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและตัดสินใจให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรม เมื่อใดก็ตามที่ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างการอภิปราย ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมืออาชีพ และความแตกต่างในการร่วมออกแบบการเรียนรู้และการสร้างชุดของมาตรฐานและ Articulation ที่ชัดเจนสำหรับการออกแบบที่มีประสิทธิภาพของบทเรียนที่พัฒนาความสามารถ 21C นอกจากนี้ครูก็สามารถที่จะให้ความสนใจเพิ่มเติมจากมุมมองของนักเรียนและ

ประเมินคุณภาพของกิจกรรมการวางแผนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ต้องการด้วยการใช้ 21CLD การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญได้รับการปฏิบัติในวาทะกรรมมีอาชีพประจำวันของครูที่ Crescent การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในวัฒนธรรมที่ได้รับการอำนวยความสะดวกเป็นครูมาเป็นภาษาเดียวกันกับการที่จะมีส่วนร่วมในการสนทนามีอาชีพ ความแม่นยำของภาษา 21CLD ช่วยครูในการทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมกับความชัดเจนร่วมกันในผลงานของนักเรียนที่ตั้งใจและเป้าหมาย แม้ว่าผลการวิจัยในกรณีศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นแนวโน้มนี้เริ่มต้นการวิจัยที่มีจำกัด ผลการวิจัยพบบรรยายและถือตามรายงานตนเองของครูผู้เป็นอาสาสมัครสองคน เพื่อให้การทำงานต่อไปจะต้องสร้างผลกระทบกับครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยในอนาคตที่ Crescent คาดว่าจะตรวจสอบผลงานของนักเรียนเป็นหลักฐานและวัดผลการผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ตรวจสอบว่าโอกาสที่ได้รับจากครูผลิต 21C จากความสามารถที่พวกเขาพยายามที่จะพัฒนา

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู พบว่าการพัฒนาตนเองนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเป็นสิ่งจำเป็น และสามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมาช่วยในการสนับสนุนทั้งด้านตัวครูเอง คุณสมบัตินี้เกี่ยวกับครู การประเมินตนเอง การศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ของวิชาชีพ ทั้งทางด้านวิชาการ การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองของครูในระดับอื่น หากครูมองเห็นความสำคัญและทราบถึงองค์ประกอบกระบวนการพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำวิธีการเหล่านั้นมาพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จ แต่การจะเสริมสร้างสมรรถนะของครูด้านการพัฒนาตนเองนั้นจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอน วิธีการปฏิบัติเพื่อให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติในการนำไปพัฒนา ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการเรียงลำดับความสำคัญให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของครูผู้สอนให้มากที่สุด

พูนุ ปณุกิตโต ชิว

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ (Phases) ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 แสดงระยะเวลาการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้

รายละเอียดแต่ละระยะของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีดังนี้

## ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การนิเทศการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา การนิเทศแบบมีส่วนร่วม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3 นำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ต้องประกอบขั้นตอนของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4 นำขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ที่ได้จากการสังเคราะห์มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

1.5 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.7 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวนโรงเรียน 232 โรง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 205 คน จำนวนครู 2,342 คน รวมทั้งสิ้น 2,547 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan แล้วทำการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม จากนั้นกำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 169 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 160 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 333 คน ซึ่งแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 แสดงรายการกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	117	35.14
1.2 หญิง	216	64.86
รวม	333	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	43	12.91
2.2 ครู	290	87.09
รวม	333	100.00
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	169	50.75
3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	160	48.05
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	4	1.20
รวม	333	100.00

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

แบบเต็มคำและแบบมาตราส่วนประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดย การสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด

โดยมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

#### 4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิดแล้วสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิด



4.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ จากหนังสือการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) หนังสือระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2551) หนังสือพื้นฐานการวิจัยการศึกษาของ บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2554) และศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดรูปแบบและขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย รวมถึงศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ประเด็นเนื้อหา และโครงสร้างของแบบสอบถามและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.4 กำหนดรูปแบบข้อคำถามโดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4.5 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัด การใช้ภาษาที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ แล้วปรับปรุงแก้ไขก่อนเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะอีกครั้ง

4.6 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4.7 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตรค่า IOC (Item-Objective Congruence Index : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

4.9 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.10 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.11 นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

5.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

7.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

7.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

## ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 วิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index โดยนำข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญแบบ Index (PNI) (สุวิมล ว่องวานิช, 2544)

1.2 นำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงมาใช้ในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ยืนยันความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1.2.1 รศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ วุฒิศึกษา ศษ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.2.2 นายเชษฐา ปัทมสีแก้ว วุฒิศึกษา ปริญญาตรี สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหลุบทุ่ง ตำบลโนนจาน อำเภอบัวลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

1.2.3 นายนพรัตน์ มูลศรีแก้ว วุฒิศึกษา ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนม่วงมิตรวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

1.2.4 นายอุทัย น้อมระวี วุฒิการศึกษา ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษาตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนดอนแคนดอนหวายสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ร้อยเอ็ด เขต 1

1.2.5 นายสวรรค์ มุมกลาง วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร่องคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.3.1 นายอุทัย น้อมระวี ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนแคนดอนหวายสามัคคี  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.2 นายนเรศร์ สังฆะพิลา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหมูม้น สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.3 นายสวรรค์ มุมกลาง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร่องคำวิทยานุกูล สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4 นำแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น และนำเสนอโดยการ  
พรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.1 เป็นข้าราชการครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยมีวิทยฐานะมาแล้ว  
ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2 มีประสบการณ์ด้านการบริหาร หรือบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี  
จำนวน 5 คน

1) นายสลับ สุ่มมาตย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนดินดำนบวรองวิทยา

2) นายไพศาล สมจินดา ผู้อำนวยการโรงเรียนเขวาสีรัฐประชาสรรค์

3) ร้อยตรีดำรงค์ อินอุ่นโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยนางามวิทยา

4) นายพงษ์ศักดิ์ ยาวไรสง ผู้อำนวยการโรงเรียนแสงแหลมดินแดงโนนสวรรค์

(ธรรมศาสตร์ร้อยเอ็ด)

5) นายเกรียงศักดิ์ คำภักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงโดนรัฐราษฎร์อนุสรณ์

6) นายประยุติ บุตรมะลา ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนดินดำนบวรองวิทยา

7) นางวีระยา บุตรมะลา ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนดินดำนบวรองวิทยา

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นเพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

### 4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์

- 1) ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิดแล้วสร้างแบบสัมภาษณ์ภายใต้กรอบแนวคิด
- 2) กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมด้านการพัฒนาตนเองของครู
- 3) ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบที่กำหนด
- 4) นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแก้ไขรวมทั้ง ตรวจสอบสำนวน ภาษาใช้ และความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาตนเองของครู
- 5) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
- 6) จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 5.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล
- 5.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสัมภาษณ์ กำหนด นัดหมาย วัน เวลา และขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยการส่งไปรษณีย์และด้วยตนเอง
- 5.3 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึกไว้ทุกครั้ง

### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 6.1 วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบ Index (PNI) แบบปรับปรุง
- 6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ด้านการพัฒนาตนเองของครู วิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปประเด็น และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร  $PNI_{\text{modified}}$  ของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

I (Important) หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

7.2 สร้างแนวทางการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

### 7.2.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

รายละเอียดแต่ละระยะของการวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการวิจัย
3. นำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีค่าความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงมาใช้ในการออกแบบสัมภาษณ์ รูปแบบการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู นำมายกร่างรูแนวทางแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินแนวทางและปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)
5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
6. นำแบบประเมินความเหมาะสมและการนำไปใช้ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและการนำไปใช้ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนจัดพิมพ์เพื่อนำเสนอต่อไป

## 7.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7.2.2.1 แบบร่างการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

7.2.2.2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

7.2.2.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

## 7.2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของแบบร่าง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมิน
2. ร่างแบบประเมินความเหมาะสมของแบบร่างการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
3. นำแบบประเมินความเหมาะสมของแบบร่างการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ
4. นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

## 7.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

7.2.4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแนวทางการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

7.2.4.2 ดำเนินการติดต่อ นัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และประเมินความเหมาะสมและการนำไปใช้ของคู่มือ

7.2.4.3 เก็บแบบประเมินความเหมาะสมและการนำไปใช้ของคู่มือ คืนด้วยตนเอง

## 7.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

7.2.5.1 การสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

7.2.5.2 การวิเคราะห์ผลการประเมินคู่มือรูปแบบการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมิน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมและการนำไปใช้ของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ เพื่อหาระดับคุณภาพความเหมาะสม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย 4.51- 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/การนำไปใช้ได้มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51- 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/การนำไปใช้ได้มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51- 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/การนำไปใช้ได้ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51- 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/การนำไปใช้ได้น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00- 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/การนำไปใช้ได้น้อยที่สุด

โดยกำหนดให้คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพความเหมาะสมมาก หรือ คะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์พิจารณาและยอมรับว่าเป็นแบบสอบถามที่นำมาใช้ได้

## 7.2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมาย โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สมนึก ภัททิยธนี (2544)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย

R แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การคำนวณจะใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ( $r_{xy}$ ) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)



$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม
	$\sum X$	แทน	คะแนนรวมที่หาค่าอำนาจจำแนก
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวมของแบบสอบถาม
	$N$	แทน	จำนวนทั้งหมดของแบบสอบถาม
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณคะแนนที่หาค่าอำนาจจำแนก
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนรวม

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	$k$	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

## 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) อ้างอิงมาจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	$P$	แทน	ค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่าง
	$f$	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	$N$	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

## 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$ ) อ้างอิงมาจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $N$  แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

## 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) อ้างอิงมาจาก บุญชม ศรีสะอาด (2554)

$$S.D = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม  
 $\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $N$  แทน จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง

## 3. สถิติที่ใช้ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการหาความต้องการจำเป็นในการบเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นแล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้  
 สุวิมล ว่องวานิช (2548)

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น  
 $I$  แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น  
 $D$  แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง  
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	117	35.14
1.2 หญิง	216	64.86
รวม	333	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	43	12.91
2.2 ครู	290	87.09
รวม	333	100.00
3. ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 ไม่เกิน 5 ปี	19	5.71
3.2 6 - 10 ปี	65	19.52
3.3 11 - 20 ปี	130	39.04
3.4 21 ปีขึ้นไป	119	35.74
รวม	333	100.00
4. ขนาดโรงเรียน		
4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	169	50.75
4.2 โรงเรียนขนาดกลาง	160	48.05
4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	4	1.20
รวม	333	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 333 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (จำนวน 333 คน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 ส่วนเพศชายมีน้อยกว่า คือ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครูจำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 87.09 รองลงมาคือผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.91 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.04 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.52 และประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 50.75 รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 48.05 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปรากฏดังตาราง 9-13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ด้าน	องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสำรวจและประเมินตนเองของครู	4.13	0.78	มาก	4.94	0.21	มากที่สุด
2	การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ	4.07	0.79	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
3	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.10	0.79	มาก	4.93	0.24	มากที่สุด
4	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	4.05	0.76	มาก	4.79	0.35	มากที่สุด
	รวม	4.08	0.78	มาก	4.89	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ )

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเอง ( $\bar{X} = 4.13$ ) ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ลำดับที่ 3 คือ ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.07$ ) และด้านสุดท้าย คือ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ด้าน การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ด้านการสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ( $\bar{X} = 4.89$ ) เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ( $\bar{X} = 4.95$ ) ลำดับที่ 2 ด้านการสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.94$ ) ลำดับที่ 3 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตาม ความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.90$ ) และลำดับที่ 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.79$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

ด้าน	ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของ ครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูได้มีการสำรวจประเมินคุณสมบัติของ ตนเอง	4.21	0.86	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
2	ครูได้มีการใช้เครื่องมือในการสำรวจ ตนเอง	4.15	0.65	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้าน	ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3	ครูได้ให้บุคคลอื่นในองค์กร สำรวจตนเอง เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของตนเอง	4.10	0.76	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
4	ครูได้มีการสอบถามคุณสมบัติของตนเอง ที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น	4.00	0.85	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
5	ครูได้ทราบข้อบกพร่องของตนเองและทราบแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง	4.10	0.78	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
6	ครูได้ทราบวิธีการแก้ไขปรับปรุงตนเอง	4.17	0.70	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
7	ครูได้มีการแก้ไขปรับปรุงตนเองจากการสำรวจให้ดีขึ้น	4.18	0.90	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
รวม		4.13	0.78	มาก	4.94	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้มีการสำรวจประเมินคุณสมบัติของตนเอง ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมา คือ ครูได้มีการแก้ไขปรับปรุงตนเองจากการสำรวจให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.18$ ) และครูได้ทราบวิธีการแก้ไขปรับปรุงตนเอง ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้มีการสอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.00$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.94$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้ง 3 ข้อ คือครูได้มีการใช้เครื่องมือในการสำรวจตนเองครูได้ให้บุคคลอื่นในองค์กรสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของตนเอง และครูได้มีการสอบถามคุณสมบัติของตนเอง ที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.97$ ) รองลงมา คือ ครูได้ทราบข้อบกพร่องของตนเองและทราบแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง และครูได้ทราบวิธีการแก้ไขปรับปรุงตนเอง ( $\bar{X} = 4.93$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้สำรวจประเมินคุณสมบัติของตนเอง ( $\bar{X} = 4.90$ )

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ

ด้าน	ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูได้มีการค้นหาความรู้ใหม่ๆ	4.21	0.81	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
2	ครูได้มีการติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการใหม่ๆ	4.01	0.83	มาก	4.87	0.43	มากที่สุด
3	ครูได้มีการศึกษาดูงาน	3.93	0.78	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
4	ครูได้มีการเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองเพื่อนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.10	0.82	มาก	4.83	0.46	มากที่สุด
5	ครูได้มีการเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรต่างๆ	4.17	0.83	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
6	ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.92	0.75	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
7	ครูได้พัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการ	4.18	0.71	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
รวม		4.07	0.79	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ๆทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้มีการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมา คือ ครูได้พัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.18$ ) และครูได้มีการเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.92$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้มีการเข้าร่วมสัมมนา กับองค์กรต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.97$ ) รองลงมา คือ ครูได้มีการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และครูได้มีการศึกษาดูงาน ( $\bar{X} = 4.93$ ) ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง



และครูได้พัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.90$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้มีการเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.83$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ด้าน	ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูได้มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้	4.15	0.76	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
2	ครูได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม	4.18	0.85	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
3	ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.17	0.82	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
4	ครูได้มีการสร้างต้นแบบนวัตกรรมโดยอาศัยกระบวนการคิดระดับสูงก่อนนำไปปฏิบัติจริง	4.19	0.72	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
5	ครูได้มีการทดลองใช้นวัตกรรมก่อนนำไปปฏิบัติจริง	4.17	0.73	มาก	4.93	0.25	มากที่สุด
6	ครูได้มีการพัฒนานวัตกรรมจนสำเร็จและนำไปใช้จริง	4.16	0.88	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
7	ครูได้มีการเผยแพร่นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.98	0.87	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
8	ครูได้มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่	3.84	0.70	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
	รวม	4.10	0.79	มาก	4.93	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ครูได้สร้างต้นแบบนวัตกรรมโดยอาศัยกระบวนการคิดระดับสูงก่อนนำไปปฏิบัติจริง ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ครูได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.18$ ) ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรวิชาชีพ และครูได้มีการพัฒนานวัตกรรมจนสำเร็จและนำไปใช้จริง ( $\bar{X} = 4.17$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่ ( $\bar{X} = 3.84$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้มีการเผยแพร่ นวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และครูได้มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่ ( $\bar{X} = 4.97$ ) รองลงมา คือ ครูได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ครูได้มีการสร้างต้นแบบนวัตกรรมโดยอาศัยกระบวนการคิดระดับสูงก่อนนำไปปฏิบัติจริง และครูได้มีการทดลองใช้นวัตกรรมก่อนนำไปปฏิบัติจริง ( $\bar{X} = 4.93$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้ และครูได้มีการพัฒนานวัตกรรมจนสำเร็จและนำไปใช้จริง ( $\bar{X} = 4.90$ )

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ด้าน	ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครูได้มีการศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่าง ๆ	3.90	0.90	มาก	4.97	0.18	มากที่สุด
2	ครูได้มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ	4.07	0.88	มาก	4.74	0.40	มากที่สุด
3	ครูได้เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้วยความสมัครใจ	4.01	0.70	มาก	4.90	0.33	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้าน	ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5	ครูได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ	4.17	0.73	มาก	4.61	0.42	มากที่สุด
6	ครูได้มีการเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน ไปยังผู้อื่นในวิชาชีพ	4.10	0.69	มาก	4.90	0.35	มากที่สุด
7	ครูมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพ	4.19	0.73	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด
8	ครูมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา ขององค์กรวิชาชีพ	4.09	0.73	มาก	4.64	0.40	มากที่สุด
	รวม	4.05	0.76	มาก	4.79	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ครูได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.17$ ) และครูได้มีการเผยแพร่ความรู้จากบุคคลกลุ่มคนไปยังผู้อื่นในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้มีการศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.90$ )

สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.79$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูได้มีการศึกษาเอกสารตำราและสื่อต่าง ๆ ( $\bar{X} = 4.92$ ) รองลงมา คือ ครูได้เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ และครูได้มีการเผยแพร่ความรู้จากบุคคลกลุ่มคนไปยังผู้อื่นในวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.90$ ) และครูมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.87$ )ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.61$ )

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ

ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1  
ปรากฏดังตาราง 14-18

ตาราง 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ด้าน	องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเอง	D	I	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	การสำรวจและประเมินตนเองของครู	4.13	4.94	0.198	3
2	การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และ ข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ	4.07	4.90	0.204	1
3	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรวิชาชีพ	4.10	4.93	0.202	2
4	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย	4.05	4.79	0.182	4
รวม		4.08	4.89	0.196	

จากตาราง 14 พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) ในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมเท่ากับ 0.196 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.204$ ) ลำดับที่ 2 ด้าน การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.202$ ) ลำดับที่ 3 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.198$ ) และลำดับที่ 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.182$ ) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

ข้อ	การสำรวจและประเมินตนเองของครู	D	I	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ
1	ครูได้มีการสำรวจประเมินคุณสมบัติของตนเอง	4.21	4.90	0.163	7
2	ครูได้มีการใช้เครื่องมือในการสำรวจตนเอง	4.15	4.97	0.197	4
3	ครูได้ให้บุคคลอื่นในองค์กร สำรวจตนเองเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของตนเอง	4.10	4.97	0.212	2
4	ครูได้มีการสอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น	4.00	4.97	0.242	1
5	ครูได้ทราบข้อบกพร่องของตนเองและทราบแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง	4.10	4.93	0.202	3
6	ครูได้ทราบวิธีการแก้ไขปรับปรุงตนเอง	4.17	4.93	0.182	6
7	ครูได้มีการแก้ไขปรับปรุงตนเองจากการสำรวจให้ดีขึ้น	4.18	4.97	0.188	5
รวม		4.13	4.94	0.198	

จากตาราง 15 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเอง โดยรวมเท่ากับ 0.198 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือครูได้มีการสอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น ( $PNI_{\text{modified}} = 0.242$ ) รองลงมา คือครูได้ให้บุคคลอื่นในองค์กรสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.212$ ) และครูได้ทราบข้อบกพร่องของตนเองและทราบแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.202$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือครูได้มีการสำรวจประเมินคุณสมบัติของตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.163$ )

ตาราง 16 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ

ข้อ	การศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ	D	I	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ
1	ครูได้มีการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ	4.21	4.93	0.171	7
2	ครูได้มีการติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการใหม่ ๆ	4.01	4.87	0.214	3
3	ครูได้มีการศึกษาดูงาน	3.93	4.93	0.254	1
4	ครูได้มีการเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองเพื่อนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.10	4.83	0.178	5
5	ครูได้มีการเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรต่างๆ	4.17	4.97	0.191	4
6	ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.92	4.90	0.250	2
7	ครูได้พัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการ	4.18	4.90	0.172	6
รวม		4.07	4.90	0.204	

จากตาราง 16 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ โดยรวมเท่ากับ 0.204 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูได้มีการศึกษาดูงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.254$ ) รองลงมา คือ ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.250$ ) และครูได้มีการติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการใหม่ ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.214$ ) ตามลำดับส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ครูได้มีการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.171$ )

ตาราง 17 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) และลำดับความการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ข้อ	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	D	I	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ
1	ครูได้มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้	4.15	4.90	0.180	4
2	ครูได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม	4.18	4.93	0.179	5
3	ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.17	4.93	0.182	3
4	ครูได้มีการสร้างต้นแบบนวัตกรรมโดยอาศัยกระบวนการคิดระดับสูงก่อนนำไปปฏิบัติจริง	4.19	4.93	0.176	7
5	ครูได้มีการทดลองใช้นวัตกรรมก่อนนำไปปฏิบัติจริง	4.17	4.93	0.182	3
6	ครูได้มีการพัฒนานวัตกรรมจนสำเร็จและนำไปใช้จริง	4.16	4.90	0.177	6
7	ครูได้มีการเผยแพร่นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.98	4.97	0.248	2
8	ครูได้มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่	3.84	4.97	0.294	1
รวม		4.10	4.93	0.202	

จากตาราง 17 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมเท่ากับ 0.202 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูได้มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.294$ ) รองลงมา 2 คือ ครูได้มีการเผยแพร่นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.248$ ) ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

และครูได้มีการทดลองใช้นวัตกรรมก่อนนำไปปฏิบัติจริง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.182$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือครูได้มีการสร้างต้นแบบนวัตกรรมโดยอาศัยกระบวนการคิดระดับสูงก่อนนำไปปฏิบัติจริง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.176$ )

ตาราง 18 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{\text{modified}}$ ) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ข้อ	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	D	I	$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ
1	ครูได้มีการศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่าง ๆ	3.90	4.97	0.274	1
2	ครูได้มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ	4.07	4.74	0.164	5
3	ครูได้เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้วยความสมัครใจ	4.01	4.90	0.221	2
4	ครูได้เป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ	3.91	4.71	0.204	3
5	ครูได้เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ	4.17	4.61	0.105	8
6	ครูได้มีการเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน ไปยังผู้อื่นในวิชาชีพ	4.10	4.90	0.195	4
7	ครูมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพ	4.19	4.87	0.162	6
8	ครูมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนาขององค์กรวิชาชีพ	4.09	4.64	0.134	7
	รวม	4.05	4.79	0.182	

จากตาราง 18 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยรวมเท่ากับ 0.182 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยดังนี้ ข้อที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูได้มีการศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่าง ๆ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.274$ ) รองลงมา คือ ครูได้เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้วยความสมัครใจ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.221$ ) และครูได้เป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรมองค์กร



วิชาชีพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.178$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ครูได้เป็นผู้มีส่วน ร่วมในการดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.105$ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ โดยผู้บริหารการศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์การคัดเลือกดังที่ระบุไว้ในภาคผนวก

ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เรียงตามระดับการพัฒนาจากมากไปหาน้อย ดังนี้

#### 1. ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางด้านวิชาการ

1.1 การค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพ และตนเอง โดยใช้กระบวนการ PLC เพื่อแก้ปัญหาของตน และยกระดับความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและวิชาชีพของตน

1.2 การพัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษอบรมศิษย์ในทุก ๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแลศิษย์ดี มีวิถียุทธของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณ ระดับของครูมืออาชีพนั้น แตกต่างจากระดับคนที่ประกอบอาชีพครูอยู่พอสมควร ครูทุกคนถึงแม้จะมีความรู้ทางวิชาชีพทัดเทียมกันครูต้องยึดถือคุณธรรมในการทำงาน ซึ่งคุณธรรมในการประกอบวิชาชีพครูนั้น ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในการพัฒนาตนเอง

1.3 การเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรต่าง ๆ เพราะอาชีพครูนั้นเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การเข้าร่วมการสัมมนากับองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ (Knowledge) มีความเข้าใจ (Understanding) มีทักษะ (Skill) และมีทัศนคติที่ดี (Attitude) ต่อการปฏิบัติงาน ทำงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งระบบ จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีคุณค่าตามที่องค์กรต้องการ

ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางด้านวิชาการ ดังนี้

“...การค้นหาคำรู้ใหม่ ๆ ของครูนั้นหลักใช้กระบวนการ PLC ชวนคิด และให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้ใช้กระบวนการ PLC ในระดับกลุ่มและระดับโรงเรียนปัญหาเฉพาะงานของแต่ละคน ใช้วิธีการให้คำปรึกษาและกระตุ้นให้ติดตามความรู้ใหม่ ๆ แล้วกลับมาเสนอให้ฟังแล้วให้คำปรึกษาแนะนำในการค้นหาคำรู้ของแต่ละคน...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 1, วันที่ 29 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูบุคลากรรู้จักการค้นหาคำรู้ใหม่ ๆ ทางด้านวิชาการจากทั้งสื่อออนไลน์ และสื่อจากหนังสือเอกสารตำรา สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความคิดและการพัฒนาองค์กร ให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนมีการแลกเปลี่ยนกระบวนการ PLC เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 2, วันที่ 29 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องให้บุคลากรมีการเรียนรู้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ของตนเองก่อนและนำมาระดมความคิด (Brain Storming) คู่กันเพื่อสร้างความองค์ความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาบ่อย ๆ ที่จัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก ใช้กระบวนการ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อให้ได้สิ่งใหม่ ๆ เป็นนวัตกรรม ใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายและมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 3, วันที่ 30 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางด้านวิชาการ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูบุคลากรรู้จักการค้นหาคำรู้ใหม่ ๆ โดย
  - 1.1 โดยการติดตามจากสื่อ เอกสารตำรา และการศึกษาด้วยตนเอง
  - 1.2 ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอเพื่อสร้าง

องค์ความรู้ขึ้นมาพร้อมกัน

## 2. การให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการ โดย

2.1 ให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความคิด และการพัฒนาองค์กร

2.2 การแลกเปลี่ยนกระบวนการ PLC เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ

## 3. การให้ครูได้เข้าร่วมสัมมนากับองค์กรต่าง ๆ โดย

3.1 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อให้เกิด ความคิดและการพัฒนาองค์กร

3.2 ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาบ่อย ๆ ที่จัดขึ้นโดย องค์กรภายนอก ใช้กระบวนการ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้

## 2. ด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ

2.1 การรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่ พบว่า การรวบรวมความรู้สู่การปฏิบัติ (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจาก การเรียนรู้ เจตคติในงาน ประสบการณ์การทำงานและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปฏิบัติงานเรื่อง เดียวกันหรือคนละเรื่อง แล้วประชุมหรือสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ วิเคราะห์ (Analysis) หรือจัดระบบ ใหม่ เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ยอมรับข้อดีและจุดที่เป็นปัญหาของกันและกัน มีการจัดเก็บ ข้อสรุปทั้งหมดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การยอมรับในกฎกติกาขององค์กรที่ทุกคนยอมรับ แล้ว นำมาเผยแพร่ความรู้เพื่อให้เกิดการต่อยอดความรู้หรือสร้างประโยชน์จากความรู้และนำไปปฏิบัติให้ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร รวมทั้งเป็นแบบอย่างต่อหน่วยงานอื่น อันจะยังประโยชน์ในวง วิชาการและงานการศึกษาต่อไป

2.2 การเผยแพร่ นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ พบว่า ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ขึ้นมาเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมในการใช้ เกิดประโยชน์กับ องค์กรและวิชาชีพ ในการจัดการความรู้ใหม่ ๆ และนำไปทดลองใช้และใช้จริง

2.3 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ พบว่า ครูเป็นผู้นำในการสร้างองค์ความรู้ รวมถึงการถอดองค์ความรู้ออกมาเป็นนวัตกรรมในการพัฒนา องค์กรวิชาชีพของตน

ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้

“...ใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจครู กล่าวคือ เข้าใจในหน้าที่และความ รับผิดชอบของตนเอง และเข้าใจในวิสัยทัศน์องค์กรพร้อมเข้าใจในแผนการสู่ความสำเร็จ ใช้วิธีการ

ระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกันจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 1, วันที่ 29 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...กระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในอาชีพตนเอง มีความเข้าใจในวิชาชีพตนเอง เข้าใจในเป้าหมายวิชาชีพตนเองให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนในการพัฒนาองค์ความรู้ และเป็นผู้ให้องค์ความรู้...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 2, วันที่ 29 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้ให้ความรู้และแสวงหาความรู้ บริบทขององค์กรต้องพร้อมรวมถึงสื่อและอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน แล้วสร้างความตระหนัก ต้องมีการตั้งเป้าหมาย และหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและมีความมั่นคง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง และการเผยแพร่นวัตกรรม...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 3, วันที่ 30 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ ดังนี้

1. การรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่ โดย
  - 1.1 วิธีการระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกันจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน
  - 1.2 กระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในอาชีพตนเอง มีความเข้าใจในวิชาชีพตนเอง เข้าใจในเป้าหมายวิชาชีพตนเอง
  - 1.3 หาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและมีความมั่นคง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง และการเผยแพร่วัตกรรม
2. การเผยแพร่นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดย
  - 2.1 มีการตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน ระดมความคิดโดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) แล้วร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของงาน
  - 2.2 กระตุ้นให้ครูมีการแสวงหาองค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรมของตนเอง

### 3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

โดย

3.1 ใช้วิธีการระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกัน  
จัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการ  
พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

3.2 ยกย่อง ชมเชย ในการการทำงานแก่ครูใช้ระบบความยุติธรรมของ  
ผลงาน

#### 3. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

3.1 การสอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น พบว่า  
จากประเด็นนี้ ครูส่วนใหญ่จะรู้สึกกังวล ในการที่จะตอบข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา จึงไม่สามารถได้  
ข้อมูลที่แท้จริงได้ อย่างไรก็ตามหากมีแบบสอบถามหรือการเก็บความลับที่ดีได้ ครูก็พร้อมที่จะให้  
ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา

3.2 การให้บุคคลอื่นในองค์กร สำรวจตนเองเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของตนเอง  
พบว่า หากเป็นแบบสอบถามในการสอบถาม หรือความสนิทยจะมีผลต่อการตอบคำถามให้ได้รับ  
ข้อมูลที่แท้จริง

3.3 การที่ครูได้ทราบข้อบกพร่องของตนเองและทราบแนวทางในการแก้ไข  
ข้อบกพร่องของตนเอง พบว่า ขั้นตอนการประเมินตนเองเพื่อให้รู้จุดบกพร่องที่จะต้องพัฒนา  
แล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด  
มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง

ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ที่  
ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ดังนี้

“...ความเข้าใจ ยอมรับ ศรัทธาและเป็นผู้มุ่งมั่นทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์  
มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เข้าใจยอมรับในการแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง  
การยอมเปิดใจนั้นถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำอย่างยิ่ง...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 1, วันที่ 29 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สรุปและตัดสินใจโดยอาศัยการ  
เปิดใจ การยอมรับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและองค์กร...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 2, วันที่ 29 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องใจกว้าง สร้างมิตร คิดไกล ต้องไม่ใช่บุคคลที่น้ำเต็มแก้วจะต้อง  
รับคำชี้แนะ รับคำติชม รับเพื่อไปพัฒนา จะสร้างศรัทธาได้ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ต้องนิ่ง  
มีเหตุ มีผล ต้องรู้จักวิเคราะห์แยกแยะและต้องสังเคราะห์ได้เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงพัฒนา  
ตนเอง ต้องรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 3, วันที่ 30 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาที่มีแนว  
ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ดังนี้

1. การสอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น โดย
  - 1.1 การเข้าใจ และยอมรับในการแสดงความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของ  
ผู้อื่น
  - 1.2 ประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนร่วมองค์กรที่  
จะได้มีการเปิดใจพูดคุยยอมรับกัน
  - 1.3 เป็นผู้รู้จักการคิดวิเคราะห์ แยกแยะให้ได้ มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมา  
พูดคุยปรึกษากัน
2. การให้บุคคลอื่นในองค์กร สำรวจตนเองเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของ  
ตนเอง โดย
  - 2.1 มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เพื่อมิให้เกิดอคติต่อผู้สำรวจ
  - 2.2 แสวงหาข้อมูลรอบด้าน ใช้เหตุผลวิเคราะห์สาเหตุปัญหา  
และหาแนวทางแก้ไข
3. การทราบข้อบกพร่องของตนเองและทราบแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง  
ตนเอง โดย
  - 3.1 รู้จักวิเคราะห์แยกแยะและต้องสังเคราะห์ได้เพื่อนำไปสู่การแก้ไข  
ปรับปรุงพัฒนา
  - 3.2 การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สรุปและตัดสินใจโดยอาศัยการ  
เปิดใจ
  - 3.3 พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง
4. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
  - 4.1 การร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทาง  
แก้ไขที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อใช้แสวงหาข้อตกลงหรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการเสนอ  
ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายหรือ  
ใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกัน

4.2 การที่ครูได้เป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความสมัครใจ พบว่า ครูนั้นมีการเป็นสมาชิกขององค์กร และชมรมต่าง ๆ ของวิชาชีพอยู่แล้วและสนใจที่จะขยายขอบเขตการเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเรื่อย ๆ ด้วยความเต็มใจในการพัฒนาตนเอง และเครือข่ายของตนเอง

4.3 การที่ครูได้เป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ พบว่า การที่ครูเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ โดยเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมเองนั้นย่อมส่งผลให้ครูตระหนักและเห็นคุณค่าของกิจกรรมนั้น ๆ และส่งผลถึงการคิดแนวทางการดำเนินการ และเป็นต้นแบบนั้น การดำเนินการขององค์กร

ตัวอย่างข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้

“...ครูต้องเป็นผู้รู้ ทั้งจากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิชาการ การพบปะพูดคุยทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสะท้อนกลับ ต้องรู้ข้อมูลของเครือข่ายว่าดำเนินงานอย่างไร เกี่ยวกับอะไรแสวงหาความรู้หรือเครือข่ายความรู้ อยู่เสมอ คำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร จริงใจและร่วมแก้ปัญหาที่นั้น เปิดใจ เข้าใจ เป็นมิตร และคิดบวก...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 1, วันที่ 29 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ครูควรเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานนวัตกรรมของตนเอง และเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน...”

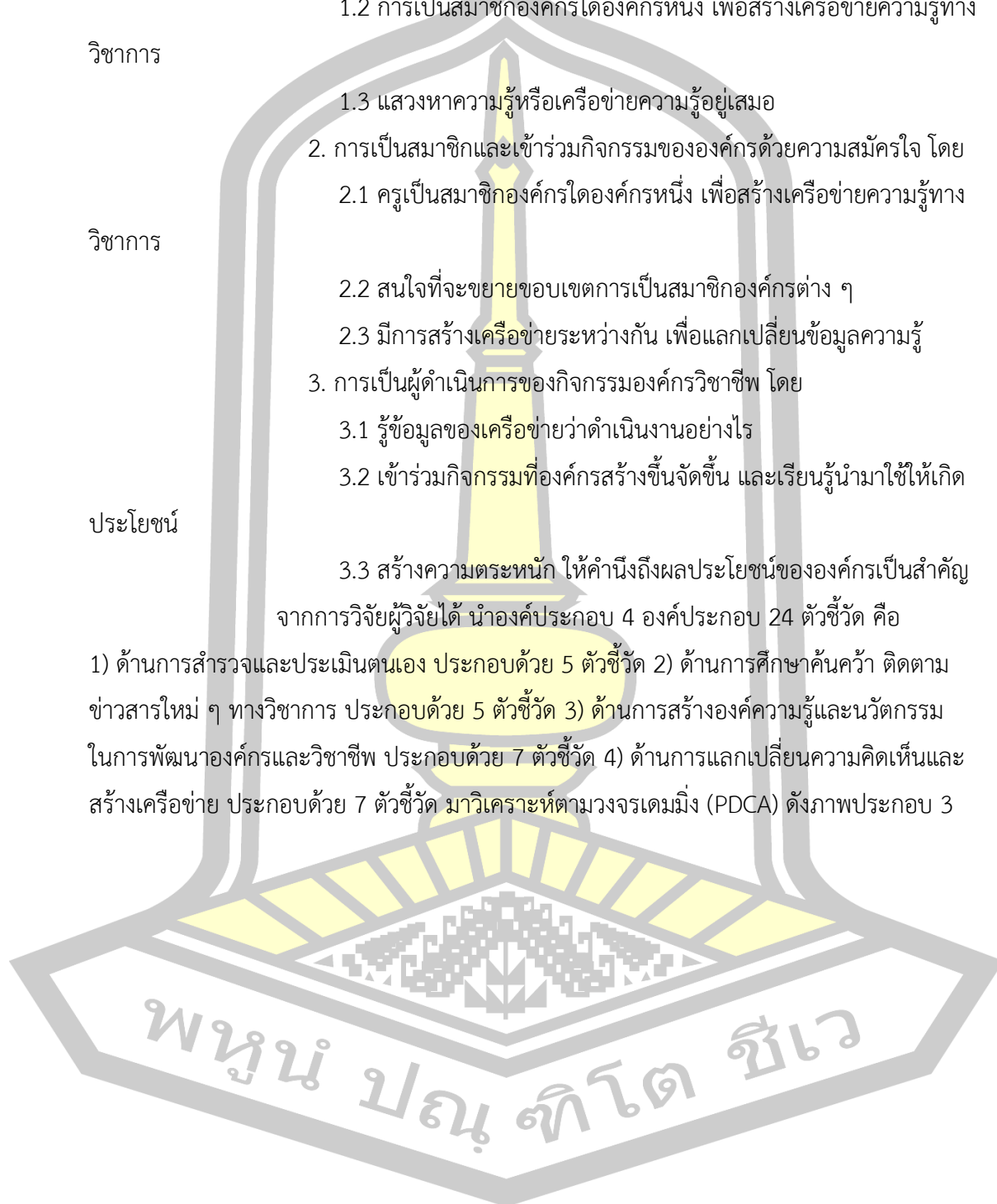
(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 2, วันที่ 29 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ยิ่งในองค์กรหรือกลุ่มผู้ร่วมวิชาชีพแล้ว ยิ่งควรมีการสร้างเครือข่ายระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ เช่น การอบรม สัมมนา การดูงาน การเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรสร้างขึ้นจัดขึ้น และเรียนรู้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ส่งเสริม สนับสนุน และเติมเต็มในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ สร้างความตระหนัก ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ...”

(ผู้บริหารการศึกษา คนที่ 3, วันที่ 30 พฤษภาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

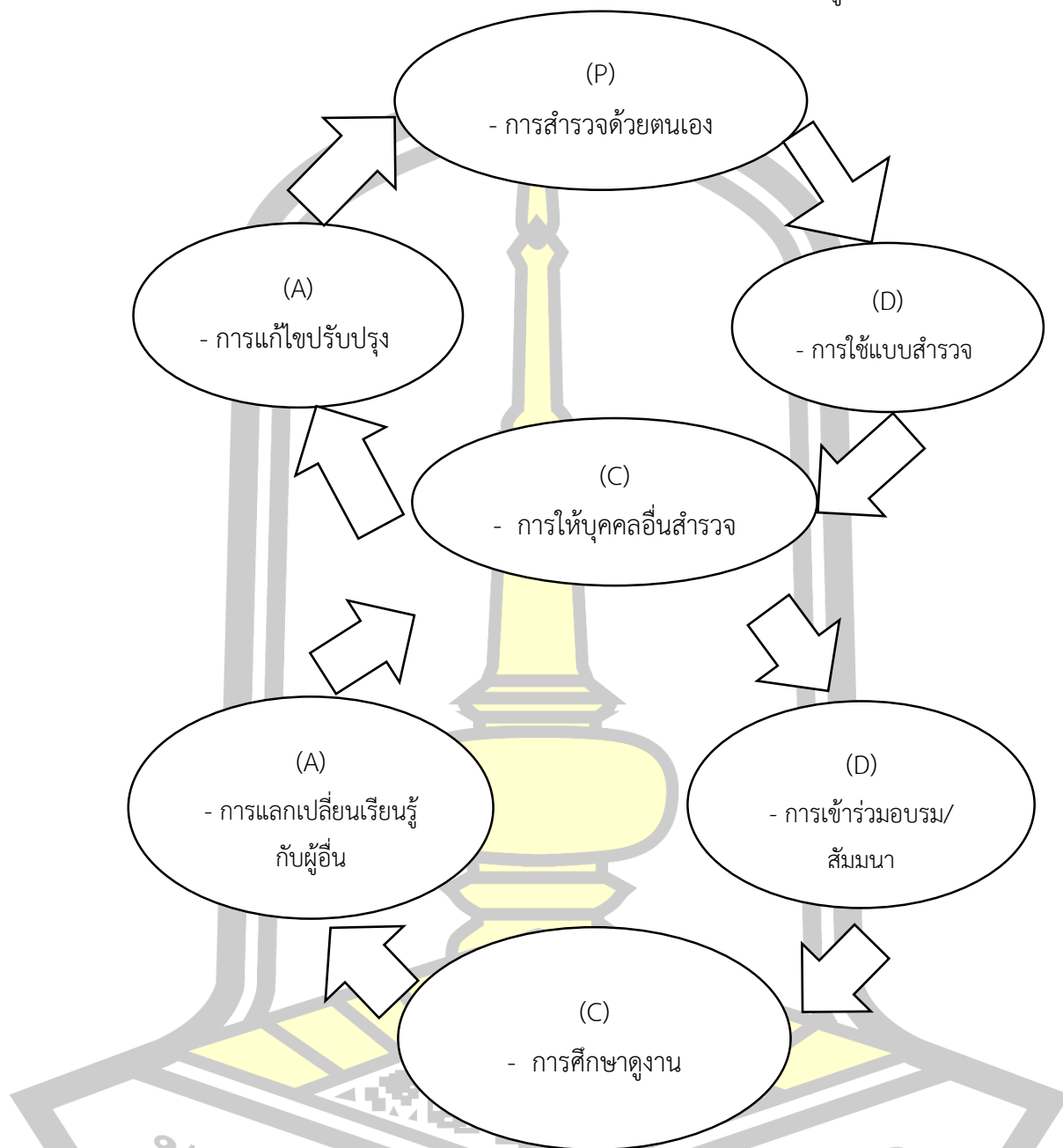
สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารตำราและสื่อต่าง ๆ โดย
- 1.1 การพบปะพูดคุยทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ
- 1.2 การเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทาง
- 1.3 แสวงหาความรู้หรือเครือข่ายความรู้อยู่เสมอ
- วิชาการ
2. การเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความสมัครใจ โดย
- 2.1 ครูเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทาง
- วิชาการ
- 2.2 สนใจที่จะขยายขอบเขตการเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ
- 2.3 มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้
3. การเป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ โดย
- 3.1 รู้ข้อมูลของเครือข่ายว่าดำเนินงานอย่างไร
- 3.2 เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรสร้างขึ้นจัดขึ้น และเรียนรู้นำมาใช้ให้เกิด
- ประโยชน์
- 3.3 สร้างความตระหนัก ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ
- จากการวิจัยผู้วิจัยได้ นำองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 24 ตัวชี้วัด คือ
- 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเอง ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 2) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตาม ข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด มาวิเคราะห์ตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ดังภาพประกอบ 3





## องค์ประกอบด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู



ภาพประกอบ 3 วิเคราะห์ที่ตัวชี้วัดตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA)

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาระยะที่ 1 (สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มาผนวกกับระยะที่ 2 (การศึกษาจากผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติ ที่ดี) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ แล้วทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจัดทำเป็นร่างแนวทางการเสริมสร้าง

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
1. ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และ ข่าวสารใหม่ ๆ ทาง วิชาการ	<p>1. ส่งเสริมให้ครูบุคลากรรู้จักการค้นหาติดตามความรู้ใหม่ๆ โดย</p> <p>1.1 โดยการติดตามจากสื่อ เอกสารตำรา และการศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>1.2 ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเสนอเพื่อสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาร่วมกัน</p> <p>2. การให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความรู้ทางวิชาการ โดย</p> <p>2.1 ให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความคิด และการพัฒนาองค์กร</p> <p>2.2 การแลกเปลี่ยนกระบวนการ PLC เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ๆ</p> <p>3. การให้ครูได้เข้าร่วมสัมมนากับองค์กรต่าง ๆ โดย</p> <p>3.1 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อให้เกิด ความคิดและการพัฒนาองค์กร</p> <p>3.2 ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาบ่อย ๆ ที่จัดขึ้นโดยองค์กร ภายนอก ใช้กระบวนการ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>

พูน ปณ ติโต ชีเว

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเอง ของครู	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
2. ด้านการสร้างองค์ ความรู้และนวัตกรรมใน การพัฒนาองค์กรวิชาชีพ	<p>1. การรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนา ใหม่ โดย</p> <p>1.1 วิธีการระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน</p> <p>1.2 กระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในอาชีพตนเอง มีความเข้าใจในวิชาชีพ ตนเอง เข้าใจในเป้าหมายวิชาชีพตนเอง</p> <p>1.3 หาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและมีความมั่นคง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง และการเผยแพร่ นวัตกรรม</p> <p>2. การเผยแพร่นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดย</p> <p>2.1 มีการตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน ระดมความคิดโดยกระบวนการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities' : PLC) แล้วร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของงานอย่าง เป็นระบบ</p> <p>2.2 กระตุ้นให้ครูมีการแสวงหาองค์ความรู้และพัฒนา นวัตกรรมของ ตนเอง</p> <p>3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดย</p> <p>3.1 ใช้วิธีการระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ</p> <p>3.2 ยกย่อง ชมเชย ในการการทำงานแก่ครู</p>

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเอง ของครู	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
3. ด้านการสำรวจและ ประเมินตนเองของครู	<p>1. การสอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การเข้าใจ และยอมรับในการแสดงความคิดเห็นและคำวิจารณ์ ของผู้อื่น</li> <li>1.2 ประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนร่วมองค์กร ที่จะได้ มีการเปิดใจพูดคุยยอมรับกัน</li> <li>1.3 เป็นผู้รู้จักการคิดวิเคราะห์ แยกแยะให้ได้ มีการนำปัญหาที่เกิดมา พูดคุยปรึกษากัน</li> </ol> <p>2. การให้บุคคลอื่นในองค์กร สำรวจตนเองเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของ ตนเอง โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เพื่อมิให้เกิดอคติต่อ ผู้สำรวจ</li> <li>2.2 แสวงหาข้อมูลรอบด้าน ใช้เหตุผลวิเคราะห์สาเหตุปัญหาและหา แนวทางแก้ไข</li> </ol> <p>3. การทราบข้อบกพร่องของตนเองและทราบแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงตนเอง โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 รู้จักวิเคราะห์แยกแยะและต้องสังเคราะห์ได้เพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาตนเอง</li> <li>3.2 การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สรุปลงและตัดสินใจโดยอาศัย การเปิดใจ</li> <li>3.3 พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง</li> </ol>

ตาราง 19 (ต่อ)

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเอง ของครู	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1
4. ด้านการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การศึกษาเอกสารตำราและสื่อต่าง ๆ โดย               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การพบปะพูดคุยทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ</li> <li>1.2 การเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทางวิชาการ</li> <li>1.3 แสวงหาความรู้หรือเครือข่ายความรู้อยู่เสมอ</li> </ol> </li> <li>2. การเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้วยความสมัครใจ โดย               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 ครูเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทางวิชาการ</li> <li>2.2 สนใจที่จะขยายขอบเขตการเป็นสมาชิกองค์กรต่างๆ</li> <li>2.3 มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้</li> </ol> </li> <li>3. การเป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ โดย               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 รู้ข้อมูลของเครือข่ายว่าดำเนินงานอย่างไร</li> <li>3.2 เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรสร้างขึ้นจัดขึ้น และเรียนรู้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์</li> <li>3.3 สร้างความตระหนัก ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ</li> </ol> </li> </ol>

จากร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ  
ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด  
เขต 1

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ผลการประเมินความเหมาะสม			ผลการประเมินความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ผลการ ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ผลการ ประเมิน
1. การศึกษาค้นคว้า ติดตาม ความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ	4.86	0.29	มากที่สุด	4.97	0.06	มากที่สุด
2. การสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร วิชาชีพ	4.88	0.33	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด
3. การสำรวจและประเมินตนเอง ของครู	4.98	0.13	มากที่สุด	4.94	0.08	มากที่สุด
4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	4.96	0.26	มากที่สุด	4.96	0.26	มากที่สุด
รวม	4.92	0.27	มากที่สุด	4.93	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ  
ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม  
และรายด้านมีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.92 ผลการประเมินความเป็นไปได้  
ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน  
โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.93

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ

ข้อ	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	สรุปผล	$\bar{X}$	S.D.	สรุปผล
ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ							
1.1	โดยการติดตามจากสื่อ เอกสารตำรา และการศึกษาด้วยตนเอง	4.71	0.49	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
1.2	ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) เป็นเครื่องมือ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเสนอ เพื่อสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1	ให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความคิดและการพัฒนาองค์กร	4.71	0.49	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	การแลกเปลี่ยนกระบวนการ PLC เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1	สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความคิด และการพัฒนาองค์กร	4.86	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา บ่อย ๆ ที่จัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก ใช้กระบวนการ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		4.86	0.29	มากที่สุด	4.97	0.06	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.86 และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.97

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ

ข้อ	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	สรุปผล	$\bar{X}$	S.D.	สรุปผล
ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ							
1.1	วิธีการระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกันจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน	4.43	0.53	มาก	4.65	0.47	มากที่สุด
1.2	กระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในอาชีพตนเอง มีความเข้าใจในวิชาชีพตนเอง เข้าใจในเป้าหมายวิชาชีพตนเอง	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.45	มากที่สุด
1.3	หาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและมีความมั่นคง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง และการเผยแพร่นวัตกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	4.73	0.29	มากที่สุด
2.1	มีการตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน ระดมความคิด โดยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC แล้วร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของงานเป็นระบบ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	กระตุ้นให้ครูมีการแสวงหาองค์ความรู้และพัฒนา นวัตกรรมของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1	ใช้วิธีการระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกันจัดลำดับความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	ยกย่อง ชมเชย ในการการทำงานแก่ครู	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		4.88	0.33	มากที่สุด	4.87	0.34	มากที่สุด



จากตาราง 22 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.88 และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.87

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

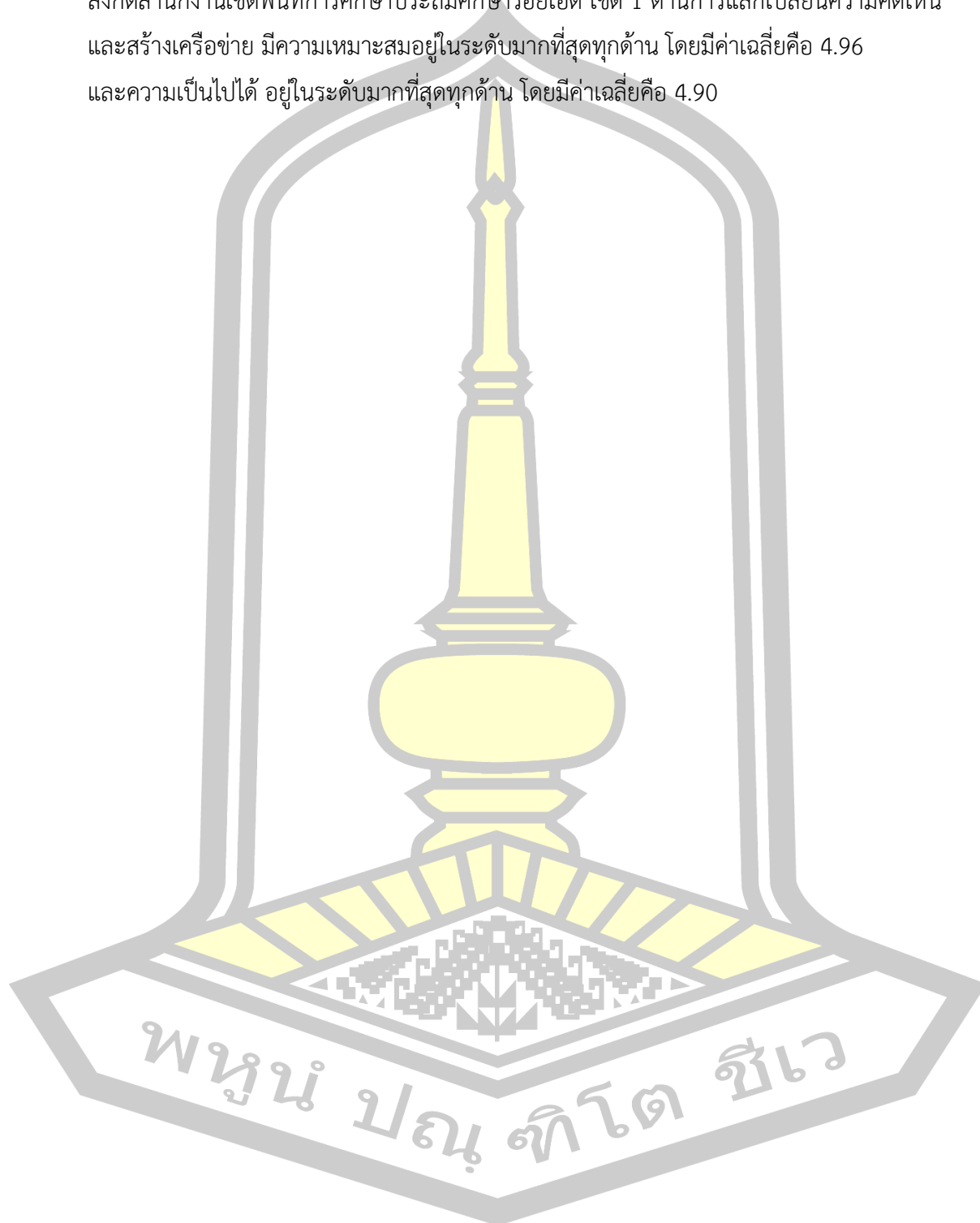
ข้อ	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	สรุปผล	$\bar{X}$	S.D.	สรุปผล
ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู							
1.1	การเข้าใจและยอมรับในการแสดงความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่น	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
1.2	ประพุดิตินเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนร่วมองค์กรที่จะได้มีการเปิดใจพูดคุยยอมรับกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3	เป็นผู้รู้จักการคิดวิเคราะห์ แยกแยะให้ได้ มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาพูดคุยปรึกษากัน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1	มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เพื่อมิให้เกิดอคติต่อผู้สำรวจ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	แสวงหาข้อมูลรอบด้าน ใช้เหตุผลวิเคราะห์สาเหตุปัญหาและหาแนวทางแก้ไข	5.00	0.00	มากที่สุด	4.73	0.29	มากที่สุด
3.1	รู้จักวิเคราะห์แยกแยะและต้องสังเคราะห์ได้เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงพัฒนาตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สรุปและตัดสินใจโดยอาศัยการเปิดใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3	พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม		4.98	0.13	มากที่สุด	4.94	0.08	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.98 และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.94

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ข้อ	สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	สรุปผล	$\bar{X}$	S.D.	สรุปผล
ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย							
1.1	การพบปะพูดคุยซึ่งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
1.2	การเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทางวิชาการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.38	มากที่สุด
1.3	แสวงหาความรู้หรือเครือข่ายความรู้ อยู่เสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1	ครูเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทางวิชาการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.73	0.29	มากที่สุด
2.2	สนใจที่จะขยายขอบเขตการเป็นสมาชิกองค์กรต่างๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1	รู้ข้อมูลของเครือข่ายว่าดำเนินงานอย่างไร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรสร้างขึ้นจัดขึ้นและเรียนรู้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3	สร้างความตระหนัก ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.70	0.27	มากที่สุด
รวม		4.96	0.26	มากที่สุด	4.90	0.14	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น  
และสร้างเครือข่าย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.96  
และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 4.90



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แก่ผู้สนใจเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

#### สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีผลปรากฏดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แก่ผู้สนใจเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเอง

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตามลำดับ

2. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.1 ด้านการศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ผลสรุปดังนี้

2.1.1 โดยการติดตามจากสื่อ เอกสารตำรา และการศึกษาด้วยตนเอง

2.1.2 ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) เป็นเครื่องมือเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเสนอเพื่อสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาด้วยกัน

2.1.3 ให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความคิดและการพัฒนาองค์กร

2.1.4 การแลกเปลี่ยนกระบวนการ PLC เพื่อเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ

2.1.5 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการศึกษาต่อ ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความคิดและการพัฒนาองค์กร

2.1.6 ส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาบ่อย ๆ ที่จัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก ใช้กระบวนการ PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ  
 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ผลสรุปดังนี้

2.2.1 วิธีการระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกันจัดลำดับ  
 ความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน

2.2.2 กระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในอาชีพตนเอง มีความเข้าใจในวิชาชีพ  
 ตนเอง เข้าใจในเป้าหมายวิชาชีพตนเอง

2.2.3 หาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและมีความมั่นคง  
 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง และการเผยแพร่นวัตกรรม

2.2.4 มีการตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน ระดมความคิดโดยกระบวนการชุมชนแห่ง  
 การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) แล้วร่วมกันจัดลำดับ  
 ความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ

2.2.5 กระตุ้นให้ครูมีการแสวงหาองค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรมของตนเอง

2.2.6 ใช้วิธีการระดมสมองในวิธีการของ PLC เพื่อให้เกิดการร่วมกันจัดลำดับ  
 ความสำคัญขององค์ความรู้ แล้วสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการพัฒนา  
 องค์กรและวิชาชีพ

2.2.7 ยกย่อง ชมเชย ในการการทำงานแก่ครูใช้ระบบความยุติธรรมของ  
 ผลงาน

2.3 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์  
 ผู้บริหารการศึกษาที่มีแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทาง  
 การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ผลสรุปดังนี้

2.3.1 การเข้าใจและยอมรับในการแสดงความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่น

2.3.2 ประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนร่วมองค์กร  
 ที่จะได้มีการเปิดใจพูดคุยยอมรับกัน

2.3.4 เป็นผู้รู้จักการคิดวิเคราะห์ แยกแยะให้ได้ มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมา  
 พูดคุยปรึกษากัน

2.3.5 มีความคิดเชิงบวก (Positive Thinking) เพื่อมิให้เกิดอคติต่อผู้สำรวจ

2.3.6 แสวงหาข้อมูลรอบด้าน ใช้เหตุผลวิเคราะห์สาเหตุปัญหา

และหาแนวทางแก้ไข

2.3.7 รู้จักวิเคราะห์แยกแยะและต้องสังเคราะห์ได้เพื่อนำไปสู่การแก้ไข  
ปรับปรุงพัฒนาตนเอง

2.3.8 การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สรุปและตัดสินใจโดยอาศัยการ  
เปิดใจ

2.3.9 พร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง

2.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ผู้วิจัยได้ดำเนินการ  
สัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ที่มีแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนา  
แนวการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ผลสรุปดังนี้

2.4.1 การพบปะพูดคุยทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ

วิชาการ

2.4.2 การเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทาง

2.4.3 แสวงหาความรู้หรือเครือข่ายความรู้อยู่เสมอ

วิชาการ

2.4.4 ครูเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อสร้างเครือข่ายความรู้ทาง

2.4.5 สนใจที่จะขยายขอบเขตการเป็นสมาชิกองค์กรต่างๆ

2.4.6 มีการสร้างเครือข่ายระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้

2.4.7 รู้ข้อมูลของเครือข่ายว่าดำเนินงานอย่างไร

ประโยชน์

2.4.8 เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรสร้างขึ้นจัดขึ้น และเรียนรู้นำมาใช้ให้เกิด

2.4.9) สร้างความตระหนัก ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

3. ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง  
ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและรายด้าน  
มีความเหมาะสมมากที่สุด

พูน ปณ ทิโต ชีเว

## อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 24 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การสำรวจด้วยตนเอง 2) การใช้แบบสอบถาม 3) การใช้แบบสัมภาษณ์ 4) การให้บุคคลอื่นสำรวจ 5) การแก้ไขปรับปรุง องค์ประกอบที่ 2 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การศึกษาค้นหาความรู้ 2) การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา 3) การศึกษาดูงาน 4) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น องค์ประกอบที่ 3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ 2) การกำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ 3) การสร้างต้นแบบนวัตกรรม 4) การทดลองใช้นวัตกรรม 5) การเผยแพร่นวัตกรรม 6) การรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ 7) การสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ 2) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู 3) การเป็นสมาชิก และการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร 4) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 5) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 6) การเป็นกรรมการ อนุกรรมการหรือคณะทำงานองค์กร 7) การเป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Nixon และคณะ (1995) ที่เสนอแนะว่าครูจะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้หากดำเนินการตามเทคนิคและวิธีการดังนี้ 1) มีการทำงานร่วมกันของคณะครู เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด และประเมินผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงานร่วมกัน 2) มีการจัดการประชุมเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน เพื่อรับทราบข้อปัญหาในการพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน และโครงการจัดการศึกษาของชุมชน



- 3) ครูจะต้องทำงานอย่างหนักร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งชุมชนในท้องถิ่น  
 4) ครูจะต้องทำงานโดยถือว่าครอบครัวเป็นสมาชิกที่จะช่วยเสนอแนะและเติมเต็มทางการศึกษา

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตามลำดับ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความตระหนักสภาพการศึกษาในปัจจุบันที่ระบบการศึกษาอยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ทั้ง 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่คาดหวัง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน รายชื่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวรรณ จันทร์ปรำงค์ (2550) ได้วิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานีมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์ (2548) ได้วิจัยการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานีมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองโดยเรียงค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรมควบคุมการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรม 4) การสัมมนา 5) การนิเทศติดตาม 6) การเป็นที่เลี้ยง 7) การสอนแนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดี รัชตวิภาสนันท์ (2548) ได้ศึกษาสมรรถภาพครูเครือข่ายวิทยาศาสตร์กายภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคเหนือตอนบน พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์จะต้องเป็นรูปแบบที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรม การนำความรู้ไปฝึกทดลองปฏิบัติ การนิเทศโดยตรง การนิเทศทางโทรศัพท์การนเทศออนไลน์ ทางอินเทอร์เน็ต การจัดแสดงนิทรรศการ การนำเสนอผลงาน การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การใช้แหล่งการเรียนรู้จากองค์กร

ของรัฐเข้ามาช่วยเสริม 2) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องเป็นการพัฒนาแบบพบหน้า เนื่องจากสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication หรือ ICT) มาผสมผสานกันเป็นวิธีที่จะพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่อง 3) การพัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ด้านใดก็ตามควรมีแบบอย่างหรือตัวอย่างที่ครูเห็นเป็นรูปธรรมและนำไปฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะด้วยตนเอง 4) การพัฒนาครูประจำการเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง หากได้รับแรงผลักดันส่งเสริมต่อเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่จะกระทำให้ครูมีกำลังใจและเกิดแนวความคิดพัฒนานวัตกรรมอย่างมีพลวัต 5) การพัฒนาครูโดยครูด้วยกันเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง เช่น การสังเกตการสอนของครูโดยเพื่อนครูและนำผลการสังเกตมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อหาแนวทางการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับทางการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในแต่ละองค์ประกอบสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ สมรรถนะ  
ด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรกคือ ครูได้ศึกษาดูงาน  
ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และครูได้มีการ  
ติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการใหม่ ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับมากเป็นเพราะครู  
มีการแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการ  
คุรุสภา (2544) กล่าวถึงการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ คือ  
1) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัด  
กิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ  
สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศในระดับโลก โดยพิจารณาจากกรณีข้อมูลข่าวสารที่เป็น  
ปัจจุบัน 2) สามารถรวบรวมข่าวสารที่จำเป็น และนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ได้แก่  
การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียน  
การสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจากการมีวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรม  
การเรียนการสอน 3) สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้  
เป็นปกตินิสัย

3.2 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรกคือ ครูได้มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่ ครูได้มีการเผยแพร่นวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และครูได้มีการทดลองใช้นวัตกรรมก่อนนำไปปฏิบัติจริง ตามลำดับ ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ จัดหมวดหมู่องค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบรายการพฤติกรรมของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) รวบรวม สังเคราะห์ ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

3.3 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรก คือ สอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น ให้บุคคลอื่นในองค์กร สำรวจเพื่อทราบข้อบกพร่องของตนเอง และทราบข้อบกพร่องของตนเองและแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC) ในสถานศึกษาทั้งระดับกลุ่มย่อยและระดับโรงเรียนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้พัฒนาหรือแก้ปัญหาแทนวิธีการแบบเดิม ๆ สอดคล้องกับ Bennis และ Nanus (1985) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เน้นความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & Innovation) เป็นการใช้ความคิด และสติปัญญาในการทำงานร่วมกันถึงการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นการใช้นวัตกรรมและสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ แทนการแก้ปัญหาแบบเดิม (Bass and Riggio, 2006)

3.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรกคือ การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่าง ๆ การเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และการเป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายอยู่ในระดับมาก

เป็นเพราะครูมีการศึกษาพัฒนาตนเองทั้งจากเอกสารตำรา และสื่อต่าง ๆ และมีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเองของครู ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้ 1) ค้นหาความรู้แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นอยู่เสมอ 2) การพบปะกับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ 3) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ดังนี้

1.1 จากการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู จึงควรส่งเสริมการใช้แนวทางนี้เพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูต่อไป

#### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

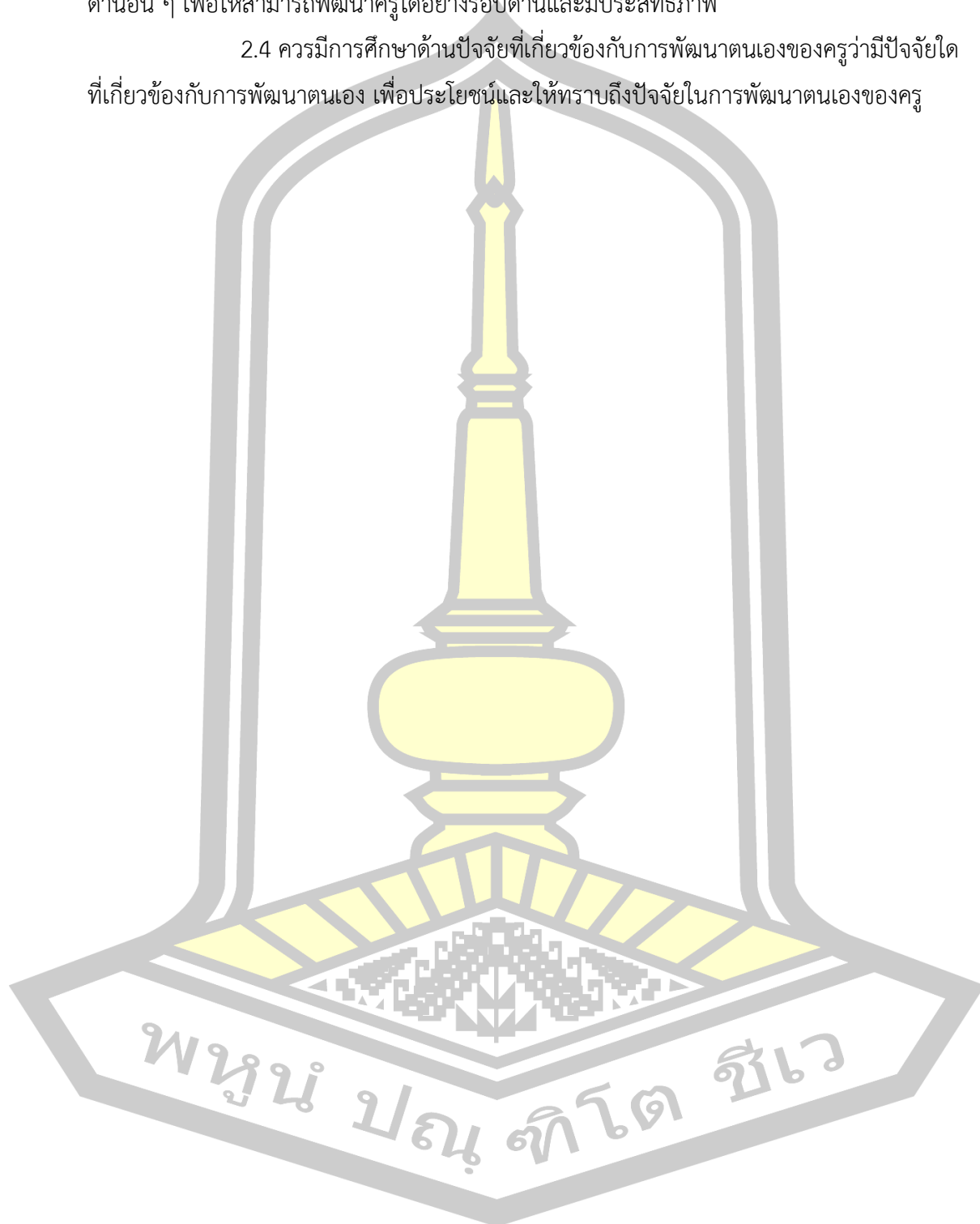
จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม

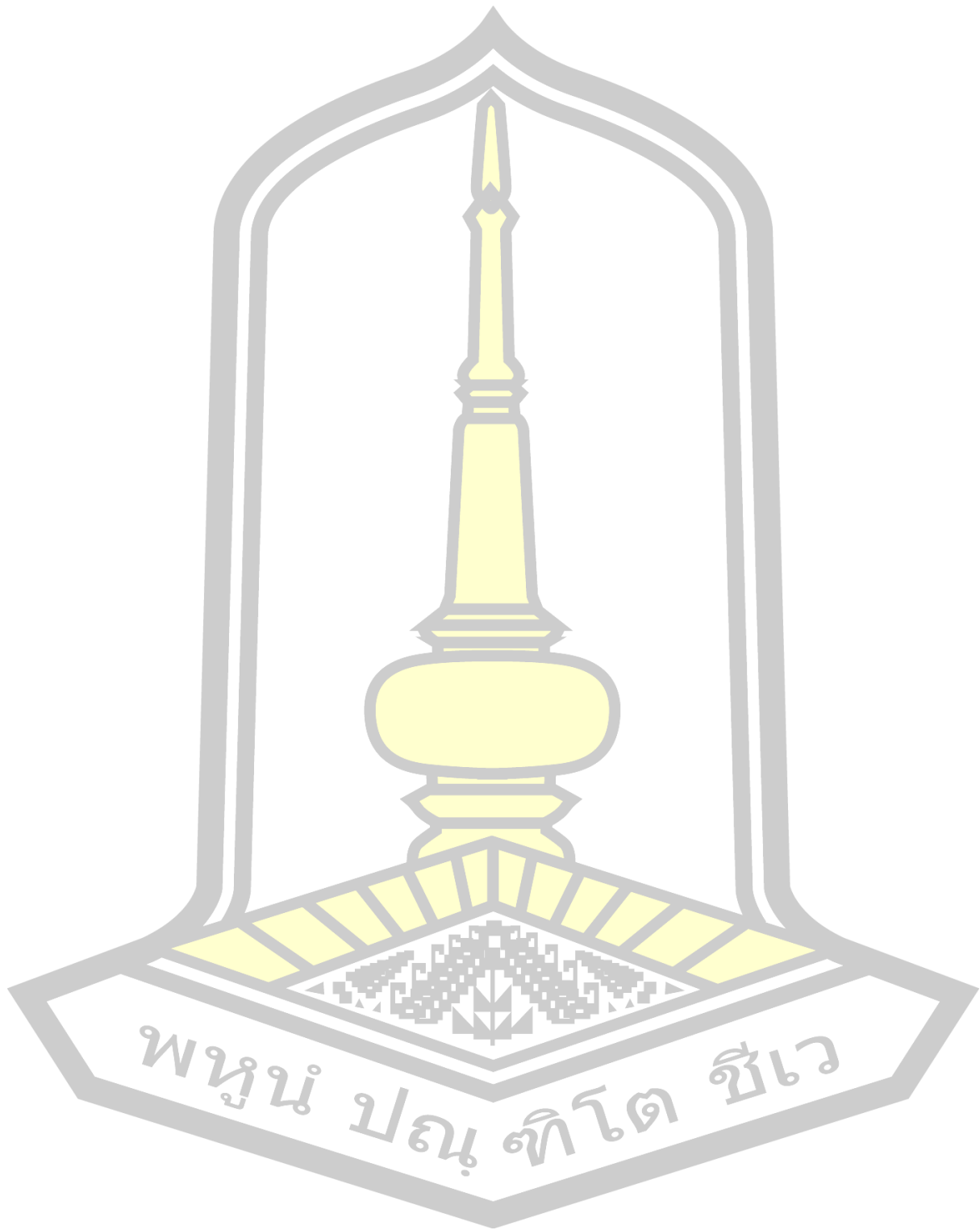
2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในรูปแบบอื่น ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย

2.3 ควรมีการศึกษาการพัฒนาแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครู  
ด้านอื่น ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาครูได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ

2.4 ควรมีการศึกษาด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครูว่ามีปัจจัยใด  
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์และให้ทราบถึงปัจจัยในการพัฒนาตนเองของครู



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *แนวทางการนำมาตราฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวการดำเนินงาน*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการนำมาตราฐานหลักสูตรไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *กฎหมายการศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : [http://www.ed\\_law.net](http://www.ed_law.net). [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 ธันวาคม 2562].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือบริหารจัดการเวลา เรียน “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ปีการศึกษา 2559*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2539). *ทฤษฎีบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์ (1996).
- จิระวรรณ จันทร์ปรางค์. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนกพร ไตรรัตน์ มณีโชติ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 1 จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2552). *นวัตกรรมการศึกษาชุด KM (Knowledge Management)*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- ทรงเดช สอนใจ. (2555). *การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://webcache.googleusercontent.com>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 ธันวาคม 2562].
- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิพวรรณ ประเสริฐอำไพสกุล. (2544). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นและการยอมรับในผลการประเมินของครูคณิตศาสตร์ระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็นแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนานันต์ ตี๋ยง. (2556). *โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลและวัดผลในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระชัย ปุณณโชติ. (2532). *การสร้างผลงานวิชาการการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *ความเป็นครูและธรรมิกมหาราชาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว : การวิเคราะห์คุณธรรมเบื้องหลังพระราชกรณียกิจ*. กรุงเทพฯ : อิมแพคทองธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญดี บุญญากิจ และกมลวรรณ ศิริพานิช. (2545). *Benchmarking : ทางลัดสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. (2551). *ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.



- เบญจมินทร์ โคตรสุโน. (2558). *พัฒนาแนวทางส่งเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เบญญาภา คงมาลัย และศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ์. (2558). การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์*, 43(1), 37-47.
- ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์. (2548). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2548). *สรุปประเด็นการบรรยายเรื่อง การบริหารภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาระบบราชการ*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผกา สัตยธรรม (2550). *คุณธรรมของครู*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจน์ เพชรชบุรณิน. (2528). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พเยาว์ สุดรัก. (2553). *ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2531). *เพื่ออนาคตของการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พศิน แต่งจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ดวงกลม.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *Balanced Scorecard รู้ลึกในการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัคดี รัชตวิภาสนันท์ (2548). *รายงานการวิจัยศึกษาสมรรถภาพครูเครือข่ายวิทยาศาสตร์กายภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

มารุต พัฒนาผล. (2557). *การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิด และความสุขในการเรียนรู้*.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จรัสสินทวงศ์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรินติงเฮ้าส์.

เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2550). *การเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อการพัฒนาครู*. [ออนไลน์]. ได้จาก : [www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx?](http://www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx?) [สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2562].

วรภัทร์ ภูเจริญ. (2541). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

วิจารณ์ พานิช. (2552). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551*. กรุงเทพฯ : สำนักปลัด.

สมคิด พรหมจ้อย และสุพักตร์ พิบูลย์. (2544). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. นนทบุรี : จตุพรดีไซน์.

สมพร สุทัศน์ีย์. (2547). *จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมหวัง มหาวัง. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมาน อัสภูมิ. (2541). *ที คิว เอ็ม การบริหารทั่วทั้งองค์กรในองค์กรทางการศึกษา*. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

สมิต อาชนิจกุล. (2534). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 30(3), 30-32.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). *เอกสารประกอบ การดำเนินงานของ คสมจ. และ อสคบ.*

กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา*.

กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2550).

*การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2534). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ :

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2575*. กรุงเทพฯ :

พริกหวานกราฟฟิค.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity*, 9(53), 44–48.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). *เอกสารคำสอน รายวิชา 0501702 หลักการ ทฤษฎี*

*และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาคการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคลากรและมีกรอบม*. กรุงเทพฯ :

วี.เจ. พรินต์ติ้ง.

สุภาภรณ์ กิตติธรรมาภรณ์. (2553). *รายงานการวิจัย รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้มีความเป็นมือ*

*อาชีพในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2*. พิษณุโลก :

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

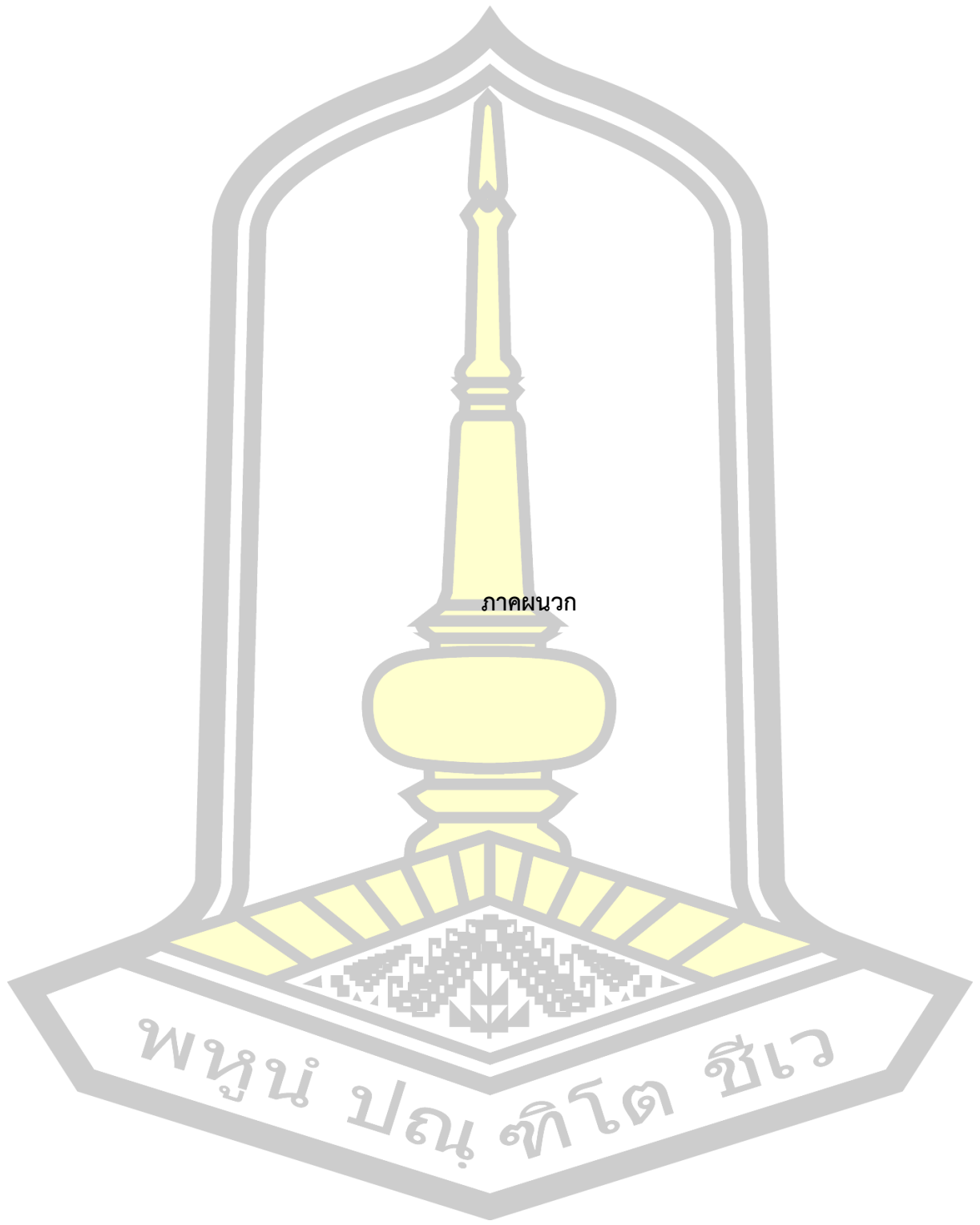
เสถียร เขยประดับ. (2536). *สื่อมวลชนกับการพัฒนาประเทศเน้นเฉพาะประเทศไทย*. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). *Human Resource Management and Development : Case Study*. กรุงเทพฯ : เอส อาร์ เซ็นเตอร์.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อีโตชิ คูเมะ. (2540). *การบริหารจัดการคุณภาพ (MBQ)*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- Bass, B.M. and R.E. Riggio. (2006). *Transformational leadership*. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W. and B. Nanus. (1985). *Leaders The strategies for taking charge*. New York : Harper and Row.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager*. New York : McGraw-Hill.
- Castillo, E.D. (2005). *Defining Competencies*. Mexico : Business Mexico.
- Dales, M and K. Hes. (1995). *Creating Training miracles*. Sydney : Prentice Hall.
- Deming, E.W. (1995). *Out of the Crisis*. USA : The Massachusetts Ins Center for Advanced Engineering study.
- Everard, B. and G. Morris. (1990). *Effective school management*. 2<sup>nd</sup> ed. London : Hollen Street Press.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Gucci, T. and others. (2013). *Teaching 21st Century Competencies: Lessons from Crescent Girls' School in Singapore*. [online]. Available from : <https://www.semanticscholar.org>. [accessed 22 December 2019].
- Guskey, T.R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Hughes, T.P. (1971). *The Delphi Technique. Paper Presented at The Annual Meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development*. California : Monterey.
- Kaufman, R. and F.W. English. (1981). *Needs assessment: Concepts and application*. Englewood Cliffs, NJ : Educational Technology Publications.

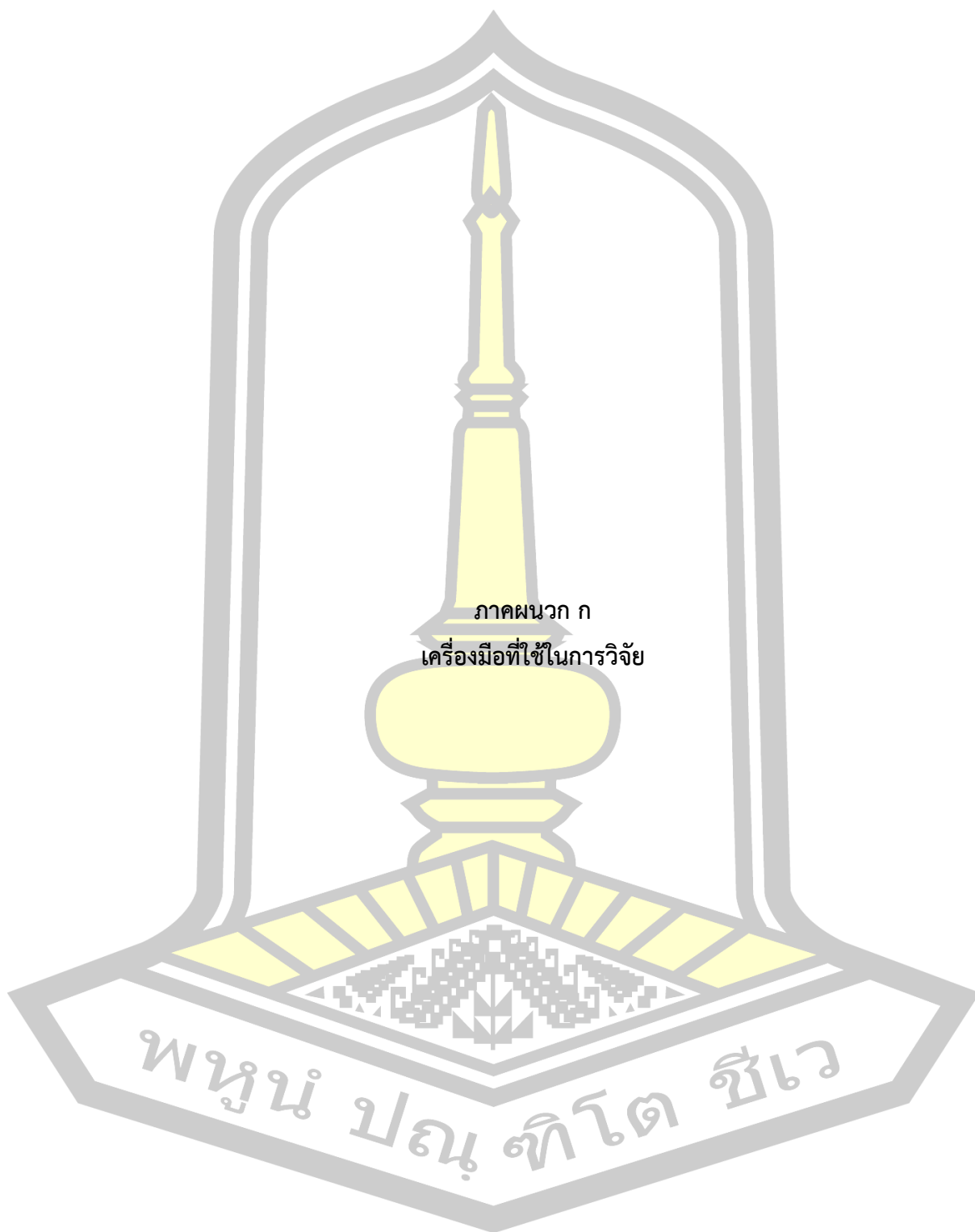
- Kenedy, P.W. and S. Dresser. (2005). Creating a Competency-based Workplace. *Benefits and Compensation Digest Brookfield*, 42(2), 163-166, February.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning*. New York : Association Press.
- McKeown, M. (2008). *The Truth About Innovation*. London, UK : Prentice Hall.
- Mitrani, A., Dalziel, M. and D. Fitt. (1992). *Competency based human resource management : Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London : McGraw-Hill.
- Morgan, N.A. and others. (2006). Resource-performance relationships in industrial export ventures: The role of resource inimitability and substitutability. *Industrial Marketing Management*, 35, 621-633.
- Pendergast, D. Garvis, S. and J. Keogh. (2011). Pre-service student-teacher self-efficacy beliefs: An insight into the making of teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(12), 46-58.
- Piaget, J. (1973). *Psychology and Epistemology: Towards a Theory of Knowledge*. Record : Rio de Janeiro.
- Raji, V.S. (2009). Competency Mapping of Teachers in Tertiary Education. *Paripex-Indian journal of Research*, 4(4), 1222-1287, July.
- Spencer, M. and M.S. Spencer. (1993). *Competence at work: Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.
- Stufflebeam, D.L. (1968). *Evaluation as Enlightenment for Decision-Making*. Ohio : Ohio State University Evaluation Center.
- Tschannen-Moran, M. and A. Woolfolk Hoy. (2001). Teacher Efficacy Capturing an Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

พหุ ประถมศึกษา



ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยาลัย



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประทีป ชัยเว

**แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด**  
**เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู**  
**ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**  
**(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความ เหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
2. องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ปรากฏในเครื่องมือฉบับนี้ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่ เกี่ยวจากนักวิชาการ ที่ข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
3. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กำหนดมาให้ว่ามีความเหมาะสมในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้
  - ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ มากที่สุด
  - ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ มาก
  - ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ ปานกลาง
  - ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ น้อย
  - ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ ไม่เหมาะสม
4. กรณีท่านเห็นว่าองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดใด ควรเพิ่มเติมหรือตัดทอนออกไป กรุณาระบุในช่องขวามือสุดท้ายของรายการนั้นๆ หรือหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ กรุณาระบุท้ายแบบประเมิน
5. แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย
  - 5.1 ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
  - 5.2 ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายพีรวัสส์ เพ็ชรทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



**ตอนที่ 1** แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

องค์ประกอบ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. การสำรวจและประเมินตนเอง หมายถึง การกระทำเพื่อให้ได้ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดียังไงบ้าง เพื่อที่จะได้แก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น โดยการสำรวจและประเมินตนเองนั้นทำได้หลายวิธีทั้งจากแบบสังเกต และให้บุคคลใกล้ชิดเป็นผู้สำรวจ						
2. การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาข้อมูลข่าวสารเป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีที่จะทำให้ตนเองได้รับรู้ข่าวสาร ทันต่อการเรียนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อโอกาสในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย						
3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการเอาเนื้อหาความรู้เดิมมาประสานกันอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาความรู้ใหม่ กระบวนการสร้างความรู้ใหม่นี้อาศัยกระบวนการคิดระดับสูง ไม่ใช่เพียงความเข้าใจในการทำสิ่งต่างๆด้วยวิธีใหม่ ทั้งการคิดค้น พัฒนา นำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ						
4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย หมายถึง การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงเป็นกิจกรรมการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน หรือองค์กรไปยังผู้อื่น โดยมีการจัดระเบียบโครงการ ของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

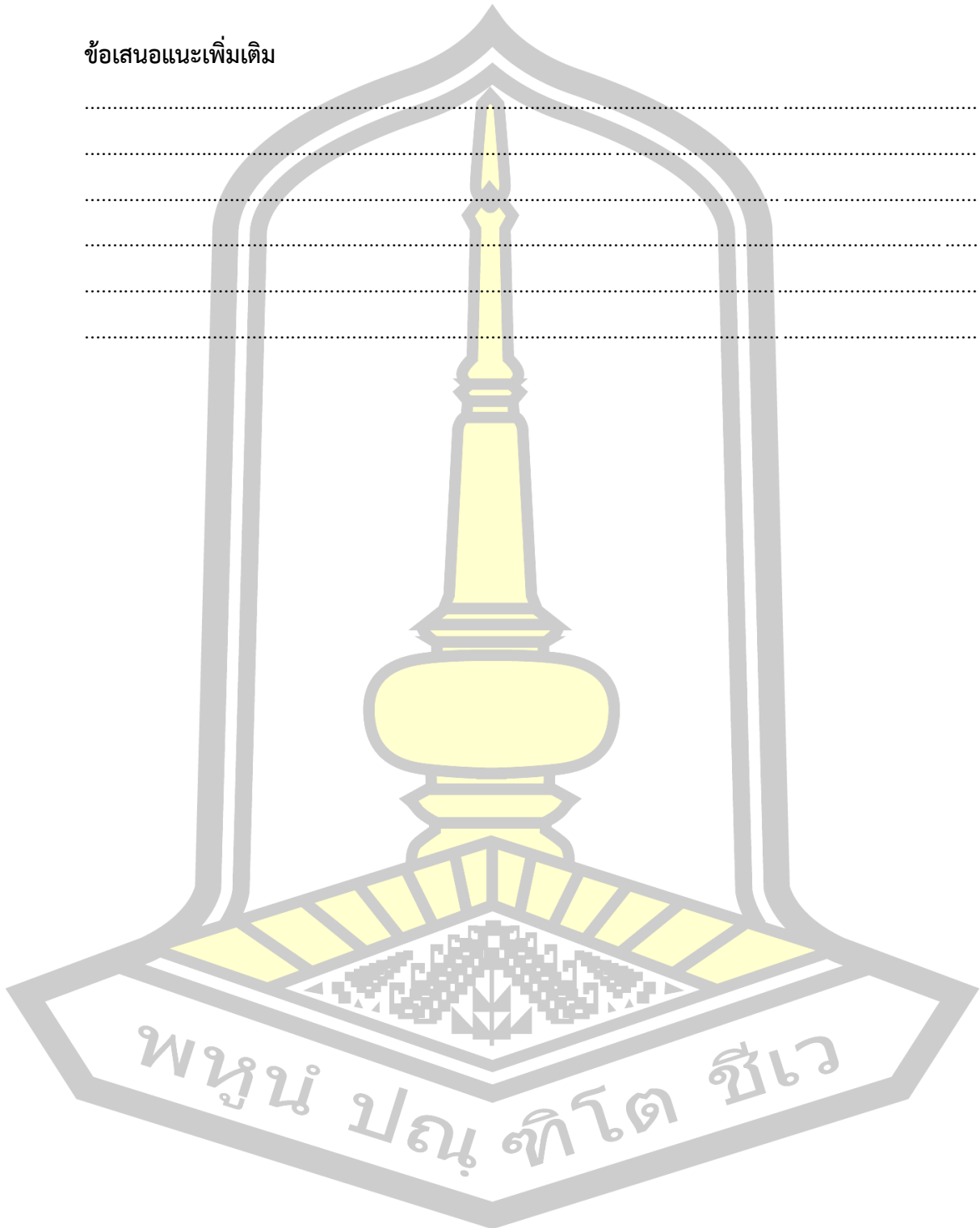
.....

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ตัวชี้วัด สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. การสำรวจและประเมินตนเองของครู						
1.1 การสำรวจด้วยตนเอง						
1.2 การใช้แบบสอบถาม						
1.3 การให้บุคคลอื่นสำรวจ						
1.4 การแก้ไขปรับปรุง						
2. การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ						
2.1 การศึกษาค้นหาความรู้						
2.2 การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ						
2.3 การศึกษาดูงาน						
2.4 การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา						
2.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น						
3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ						
3.1 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้						
3.2 การกำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้						
3.3 การสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรม						
3.4 การสร้างต้นแบบนวัตกรรม						
3.5 การทดลองใช้นวัตกรรม						
3.6 การเผยแพร่ใช้นวัตกรรม						
3.7 การรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้						
4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย						
4.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ						
4.2 การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู						
4.3 การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร						
4.4 การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ						
4.5 การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ						
4.6 การเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานองค์กร						
4.7 การเป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนา						

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ  
สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำหรับการวิจัย  
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูใน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง

1. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่กำหนดให้วัดได้ สอดคล้องตรงตามนิยามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดเนื้อหาการประเมินออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู
- 1.2 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ
- 1.3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 1.4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

2. ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- + 1 หมายถึงข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึงข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในครั้งนี้

นายพิรวัสดี เพ็ชรทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**นิยามศัพท์ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**

1. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง วิธีการดำเนินงาน หรือเอกสารที่ใช้ในการเสริมสร้างครูให้เกิดการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานประกอบด้วย องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง คือ

- 1.1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
- 1.2 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ
- 1.3 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

2. สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู หมายถึง เป็นการกระทำเพื่อให้ได้ทราบว่า ตนเองมีคุณสมบัติที่ดียังไงบ้างเพื่อที่จะได้แก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น โดยการสำรวจและประเมินตนเองนั้น ทำได้หลายวิธีทั้งจากการใช้แบบสอบถาม การให้บุคคลอื่นสำรวจ เพื่อการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

2.2 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ หมายถึง การศึกษาค้นหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ และการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีที่จะทำให้ตนเองให้ได้รับรู้ข่าวสาร ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อโอกาสในการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย

2.3 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการสร้างความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการที่ประมวลเอาเนื้อหาความรู้เดิมมา ประสานกันอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาความรู้ใหม่ มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการสร้างความรู้ใหม่นี้อาศัยกระบวนการคิดระดับสูง มีการสร้างต้นแบบนวัตกรรม ทดลองใช้นวัตกรรม เผยแพร่นวัตกรรมนั้น โดยมีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ ไม่ใช่เพียงความเข้าใจในการทำสิ่งต่างๆด้วยวิธีใหม่ๆ ทั้งการคิดค้น พัฒนาสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมขึ้นมา จนนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

2.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย หมายถึง การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ มีการศึกษาเอกสารตำรา และสื่อต่างๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม/สัมมนาทางวิชาชีพครู การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร และเป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนา เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมการถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน หรือองค์การไปยังผู้อื่นโดยมีการจัดระเบียบโครงการ ของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้ พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื้อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

3. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับปฏิบัติการสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการปฏิบัติการสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

5. วิธีการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นในด้านความรู้ ทักษะ ความคิด คุณลักษณะความสามารถของบุคคลในองค์กร ให้มีคุณธรรม เจตคติที่ดี ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

7. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ได้กำหนดขึ้นโดยพระราชบัญญัติการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ เลขที่ 31 ถนนรณชัยชาญยุทธ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

**แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม**  
**สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู**  
**สำหรับการวิจัย**  
**เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู**  
**ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**

ข้อที่	ข้อความ/พฤติกรรมสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>องค์ประกอบ การสำรวจและประเมินตนเองของครู</b>					
1	ครูมีการสำรวจประเมินคุณสมบัติของตนเอง				
2	ครูมีการใช้แบบสอบถามในการสำรวจตนเอง				
3	ครูให้บุคคลอื่นในองค์กร สำรวจตนเองเพื่อให้ทราบคุณสมบัติในการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น				
4	ครูมีการสอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่นเสมอ				
5	ครูมีการแก้ไขปรับปรุง ตนเองจากการสำรวจให้ดีขึ้น				
<b>องค์ประกอบ การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ</b>					
6	ครูมีการค้นหาความรู้ใหม่ๆ				
7	ครูมีการติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการใหม่ๆ				
8	ครูมีการศึกษาดูงาน				
9	ครูมีการเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
10	ครูมีการเข้าร่วมสัมมนากับองค์กรต่างๆ				
11	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
<b>องค์ประกอบ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ</b>					
12	ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้				
13	ครูมีการกำหนดกรอบแนวคิดกระบวนการเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม				
14	ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ				
15	ครูมีการสร้างต้นแบบนวัตกรรมโดยอาศัยกระบวนการคิดระดับสูง ก่อนนำไปปฏิบัติจริง				

ข้อที่	ข้อความ/พฤติกรรมสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
16	ครูมีการทดลองใช้นวัตกรรมก่อนนำไปปฏิบัติจริง				
17	ครูมีการเผยแพร่นวัตกรรม เพื่อนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ				
18	ครูมีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่				
<b>องค์ประกอบ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย</b>					
19	ครูมีการศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ				
20	ครูมีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ				
21	ครูเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ด้วยความสมัครใจ				
22	ครูเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ				
23	ครูมีการเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่มคน ไปยังผู้อื่นในวิชาชีพ				
24	ครูมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพ				
25	ครูมีส่วนร่วมเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา ขององค์กรวิชาชีพ				

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. การสำรวจและประเมินตนเองของครู

.....

.....

.....

2. การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ

.....

.....

.....

3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

.....

.....

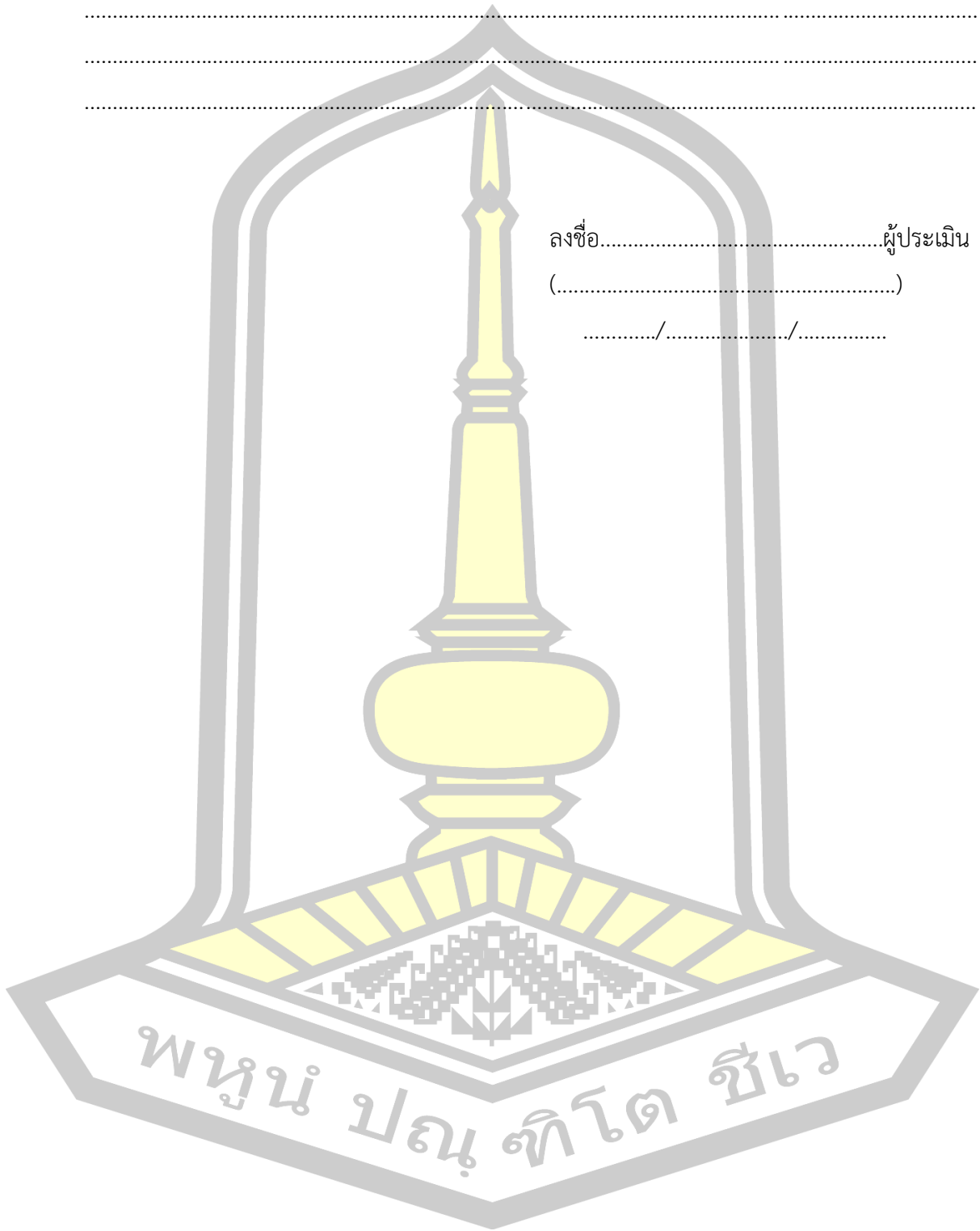
.....



4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

.....  
.....  
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  
(.....)  
...../...../.....



## แบบสอบถาม

### แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
  2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน คือ
    - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
    - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
    - ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
  3. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น
  4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้จะถือว่าสมบูรณ์ และสามารถนำไปประมวลผลได้
- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

นายพีรวัสดี เพ็ชรทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 091-9356691

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนา

ตนเองของครู

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. สถานภาพ  ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการแทนผู้บริหารสถานศึกษา  
 รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ  
 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน (ตามเกณฑ์ สพฐ.)
 

<input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน	120 คน
<input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	121 – 280 คน
<input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	281 คนขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**

- คำชี้แจง
1. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
  2. โปรดใช้ดุลพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ตามทัศนะของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
    - 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
    - 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก
    - 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
    - 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย
    - 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด





### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

#### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. การสำรวจและประเมินตนเองของครู

.....

.....

.....

2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

.....

.....

.....

3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

.....

.....

.....

4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชิวเว

## แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อคำถาม ตามความเป็นจริงที่ปรากฏในโรงเรียนของท่านให้ครบทุกประเด็น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาระดับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในปัจจุบัน และความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน และการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่อย่างใด

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลำดับความต้องการของวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม และเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัย ขอขอบคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายพีรวัสดี เพ็ชรทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 091-9356691

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพ  ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการแทนผู้บริหารสถานศึกษา  
 รองผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ  
 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน (ตามเกณฑ์ สพฐ.)
 

<input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดเล็ก	มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน	120 คน
<input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดกลาง	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	121 – 280 คน
<input type="checkbox"/> โรงเรียนขนาดใหญ่	มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่	281 คนขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ข้อคำถามวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

**คำชี้แจง**

1. โปรดพิจารณาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ที่กำหนดให้มา หรือหากมีวิธีการอื่นที่ท่านเห็นว่าน่าจะมีประสิทธิผลในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู กรุณาระบุเพิ่มเติม

2. ให้ท่านตัดสินใจเลือกวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ที่ท่านมั่นใจว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูง 3 ลำดับแรก แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าวิธีการที่ท่านเลือก ทั้ง 3 วิธี ดังต่อไปนี้

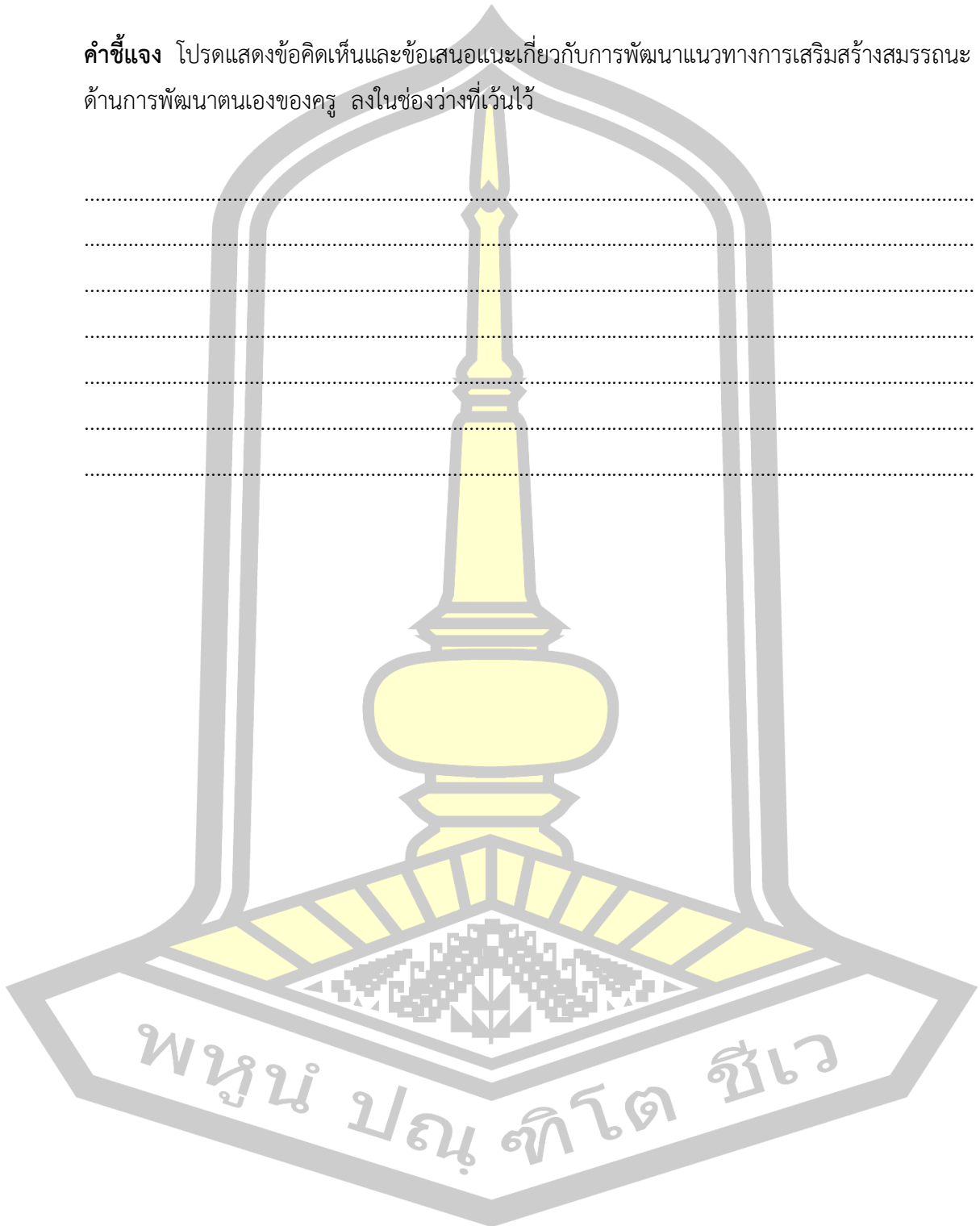
วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

- ( ) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ( ) การฝึกอบรม/การสัมมนา
- ( ) การติดตามข้อมูลข่าวสาร
- ( ) การเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร
- ( ) การศึกษาดูงาน
- ( ) การศึกษาจากเอกสารตำรา
- ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....



### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ  
ด้านการพัฒนาตนเองของครู ลงในช่องว่างที่เว้นไว้



## แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

### เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้าง ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
  - ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย การสำรวจและประเมินตนเองของครู การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นายพีรวัสดี เพ็ชรทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 091-9356691

พูน ปณ ภิโต ชัย

### ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....ตำแหน่ง.....
2. สถานที่ทำการสัมภาษณ์ .....
3. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ .....
4. ผู้สัมภาษณ์ .....

### ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมียุทธศาสตร์ปฏิบัติอย่างไร

1. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในด้านการสำรวจและ  
ประเมินตนเองของครู ควรมียุทธศาสตร์อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในด้านการศึกษา  
ค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ควรมียุทธศาสตร์อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในด้านการสร้างองค์  
ความรู้และและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ควรมียุทธศาสตร์อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในด้านการแลกเปลี่ยน  
ความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ควรมียุทธศาสตร์อย่างไร

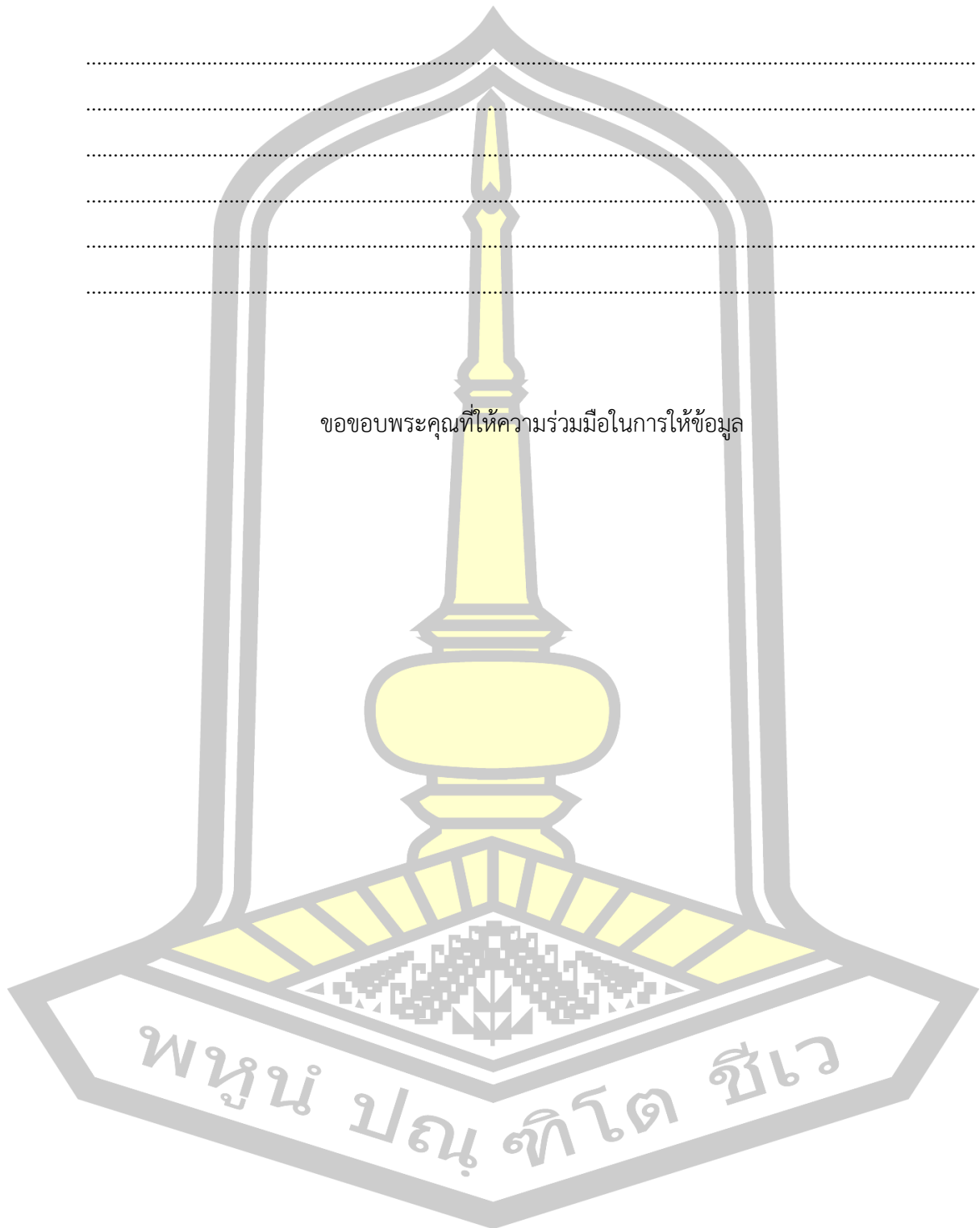
.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้**  
**ของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู**  
**ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1**  
**(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้
  - ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด
  - ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก
  - ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง
  - ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย
  - ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับไม่เหมาะสม
3. หากมีข้อสงสัยข้อเสนอแนะเพิ่มเติมกรุณาระบุแนบท้ายแบบประเมิน

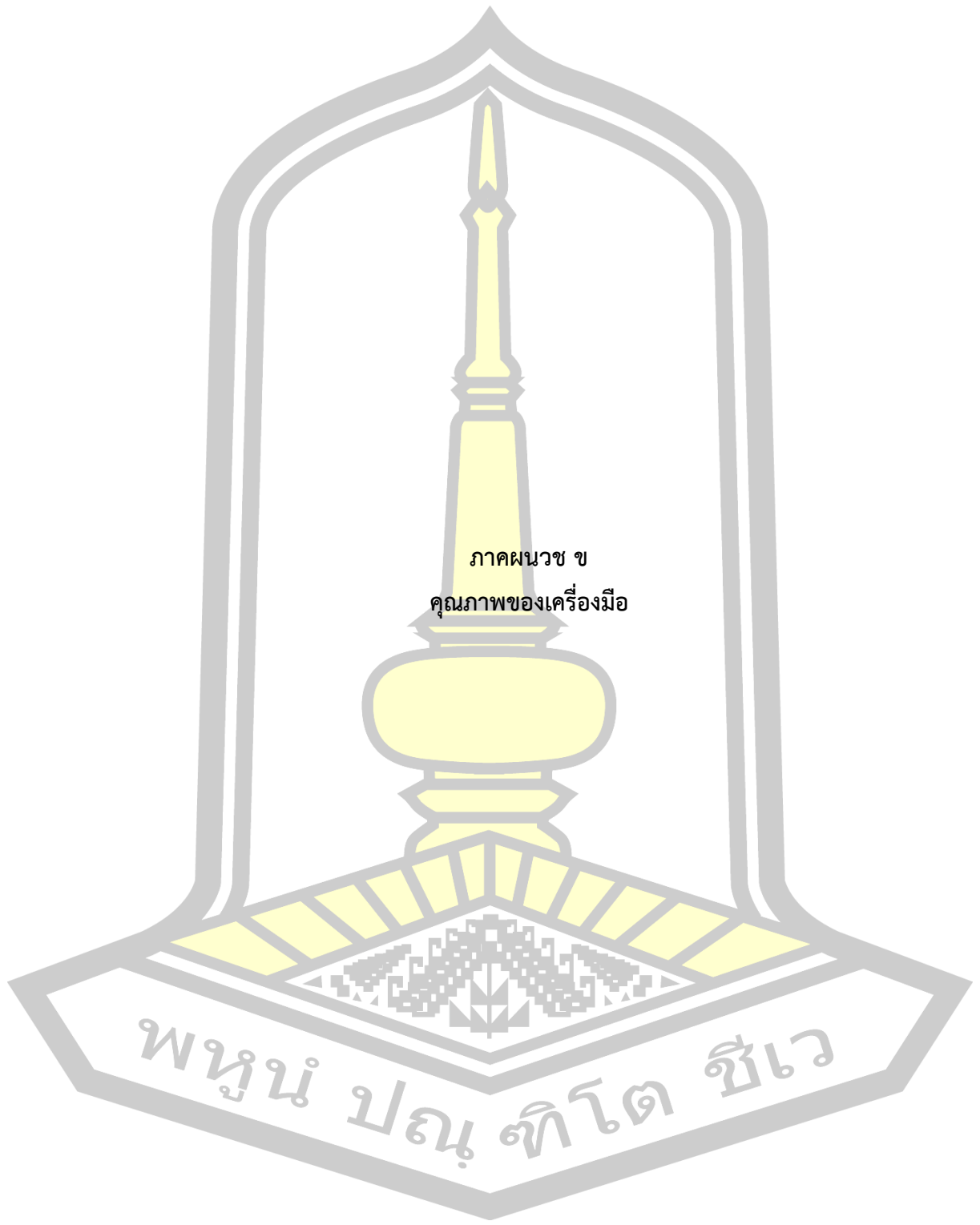
ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายพีรวัสส์ เพ็ชรทอง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 091-9356691



ภาคผนวก ข  
คุณภาพของเครื่องมือ

พหุบัณฑิตยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

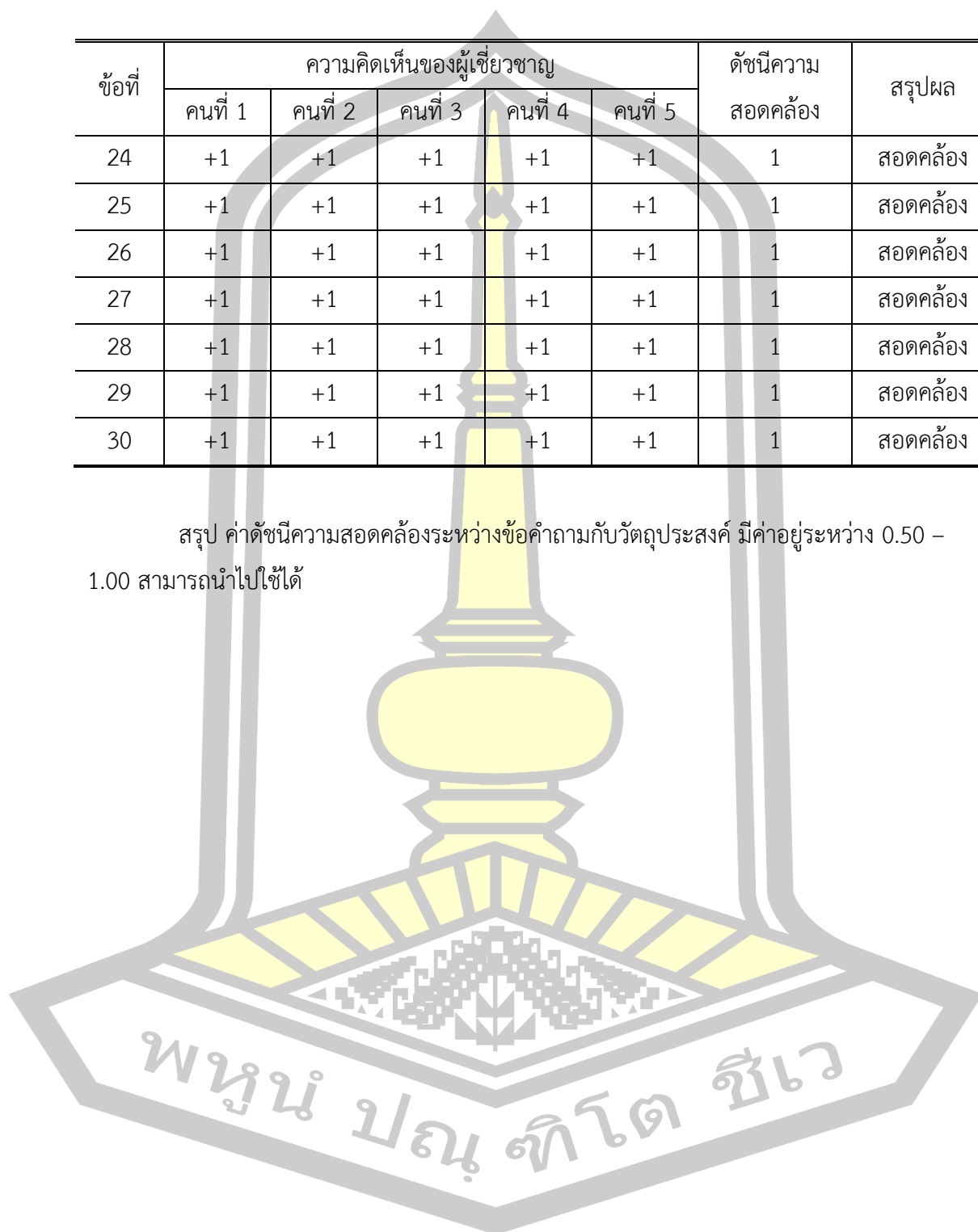
ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IC) ระหว่างเนื้อหากับข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความสอดคล้อง	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
22	-1	+1	+1	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
24	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

สรุป ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 สามารถนำไปใช้ได้





ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

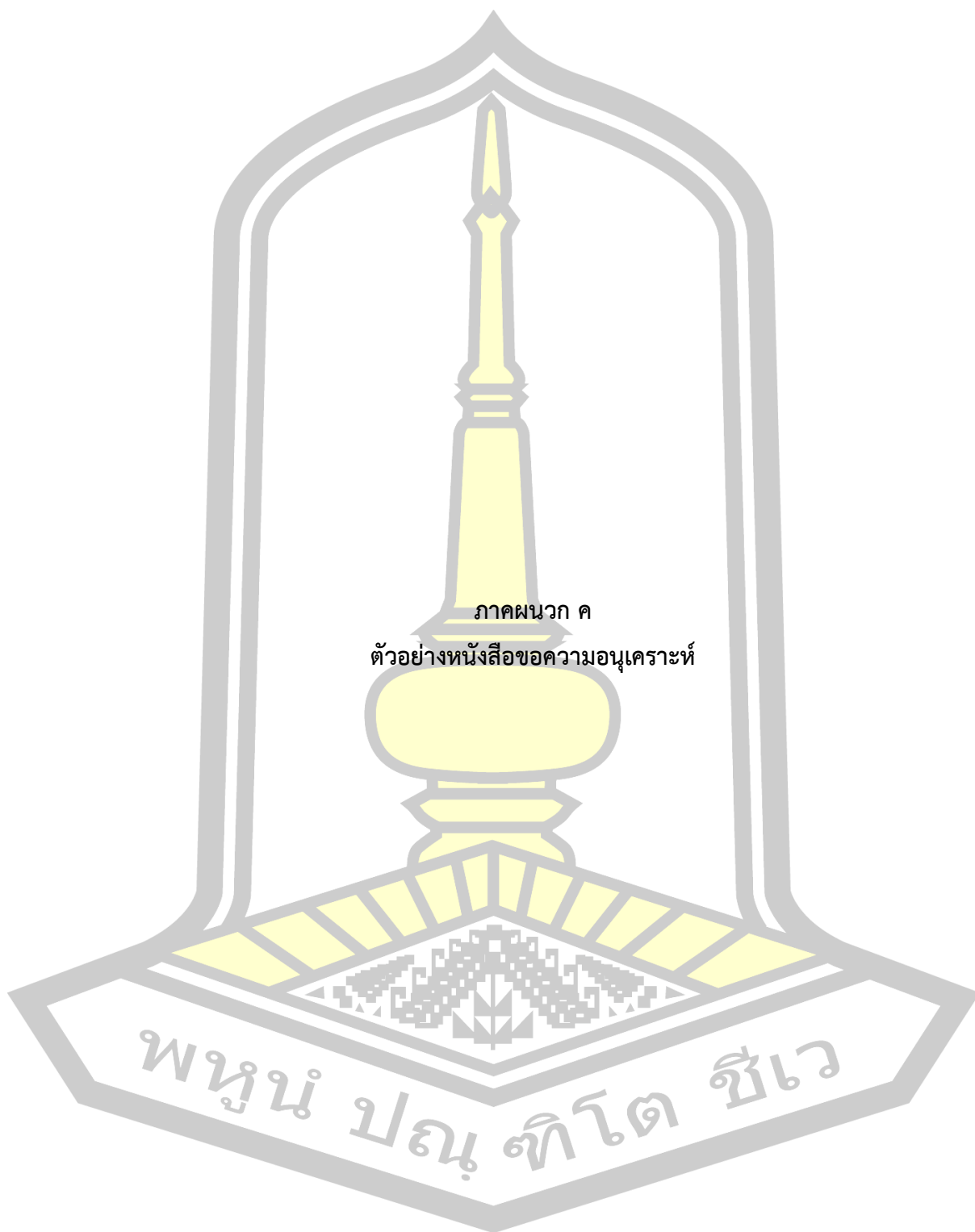
ค่าอำนาจจำแนก			
ข้อ	N	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
a11	30	0.451	0.974
a12	30	0.515	0.973
a13	30	0.685	0.973
a21	30	0.368	0.974
a22	30	0.437	0.974
a23	30	0.741	0.973
a24	30	0.469	0.973
a25	30	0.491	0.973
a26	30	0.494	0.973
a27	30	0.387	0.974
b11	30	0.599	0.973
b12	30	0.653	0.973
b13	30	0.720	0.973
b14	30	0.741	0.973
b21	30	0.685	0.973
b22	30	0.670	0.973
b23	30	0.746	0.973
c11	30	0.669	0.973
c12	30	0.577	0.973
c13	30	0.660	0.973
c14	30	0.438	0.974
c21	30	0.580	0.973
c22	30	0.599	0.973

ตาราง 26 (ต่อ)

ค่าอำนาจจำแนก			
ข้อ	N	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
c23	30	0.636	0.973
c31	30	0.715	0.973
d11	30	0.697	0.973
d12	30	0.542	0.973
d13	30	0.504	0.974
d14	30	0.589	0.973
d21	30	0.762	0.973
d22	30	0.434	0.974
d23	30	0.569	0.973
d24	30	0.527	0.973
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		0.603	0.973
		0.874	

สรุป ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทุกข้อเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.20–1.00 เป็นข้อคำถามที่ดีใช้ได้ และผู้วิจัยนำค่าอำนาจจำแนกที่เข้าเกณฑ์มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.874 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ

พหุ ประถมศึกษา



ภาคผนวก ค  
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

## หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
ที่ อว 0605.5(2)/ว1483 วันที่ 28 เมษายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ

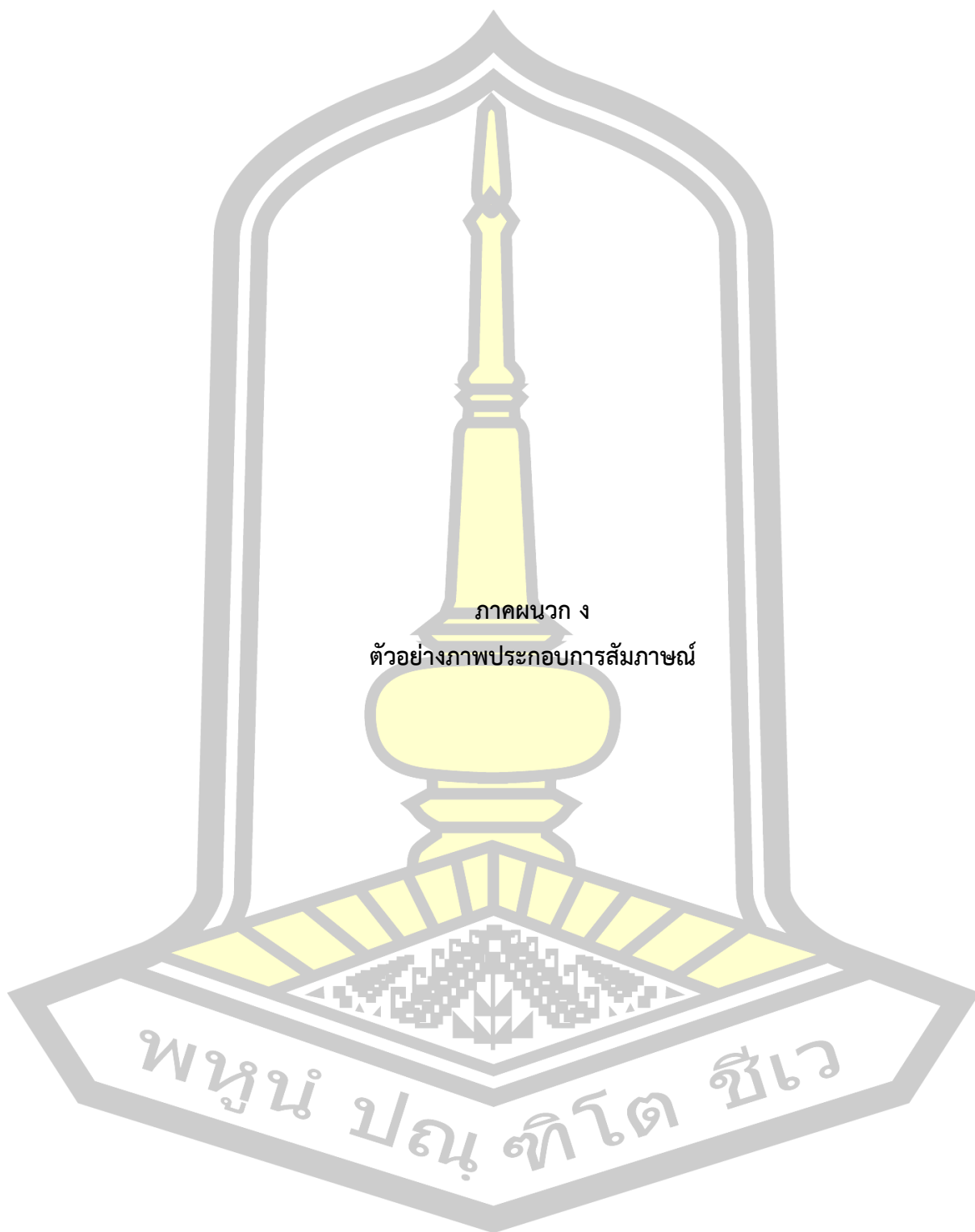
ด้วย นายพีรวัสดี เพ็ชรทอง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างภาพประกอบการสัมภาษณ์

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

## ตัวอย่างภาพประกอบการสัมภาษณ์



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายพีรวัสดี เพ็ชรทอง
วันเกิด	วันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 115 หมู่ที่ 6 ตำบลพระเจ้า อำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนดินคำบัวรองวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตำบลดินคำ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. 2550 ปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว