



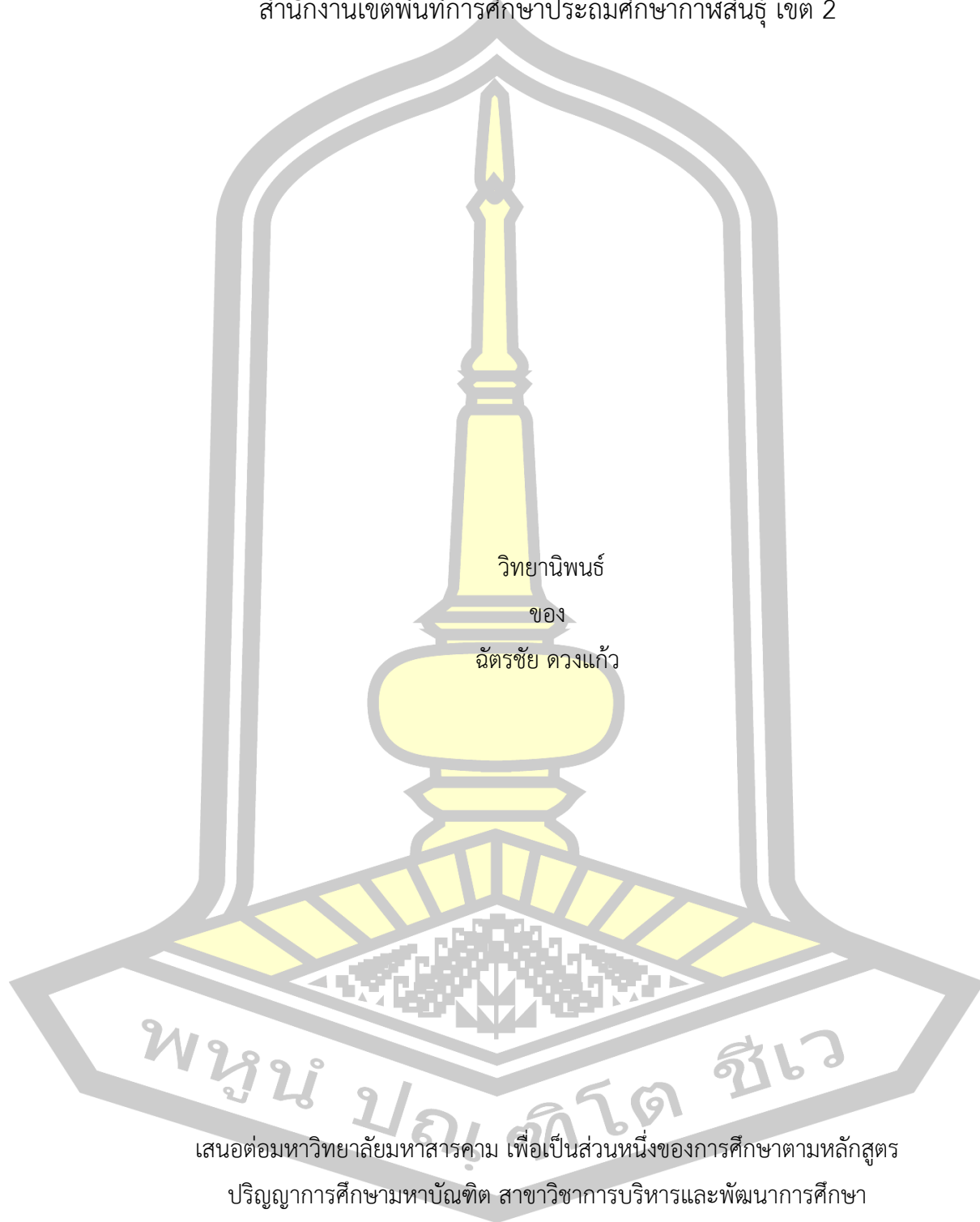
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ฉัตรชัย ดวงแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
ปีการศึกษา 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2



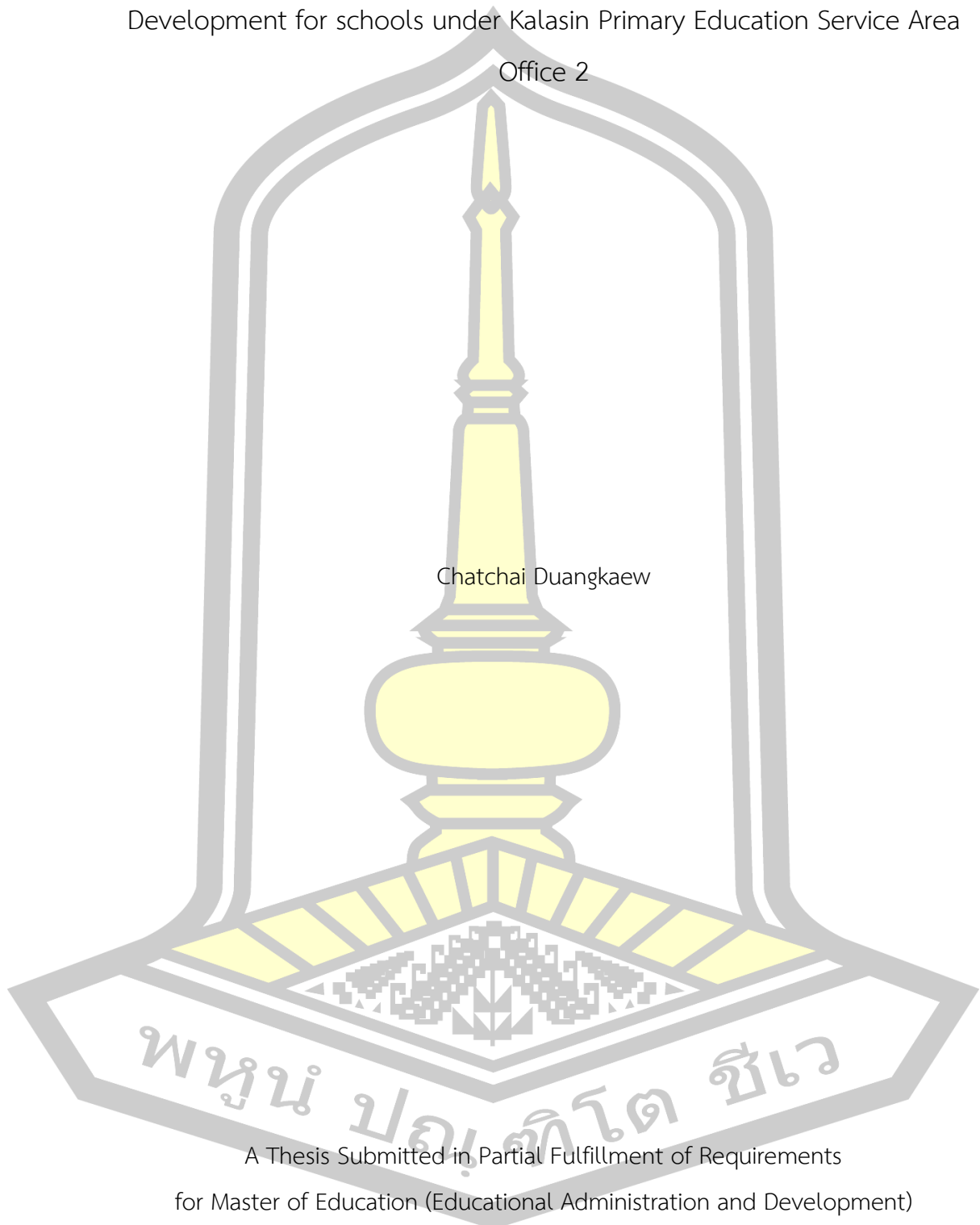
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
ปีการศึกษา 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing a Program to Strengthen Teacher's Competency on Self-
Development for schools under Kalasin Primary Education Service Area

Office 2

Chatchai Duangkaew



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

Academic Year 2018

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายฉัตรชัย ดวงแก้ว แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. เฉลิม กิจระการ)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(อ. ดร. พุทธรัตน์ ทะสา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2		
ผู้วิจัย	ฉัตรชัย ดวงแก้ว		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. เผชิญ กิจระการ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 การดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 308 คน และระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา แนวทางการพัฒนาตนเองจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ Best practice จำนวน 2 กรณี โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง พิจารณาร่างและคู่มือโปรแกรมและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า

อำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.24-0.64 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 แบบรายการให้เลือกเกี่ยวกับ วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมของ โปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

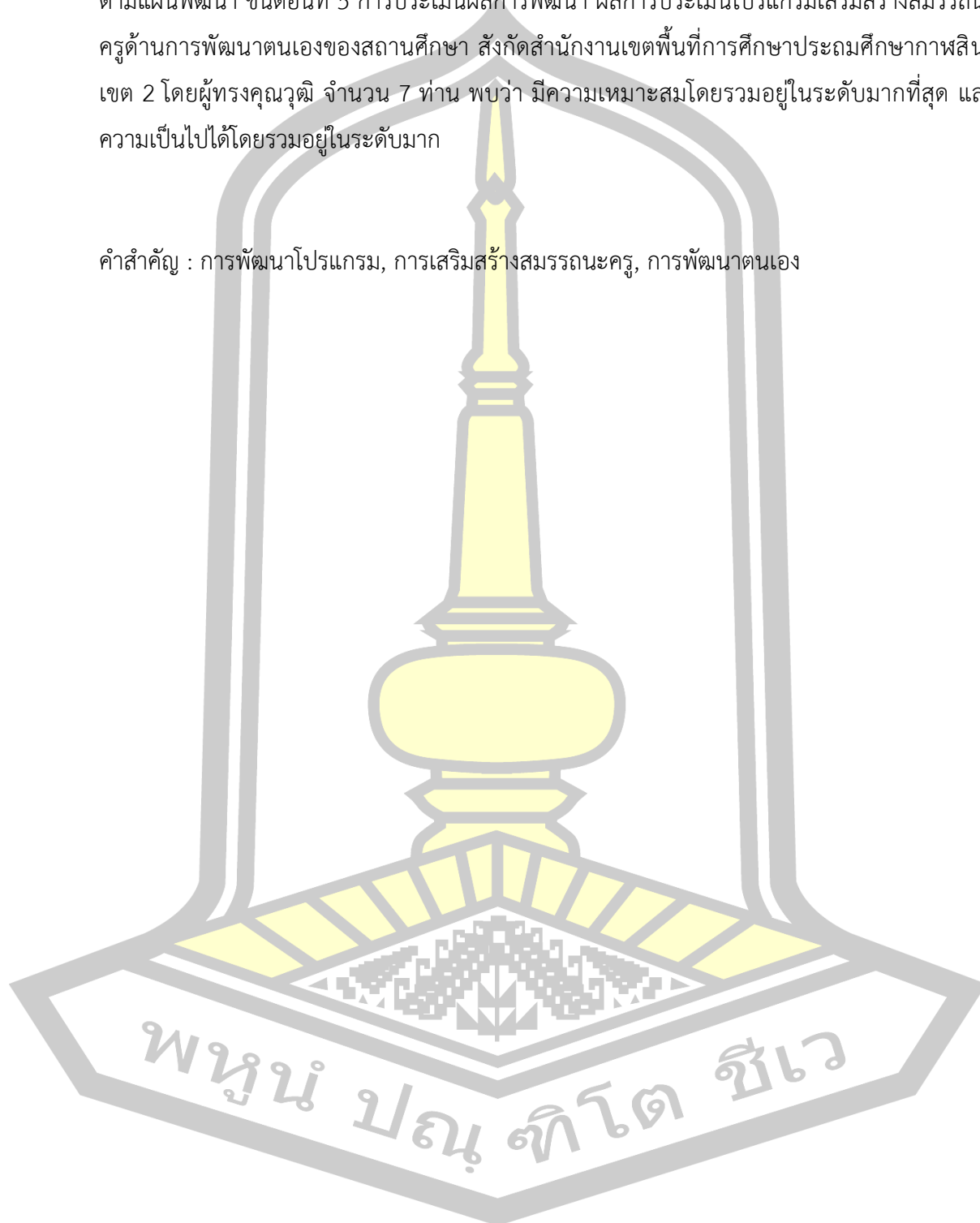
1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน และ 42 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความสนใจศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 ตัวชี้วัด 2) ด้านการประยุกต์ใช้ ความรู้ จำนวน 6 ตัวชี้วัด 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน จำนวน 9 ตัวชี้วัด 4) ด้านการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ จำนวน 9 ตัวชี้วัด 5) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย จำนวน 13 ตัวชี้วัด ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

2. สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา ตนเอง ประกอบด้วย การฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน

3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เรียงตามลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ 1) การสร้าง วิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 3) การประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ และ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ การประเมินผล เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย Module 1 การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้ Module 3 การสร้าง วิสัยทัศน์ในการทำงาน Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ Module 5 การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย วิธีดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความ

ต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการตามแผนพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, การเสริมสร้างสมรรถนะครู, การพัฒนาตนเอง



TITLE	Developing a Program to Strengthen Teacher's Competency on Self-Development for schools under Kalasin Primary Education Service Area Office 2		
AUTHOR	Chatchai Duangkaew		
ADVISORS	Associate Professor Pachoen Kidrakarn , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2018

ABSTRACT

The objectives of the research were ; 1) to study the components and indicators of teachers' self-development competencies. under Kalasin Primary Education Service Area Office 2. 2) to study current conditions Desirable qualities and methods of teacher self-improvement. under Kalasin Primary Education Service Area Office 2. 3) to develop the self-development teacher self-improvement program. under Kalasin Primary Education Service Area Office 2. The research and development process is divided into 3 phases. Stage 1: A study of the components and performance indicators of teachers in self-development of educational institutions. under Kalasin Primary Education Service Area Office 2. The target group consisted of experts in monitoring and assessing the performance indicators of teacher development, 5 were selected purposively. Phase 2 Study of Current. Adverse conditions and how to enhance the development of teacher education. under Kalasin Primary Education Service Area Office 2 assess the content validity of teacher competency development. By 5 experts have been selected by model. The samples were collected from school administrators and teachers, 308. And Phase 3 development programs, capacity building, development of teacher education. under Kalasin Primary Education Service Area Office 2 by analyzing the requirements needed to develop capacity building programs for teachers to develop their own

school. Study on the development of the schools with the best practice Best practice case 2 by means of a specific selection. The draft program and evaluate the suitability and feasibility. The luminaries of 7 persons were selected purposively. The instrument used for data collection consisted of a proper assessment. The consistency of the assessment questionnaire Query current conditions and adverse conditions is a level 5 rating scale discrimination from 0.24 to 0.64 with the confidence of both the 0.92 items to choose from on how to strengthen teachers' capacity for self-improvement. Interviewing and assessing the program. The statistical analysis of Krakow, the data were percentage, mean and standard deviation.

The results are as follows:

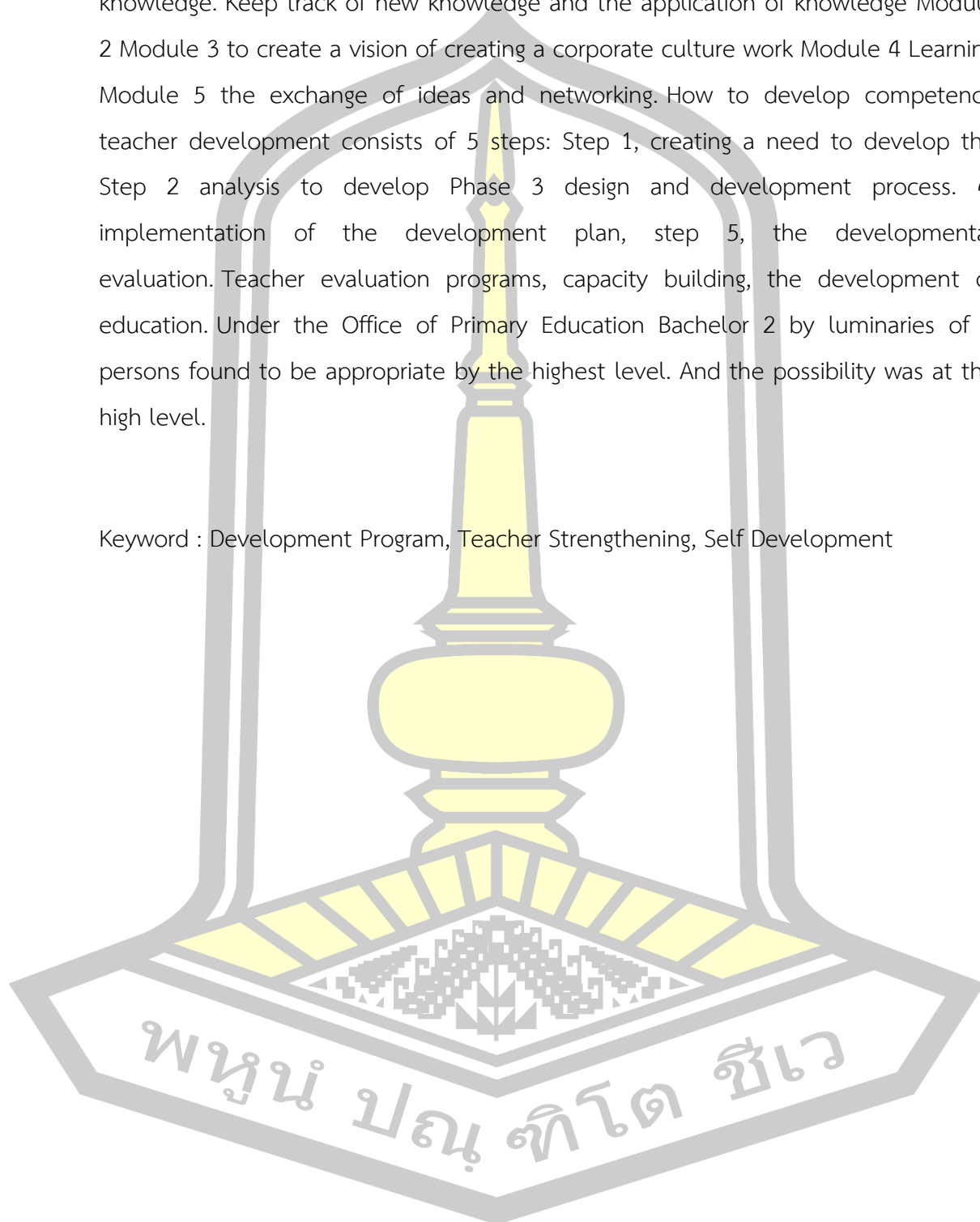
1. Composition and performance indicators for teachers to develop their own school. under Kalasin Primary Education Service Area Office 2 consists of 5 factors and 42 indicators, including: 1) the interest in the study of the 5 indicators, 2) the application of knowledge of 6 metric 3) side. Create a vision in the work of 9 indicators, 4) creating a culture of learning and 9 metric 5) the exchange of ideas and networking in mind. Of 13 indicators of assessing the composition and performance indicators of teacher development. By 5 experts in your overall fitness level.

2. The current state of teacher competencies in the development of their own education. Under the Office of Primary Education Bachelor 2 found that, overall, is moderate. Adverse conditions that were at the highest level. To enhance teacher development include training workshops. The self-learning The study visit

3. Capacity building programs for teachers to develop their own school. Under the Office of Primary Education Bachelor 2 analysis necessary competencies teachers need to develop their own. Necessary in order to: 1) create a vision, 2) creating a culture of learning, 3) the application of knowledge, 4) educational knowledge. Keep track of new knowledge, and 5) the exchange of ideas and networking. Program elements enhance the development of teacher education. Under the Office of Primary Education Bachelor's two main objectives

include the evaluation procedures. Content Module 1 consists of the application of knowledge. Keep track of new knowledge and the application of knowledge Module 2 Module 3 to create a vision of creating a corporate culture work Module 4 Learning Module 5 the exchange of ideas and networking. How to develop competence teacher development consists of 5 steps: Step 1, creating a need to develop the Step 2 analysis to develop Phase 3 design and development process. 4. implementation of the development plan, step 5, the developmental evaluation. Teacher evaluation programs, capacity building, the development of education. Under the Office of Primary Education Bachelor 2 by luminaries of 7 persons found to be appropriate by the highest level. And the possibility was at the high level.

Keyword : Development Program, Teacher Strengthening, Self Development



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัตตานนท์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เผชญิ กิจระการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน กรรมการ และ อาจารย์ ดร.พุทธารัตน์ ทะสา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ปิยะกุล อุทโท ดร.วิโรจน์ ค้อไผ่ ดร.ประคอง จุลสอน ดร.เกษร ทองเสน ดร.ประยुท เทเวลา ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง ขอขอบพระคุณ ดร.ประสงค์ สกุลซัง ดร.สมทรัพย์ ภูโสดา ดร.ไพฑูล พรหมมากุล ดร.สมเพชร มีชปะโม นายสุนทร ทองคำ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.อารยัน แสงนิกุล นางรักชนก โพธิ์สก ดร.เกษม ศรีสุธรรม นายสุทัศน์ เพียงแก้ว นายทักษิณ เชื้อสูง นายสุวรรณ มูลปลา ดร.สุกัญญา ภูผิวโคก ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนบ้านห้วยปลาโด ศรีสามารถ และ ผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างโปรแกรม และกรุณาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัว พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือห่วงใย และเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายาม จนการวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน และขอมอบเป็นกำลังใจสำหรับผู้บริหารและครูที่มีความตั้งใจในการทำงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

พนุน ปณ ทัโต ชเว

ฉัตรชัย ดวงแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ญ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญตาราง.....	ต
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	7
ความสำคัญของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
โปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรม.....	15
1. ความหมายของโปรแกรม.....	15
2. องค์ประกอบโปรแกรม.....	16
3. ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม.....	17
4. การประเมินโปรแกรม.....	20
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	21

1. ความหมายของสมรรถนะ	21
2. ความสำคัญของสมรรถนะ.....	22
3. องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	24
4. ประเภทของสมรรถนะ	25
5. การเสริมสร้างสมรรถนะครู	26
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	33
1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	33
2. ความหมายการพัฒนาตนเอง	34
3. ความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง.....	35
4. ความจำเป็นการพัฒนาตนเอง.....	36
5. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	37
6. วิธีการพัฒนาตนเอง	66
7. กระบวนการพัฒนาตนเอง.....	72
บริบททั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	79
1. งานวิจัยในประเทศ	79
2. งานวิจัยต่างประเทศ	86
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	92
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ พัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2	97

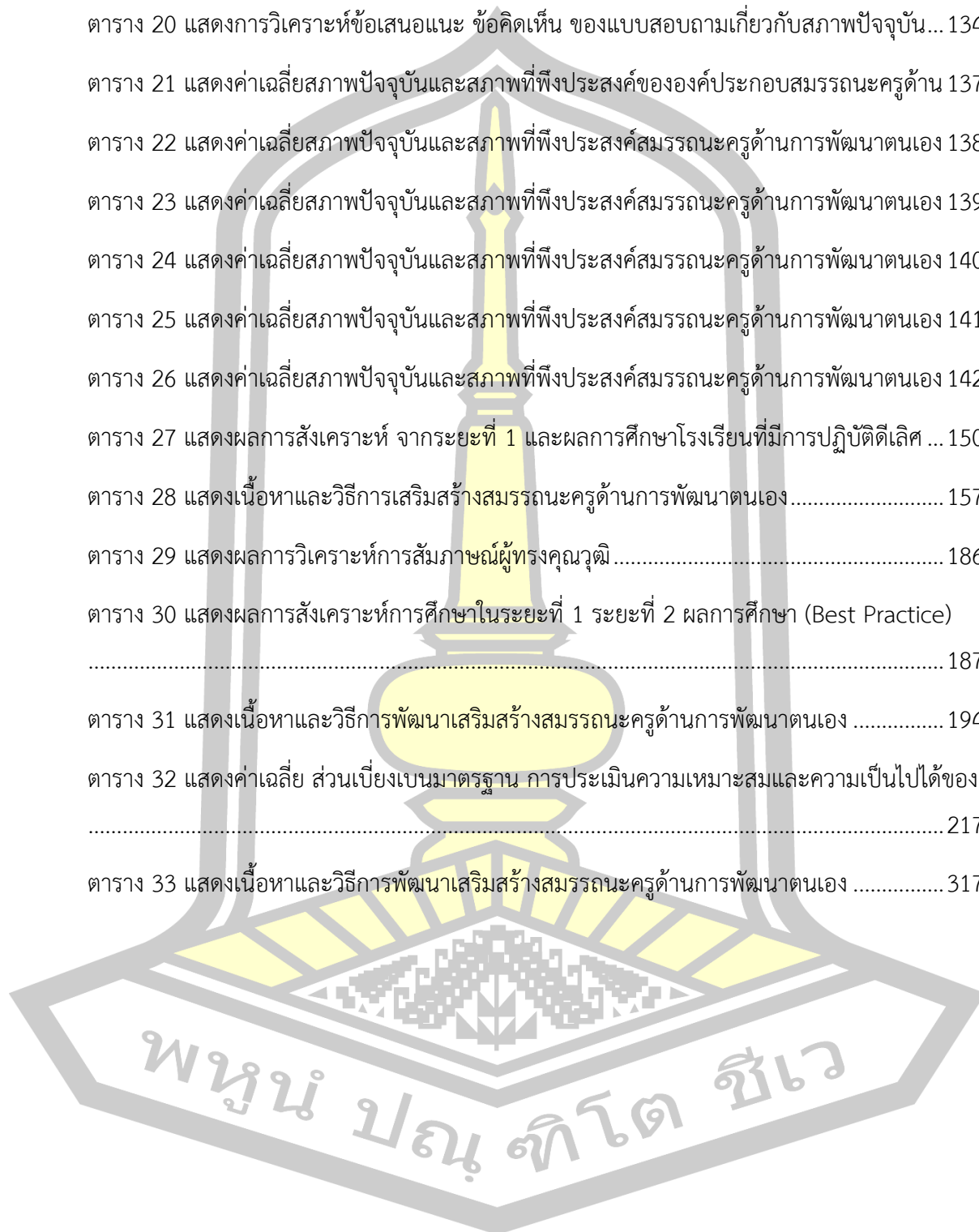
<p>ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้.....</p>	105
<p>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</p>	113
<p> สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</p>	113
<p> ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....</p>	114
<p> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</p>	114
<p>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</p>	220
<p> ความมุ่งหมายของการวิจัย.....</p>	220
<p> สรุปผล.....</p>	220
<p> อภิปรายผล.....</p>	222
<p> ข้อเสนอแนะ.....</p>	226
<p> บรรณานุกรม.....</p>	228
<p> ภาคผนวก.....</p>	262
<p> ภาคผนวก ก รายชื่อทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ.....</p>	263
<p> ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....</p>	268
<p> ภาคผนวก ค ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....</p>	296
<p> ภาคผนวก ง ภาพประกอบการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง.....</p>	307
<p> ภาคผนวก จ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน.....</p>	310
<p> ภาคผนวก ฉ คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2.....</p>	312
<p> ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์.....</p>	346
<p> ประวัติผู้เขียน.....</p>	353

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	45
ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัด สพป.กส2 ปีการศึกษา 2560	78
ตาราง 3 แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพป.กส2 ปีการศึกษา 2560	78
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	99
ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	115
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ.....	118
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด ด้านการศึกษา	119
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด ด้านการ.....	120
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด ด้านการสร้าง	121
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด ด้านการสร้าง	122
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดด้านการ....	123
ตาราง 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	124
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์.....	126
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ	127
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ	128
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ...	129
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ...	130
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ...	131

ตาราง 19	แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง..	133
ตาราง 20	แสดงการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน...	134
ตาราง 21	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบสมรรถนะครูด้าน	137
ตาราง 22	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	138
ตาราง 23	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	139
ตาราง 24	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	140
ตาราง 25	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	141
ตาราง 26	แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	142
ตาราง 27	แสดงผลการสังเคราะห์ จากระยะที่ 1 และผลการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ ...	150
ตาราง 28	แสดงเนื้อหาและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง.....	157
ตาราง 29	แสดงผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	186
ตาราง 30	แสดงผลการสังเคราะห์การศึกษาในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผลการศึกษา (Best Practice)	187
ตาราง 31	แสดงเนื้อหาและวิธีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	194
ตาราง 32	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ	217
ตาราง 33	แสดงเนื้อหาและวิธีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	317



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงร่างเบื้องต้นของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา .	11
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง	91
ภาพประกอบ 3 ร่าง Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ.....	167
ภาพประกอบ 4 ร่าง Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้	170
ภาพประกอบ 5 ร่าง Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน.....	173
ภาพประกอบ 6 ร่าง Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้.....	176
ภาพประกอบ 7 ร่าง Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย.....	179
ภาพประกอบ 8 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด	180
ภาพประกอบ 9 Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ.....	203
ภาพประกอบ 10 Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้	206
ภาพประกอบ 11 Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	209
ภาพประกอบ 12 Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้	212
ภาพประกอบ 13 Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย.....	215
ภาพประกอบ 14 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา	216

พหุ ประถมศึกษา

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิธีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 19 และ 20 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถและทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16-21) การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรืองซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญา ใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 บัญญัติให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2542: 18) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าแก่ราชการ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547: 40)

สอดคล้องกับคำกล่าวของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กล่าวในการประชุมวาระพิเศษ “นายกรัฐมนตรีพบเพื่อนครู” ในวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 ณ อาคารชาเลนเจอร์ 1 อิมแพ็คอารีน่า เมืองทองธานีให้ครูรู้จักปรับตัวเพื่อพัฒนาตัวเองว่า “...ครูต้องปรับตัวเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพราะครูนั้นนอกจากจะเป็นผู้สอนแล้วต้องเป็นผู้เรียนด้วยสำคัญใหม่ครับ ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพิ่มสมรรถนะให้ตัวเอง...” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 19) ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถ และศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอน เพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการและเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (วิจารณ์ พานิช, 2557: 10)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548: 1) ระบุว่า สมรรถนะเป็นมาตรฐานและเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550: 3) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่า บุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนาและความสำคัญของสมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ นับเป็นความจำเป็นที่ทุกองค์การต้องให้ความสนใจ เพราะสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดย นำสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายค่าตอบแทน (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2554: 13)

ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2) การบริการที่ดี 1.3) การพัฒนาตนเอง 1.4) การทำงานเป็นทีม 1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2) การพัฒนาผู้เรียน 2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5) ภาวะผู้นำครู 2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 1-2)

วิชาชีพครูมีความจำเป็นต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมไทย อันมีผลกระทบมาจากการพัฒนาในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นคว้าแสวงหาและการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวางรวดเร็วพร้อมกับการขยายอย่างกว้างขวางของความรู้แห่งศาสตร์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารรูปแบบต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการปรับและเปลี่ยนแปลงด้าน การศึกษาโดยรวม เพื่อให้การพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วิชาชีพครูจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ชี้นำสังคมได้ ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาครูคือการพัฒนาในสภาวะการทำงานปกติ โดยการประเมินผลการพัฒนาแล้วตอบสนองเป็นบำเหน็จรางวัล ตามระดับของการพัฒนา เป็นวิธีการให้แรงจูงใจแก่ครูได้พัฒนาตนเองซึ่งส่งผลให้งานประจำของเขาได้รับการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 3-4)

ซึ่งครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ เพิ่มพูนคุณสมบัติที่พึงามให้แก่ผู้เรียน ครูจึงมีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมากสมควรอย่างยิ่งที่ครูควรจะต้องมีความพร้อมในด้าน คุณลักษณะของตนเองมีความเอาใจใส่ และเข้าใจผู้เรียน มีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี ของผู้เรียน สิ่งสำคัญที่ควรได้รับคือความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูว่าจะต้องการพัฒนาตนเองด้านไหนเรื่องใดอย่างไรบ้าง สามารถนำรูปแบบวิธีการและกิจกรรมการพัฒนามาใช้ได้อย่างเหมาะสมทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบ วิชาชีพครูคือการรู้จักบทบาทหน้าที่ภาระงานของตนเอง การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพ ความเป็นครู การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ หากครูตระหนักถึงบทบาท หน้าที่อย่างแท้จริงแล้วจะก่อให้เกิดสมรรถนะในวิชาชีพ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่เป็นส่วนหนึ่งใน กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 ดังนั้นจึงควรดำเนินการพัฒนา ครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ทัวถึงและมีประสิทธิภาพ ที่ผ่านมาครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับความ

ต้องการและไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ดังนั้นการพัฒนาตนเองของครู ควรทำให้
 เนื้อหาและวิธีการพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของครูอย่าง
 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 47)

สมรรถนะ (Competency) มีผลเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพงานตามที่ภาครัฐได้มี
 นโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และผู้ปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญในการ
 พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะต้องสามารถวัดผลงานออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรม
 มากขึ้น (McClelland, 1973: 14) กล่าวว่สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการ
 ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และ
 คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิง
 พฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่
 หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-
 image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการ
 ทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
 ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหาร
 ทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for
 Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ในปัจจุบันได้มีแนวโน้มการพัฒนา
 ความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กรโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
 ทรัพยากรด้านการเงินงบประมาณวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ และที่ขาดไม่ได้คือทรัพยากรมนุษย์
 เพราะถือว่าเป็นรากฐานในการผลิตหรือหัวใจหลักในการดำเนินงานขององค์กร กระบวนการ
 พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์จึงได้มีการนำมาใช้ทั้งภาคเอกชนและภาคหน่วยงานราชการ
 สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรที่เป็น
 เครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทและองค์กรชั้นนำของประเทศ เช่น
 เครือปูนซีเมนต์ไทย ธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ และเนื่องจากภาคเอกชนได้นำ
 แนวคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทยมีผลทำ
 ให้เกิดการตื่นตัวในระบบราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำ
 แนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองนำแนวความคิดการ
 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยึดหลักสมรรถนะมาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง และในปัจจุบัน
 ระบบราชการได้นำมาใช้อย่างแพร่หลาย (นลินี อธิมา, 2554: 10-11)

สมรรถนะการพัฒนาตนเอง (Self- Development) จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น

- 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การศึกษาต่อ 4) การสอนงาน 5) การศึกษาดูงาน
- 6) การระดมสมอง 7) การประชุมสัมมนา 8) กรณีศึกษา 9) การใช้กิจกรรมสหสาขาการ 10) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 11) การสร้างขวัญกำลังใจ 12) การพัฒนาทีมงาน 13) การจัดสวัสดิการ
- 14) การวิจัยปฏิบัติการ 15) การจัดระบบพี่เลี้ยง 16) การแสดงบทบาทสมมติ 17) การมอบหมายงาน
- 18) การฝึกปฏิบัติงาน 19) การนิเทศ 20) การฝึกการรับรู้ (สมชาติ กิจจรวย และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง , 2539: 9-12), (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2545: 50), (สมคิด บางโม, 2547: 85-95), (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2541: 11-16), (เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2554: 153-154), (United Nations Office of Human Resources Management, 2010: 10) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสนใจศึกษาค้นคว้า 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายจาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้ตั้งเป้าประสงค์โดยต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน และได้กำหนดกลยุทธ์ด้านที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะตามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2559: 32)

จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 เปรียบเทียบคะแนนระดับประเทศกับระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.27%) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.81%) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-2.75%) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-2.15%) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่าง

ประเทศ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-6.08%) และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559 เปรียบเทียบคะแนนระดับประเทศกับระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-5.09%) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-5.02%) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.41%) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-4.95%) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-6.08%) ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาจึงควรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก จึงสมควรมีนวัตกรรมที่จะสามารถนำมาใช้พัฒนาครูผู้สอนที่จะส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2, 2559: 25)

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งรับผิดชอบในการยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ได้ทราบถึงสภาพปัญหา รวมทั้งเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์อันจะเกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้ทำการศึกษาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีคำถามเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นอย่างไร
3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง จากกรอบสมรรถนะหลักจาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

ระยะที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 1,462 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 107 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 162 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน รวมทั้งสิ้น 308 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน

(Krejcie and Morgan) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาสถานศึกษา (Best Practice) ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) จำนวน 2 กรณี ประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานานาชาติ ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านห้วยปลาโต ตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 2) โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 บ้านพังโคน ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการสัมภาษณ์สถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) หัวหน้างาน และ 3) ครูผู้สอน รวม 6 คน

3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลพิจารณาว่าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) นำมายกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อตรวจพิจารณาให้คำแนะนำ

3.3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในตรวจสอบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษาดังนี้

1. องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จาก (Beauchamp, 1975: 107), (Taba, 1962: 42), (ประพิมพ์พรรณ โชคสุวัฒน์สกุล และคณะ, 2534: 47), (สุมิตร คุณานุกร, 2533: 9), (อึ้ง บัวศรี, 2542: 10), (สงัด อุทรานันท์, 2532: 24)

สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผล

2. องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด และทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองจาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

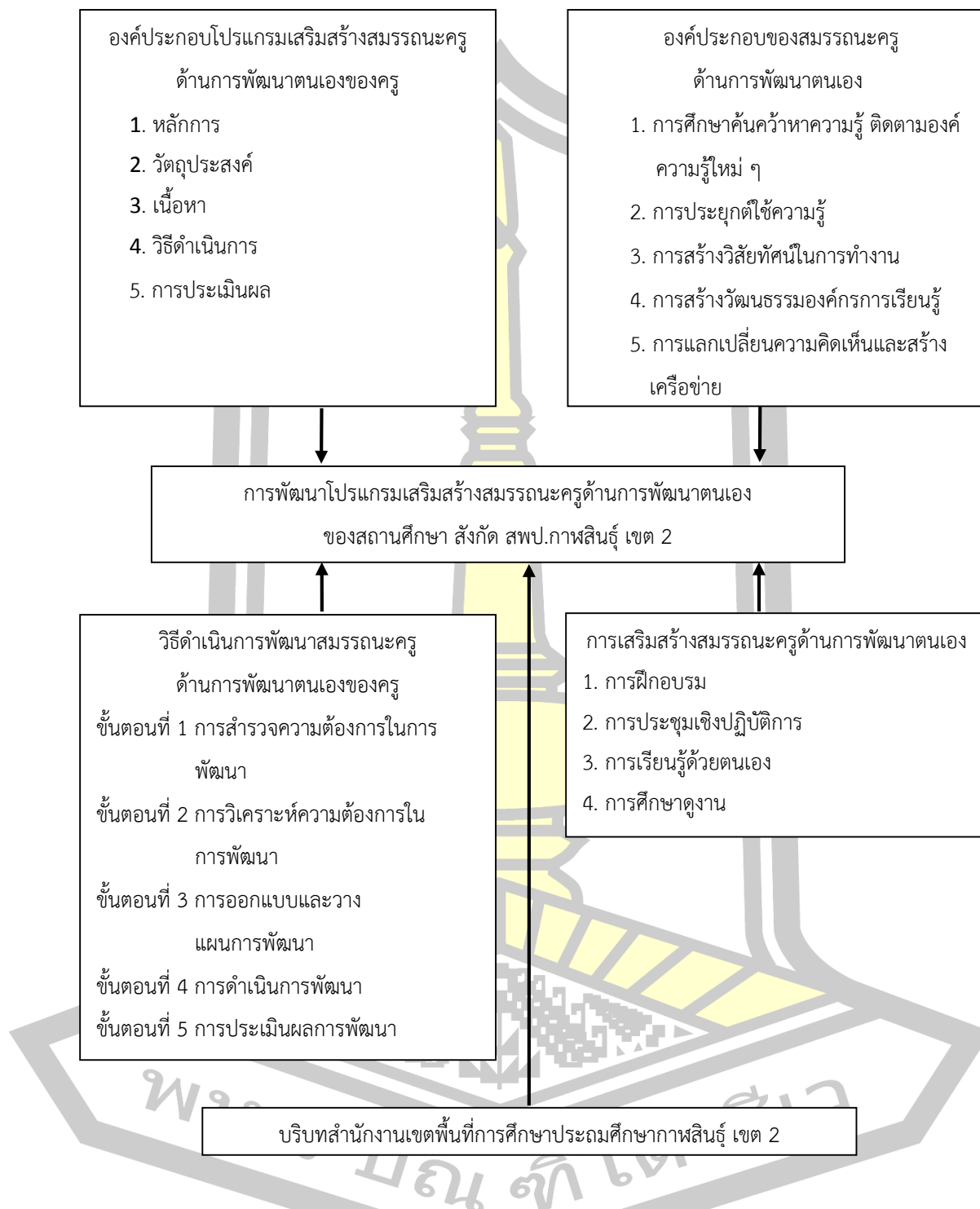
3. วิธีดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมจาก (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 177-178), (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2541: 58), (สุชา ไอยรา พงศ์, 2542: 6), (เรียม ศรีทอง, 2542: 155), (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544: 108) ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา

4. การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะจาก (สมชาติ กิจจรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2539: 9-12), (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2545: 50), (สมคิด บางโม, 2547: 85-95), (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2541: 11-16), (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2554: 153-154), (United Nations Office of Human Resources Management, 2010: 10) จากผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของแบบสอบถาม และผลจากวิเคราะห์การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ประกอบด้วย ดังนี้ การฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน

กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงร่างเบื้องต้นของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง แผนกิจกรรมที่มีรูปแบบและแนวทางที่เป็นระบบ ขั้นตอน กระบวนการดำเนินงาน วิธีการพัฒนาที่ชัดเจนสร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบการ แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมในการพัฒนาองค์การนั้น ๆ ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเกิดความต้องการแล้วดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง เพื่อให้ตนมีความรู้ความสามารถมากขึ้นหรือสูงขึ้น เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตนของงานที่ตนรับผิดชอบ

4. สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของตนโดยที่บุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ของตนเอง เพื่อให้เหมาะสมสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

4.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

4.2 การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

4.3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงาน

ร่วมกัน การระดมสมองในการวางแผน การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ การประเมินวิสัยทัศน์

4.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาตนเอง การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา การให้การสนับสนุน ชมเชย การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างเครือข่าย หมายถึง การประชุมกลุ่ม กำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การร่วมกันตัดสินใจ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย

5. การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านทักษะ ด้านความรู้ และความชำนาญในการพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย

1) การฝึกอบรม 2) การประชุมสัมมนา 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การศึกษาดูงาน

6. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในแต่ละองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดที่มีอยู่จริงในสถานศึกษาของท่านในปัจจุบัน

7. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในแต่ละองค์ประกอบและตัวชี้วัด

8. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

9. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบด้านการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

10. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร
ตำรา และแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

1. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 1.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 1.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 1.3 ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม
 - 1.4 การประเมินโปรแกรม
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.5 การเสริมสร้างสมรรถนะ
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 3.2 ความหมายการพัฒนาตนเอง
 - 3.3 ความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง
 - 3.4 ความจำเป็นการพัฒนาตนเอง
 - 3.5 องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
 - 3.6 วิธีการพัฒนาตนเอง
 - 3.7 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ดังนี้

Boyle (1981: 51) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง หน่วยงานและองค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ

Barr, M.J. and Keating (1990: 38) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า มีความหมายหลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ 1) โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล 2) โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ 3) โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

กิดานันท์ มะลิทอง (2536: 6-10) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึง โครงสร้างกระบวนการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะความมั่นใจในตนเองสูงขึ้นสามารถปรับตัวได้ในการปฏิบัติงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้

สุวิมล วองวาณิช (2544: 66) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมา เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ้นตา นพคุณ (2546: 8) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึง กระบวนการช่วยกำหนดทิศทางการทำงาน สร้างความสอดคล้องจุดมุ่งหมายภายในของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป โปรแกรม หมายถึง แผนกิจกรรมที่มีรูปแบบและแนวทางที่เป็นระบบ มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้บริบทของการพัฒนางานในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร

2. องค์ประกอบโปรแกรม

องค์ประกอบโปรแกรมมีความสำคัญในการออกแบบโปรแกรม เพื่อการพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรให้เกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้ ดังนี้

หรรษา สุขกาล (2543: 41) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goal) 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดี เพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้

นฤมล มณีงาม (2547: 58) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้
1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) ลักษณะของโปรแกรม 4) คุณสมบัติของโปรแกรม 5) เนื้อหา 6) การดำเนินการ 7) การประเมินผล

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553: 92) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม 7 ประการ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ การประเมินผล

Boone (1992: 266) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่สำคัญ 3 ส่วน คือ
1) การจัดทำแผน (Planning) 2) การออกแบบและดำเนินการ (Design and Implementation) 3) การตรวจสอบและประเมินผล (Evaluation and Accountability) โดยในแต่ละองค์ประกอบจะมีข้อกำหนดต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดแผนมีข้อกำหนด 4 ข้อ คือ 1) การจัดทำแผนนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงให้เข้าถึงแผนปฏิบัติการขององค์กร 2) การจัดทำแผนต้องมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 3) การดำเนินงานในการจัดทำแผนต้องมีความเป็นประชาธิปไตย 4) ต้องมีการสื่อสารที่เป็นกระบวนการเพื่ออธิบายความเข้าใจระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การออกแบบและการดำเนินการมีข้อกำหนด 8 ข้อ คือ 1) การดำเนินการตามแผนจะต้องตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) แผนจะเป็นพิมพ์เขียวในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระยะยาว 3) แผนเป็นตัวกำหนดการจัดสรร การจัดรูปแบบ และการใช้ทรัพยากร 4) แผนเป็นตัวชี้แนะและกำหนดทิศทางในการตัดสินใจ 5) แผนเป็นการจัดเตรียมการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม 6) การออกแบบปฏิบัติเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 7) แผนปฏิบัติต้องมีจุดมุ่งหมายสาธารณะ 8) แผนและแผนปฏิบัตินั้นเป็นจัดเตรียม เพื่อกำหนดการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

3. การตรวจสอบและประเมินผล โดยให้ความสำคัญในการติดตามและสนับสนุนกิจกรรมของผู้เรียนและผู้สอน เพื่อให้เกิดการยอมรับในกิจกรรม โดยระบบการติดตามจะมีลักษณะเหมือนการสื่อสารสองทางที่เชื่อมระหว่างนักศึกษานอกกระบบกับกลุ่มการตรวจสอบ และประเมินผลเป็นการสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างแท้จริง การตรวจสอบประเมินผลดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสารจากการสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอน ที่นำมาพิจารณาเพื่อปรับการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการวางโครงสร้างทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ

Beauchamp (1975: 107) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้ 4 ประการ

1) เนื้อหา 2) จุดมุ่งหมาย 3) การพัฒนาโปรแกรม 4) การประเมินผล

Caffarella (2002: 215) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ มีลักษณะดังนี้ 1) การจัดพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน 2) การกำหนดแนวคิดโปรแกรม 3) การค้นหาและจัดลำดับความสำคัญของแนวคิดโปรแกรม 4) การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 5) การเตรียมถ่ายโอนการเรียนรู้ 6) การสร้างแผนการประเมินผล 7) การพิจารณารูปแบบ ตารางเวลา และความต้องการของเจ้าหน้าที่ 8) การเตรียมแผนดำเนินงานประมาณ และการตลาด 9) การออกแบบแผนการสอน 10) การประสานงานด้านสิ่งสนับสนุนและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น 11) การสื่อสารคุณค่าของโครงการ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผล

3. ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม

เพื่อให้โปรแกรมสามารถนำไปดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมไว้หลายท่าน ไว้ดังนี้

Knowles (1980: 63) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การจัดตั้งองค์การสำหรับการวางแผน

ขั้นตอนที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Barr, M.J. and Keating (1985: 54) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการ
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อม
- 1.3 ประเมินทรัพยากร

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่มวางแผน
- 2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรม
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

(Houle, 1996) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตาราง กำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำ รูปแบบของการดำเนินชีวิต งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร

ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตาม กระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002: 44) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน

ขั้นตอนที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมการสำหรับการถ่ายโอนความรู้

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นตอนที่ 8 การประสานงานผู้สนับสนุน

ขั้นตอนที่ 9 การสื่อสารคุณค่าของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2550: 75) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครู ทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการ ตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาโปรแกรมเป็นการจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาบุคคลากรให้มีสมรรถนะหรือความสามารถตามที่ต้องการ เพื่อให้สามารถที่จะ พัฒนางานของตนเองและองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เพื่อหาเป้าหมายความสำเร็จของโปรแกรม 2) การวางแผนในการจัดทำ โปรแกรมโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนการวิเคราะห์มาวางแผนเพื่อสร้างโปรแกรม 3) การสร้างโปรแกรม 4) การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ และ 5) การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มา ปรับปรุงพัฒนาโปรแกรม

4. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาโปรแกรมขั้นตอนหนึ่ง คือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งการประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมสามารถประเมินผลได้ทุกระยะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล ทั้งการประเมินผลก่อนดำเนินการ การประเมินผลระหว่างการดำเนินการ การประเมินผลรวมสรุปหลังสิ้นสุด มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

Stufflebeam (1985: 159) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินโปรแกรมว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ รวบรวมและการอำนวยความสะดวกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

Tyler (1986: 110-125) ได้มีการกำหนดประเด็นการประเมินผลไว้ 5 ประเด็น ดังนี้

- 1) ประเมินวัตถุประสงค์
- 2) ประเมินแผนการเรียนรู้
- 3) ประเมินเพื่อแนะแนวการพัฒนาโปรแกรม
- 4) ประเมินการปฏิบัติของโปรแกรม
- 5) ประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมการศึกษา
- 6) การติดตามและประเมินผลกระทบ

Evaluation (1994: 5-6) ได้มีการกำหนดประเด็นการประเมินไว้ 5 ประเด็นดังนี้

- 1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป
- 2) มาตรฐานความเป็นไปได้
- 3) มาตรฐานความเหมาะสม
- 4) มาตรฐานความถูกต้อง

กิตติมา เจริญศิริ (2546: 70-72) ได้กล่าวถึงการประเมินผลหลังการใช้โปรแกรม เพื่อตรวจสอบว่าโปรแกรมตรงตามความต้องการและวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ที่คาดหวังไว้หรือไม่

เรวดี ทรงเที่ยง (2548: 66) ได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์การหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์การและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์การหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

กล่าวโดยสรุป การประเมินโปรแกรม หมายถึง กระบวนการในดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของโปรแกรม การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหารูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

McClelland (1973: 25) ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ McClelland ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า Competency เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ทักษะและทัศนคติแรงจูงใจ

Boyatzis (1982: 58) ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (underlying characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) อุปนิสัย (trait) ทักษะ (skill) จินตภาพส่วนตัว (self-image) หรือบทบาททางสังคม (social Role) หรือองค์ความรู้ (body of knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

Parry (1997: 16) ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่มีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 5-6) ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548: 22-23) ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพหรือสมรรถนะซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดง ออกเป็นการตอบคำถามว่าทำอะไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่าอะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ทั้งนี้การกำหนด Competency จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554: 26-27) ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทาง กายภาพและอื่น ๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมในการพัฒนาองค์การ นั้น ๆ ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทาระบบหรือ วางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการ ดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ดังที่นักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2546: 11-16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1) ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะที่เป็นหลัก (Core Competency) นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ เจตคติ ของคนในองค์กรให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้ภารกิจ ต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดี และเร็วยิ่งขึ้น 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้า องค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้อยู่ไปนาน ๆ พนักงานหรือบุคลากรจะสร้าง วัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติวัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตของ องค์กร สมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร 3) เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากรการพัฒนา และการฝึกอบรม การเลื่อนระดับ ปรับ ตำแหน่ง การโยกย้ายบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2549: 16-23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

1) สมรรถนะเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์การมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ขององค์การ 3) สมรรถนะเป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ 4) สมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์การ เช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน

สุรพงษ์ มาลี (2549: 19-20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการดังนี้

1) ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรม และทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง 2) สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ 3) ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรจะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากร ทั้งเรื่องงบประมาณและเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด 4) ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ทำหน้าที่สอนงาน ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่าสมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554: 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะมีความจำเป็นต่อสภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตามสมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาทหรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงานกับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของสมรรถนะ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ นับเป็นความจำเป็นที่ทุกองค์การต้องให้ความสนใจ เพราะสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น การนำสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและ

คัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะ เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในจะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

McClelland (1973: 15) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ 1) ทักษะ (Skill) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Concept) 4) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive)

Blancero, D. Boroski, L. & Dyer (1996: 85) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติอื่น ๆ ที่มีเพื่อให้ได้พฤติกรรมที่ต้องการในอนาคต

Parry (1997: 78-79) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะ (attitudes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งมีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้ผ่านการอบรมและพัฒนา

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546: 26-27) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) แรงขับเคลื่อนภายใน (Motive) 2) อุปนิสัย (Trait) 3) การรับรู้ตนเอง (Self-Image) 4) ความรู้ (Knowledge) 5) ทักษะ (Skills)

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2547: 79-80) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ มีองค์ประกอบ 5 อย่าง ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) 3) ทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของคน (Self-Concept) 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait) 5) แรงขับภายใน (Motive)

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 อย่าง ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่คนมีอยู่และสามารถนำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ 2) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ 3) ทศนคติ (Self-Concept) หมายถึง ค่านิยมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน 4) อุปนิสัย (Trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น 5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของตนเอง

3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์การ นั้นเท่านั้น 4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกันแต่ ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554: 19) ได้จำแนกสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ตัว คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึงสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วย สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่ง นั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ อย่างโดดเด่น ๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ (Competency)

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท แต่โดยทั่วไปที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่ง นั้น ๆ ให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

5. การเสริมสร้างสมรรถนะครู

มีนักวิชาการและหน่วยงานกล่าวว่าเมื่อมีการประเมินสมรรถนะ สมรรถนะที่ยังจำเป็น ที่ต้องได้รับการเสริมสร้าง ควรมีการวางแผนเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะ โดยกำหนดแนวทางเรียนรู้ (Learning options) การจัดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ เครื่องมือทรัพยากรต่าง ๆ ในการช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาทักษะ ทบทวนเรียนรู้เพื่อให้บรรลุถึงสมรรถนะในระดับที่ต้องการ ซึ่งการ เสริมสร้างสมรรถนะสามารถทำได้หลายวิธี ยกตัวอย่าง เช่น

1. Teaching, Training คือ การสอนงาน การอบรม
2. Coaching, Supervising คือ การใช้ระบบโค้ช การนิเทศติดตาม
3. Preceptor, Mentoring, Monitoring คือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง
4. Job Assignment คือ การมอบหมายงานให้ทำ
5. Individual Development Plan คือ การวางแผนการพัฒนารายบุคคล
6. Key Performance Indicators in employee's portfolio คือ การลงรายการ บันทึกรายการสำคัญในแฟ้มพนักงานเพื่อติดตามความก้าวหน้า

7. 360 Degree Feedback คือ การใช้ระบบประเมินผล เพื่อสะท้อนกลับให้พนักงาน รับทราบ โดยผู้ประเมินที่อยู่รอบตัว 360 องศา ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาลูกค้า นอกจากนี้จากการศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะ หรือ เทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกระบวนการในการเรียนรู้การเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะ และ แลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็น การเรียนการสอนใช้ในชั้นเรียน หรือในสถานที่ทำงานก็ได้ พบว่า มีหลากหลายวิธี ดังต่อไปนี้

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539: 9-12) ได้กล่าวว่า เทคนิคการ ฝึกอบรมเป็นการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถแบ่งได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 การฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน (Off the Job Training) หรือบางแห่ง เรียกว่า การส่งอบรมภายนอก (Public Training) ร่วมกับหน่วยงานอื่นซึ่งมีรูปแบบต่าง ๆ มากมาย

1.2 การฝึกอบรมในสำนักงาน (On the Job Training) ใช้คำย่อว่า OJT โดยให้ หัวหน้างานเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) เป็นโครงการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถบุคลากรในองค์กรโดยให้การศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อเนื่องทั้งในระยะยาว และระยะ สั้น เช่นการศึกษาต่อ เป็นต้น

3. การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary Activities) เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้ข่าวสารข้อมูล กฎ ระเบียบ กติกา วัฒนธรรมองค์กร นโยบายใหม่ๆ การจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาทีมงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา บุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545: 50) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการ ศึกษาด้วยวิธีการคือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนา ตนเอง 3) การวิจัย ปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ 5) การจัดระบบพี่เลี้ยง 6) การศึกษาต่อ

สมคิด บางโม (2547: 85-89) ได้กล่าวว่า เทคนิคการฝึกอบรม คือ วิธีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและทัศนคติเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มากที่สุดในเวลาจำกัด เทคนิคการฝึกอบรม กระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการบรรยายของวิทยากรตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่างๆประกอบการบรรยายเช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวิดีโอเทป บางครั้ง อาจเปิด โอกาสให้ฟังซักถามทำให้ผู้ฟังเกิดความรู้ความเข้าใจเร็ว และมีความน่าเชื่อถือสูง เพิ่มทักษะของผู้เข้า รับการฝึกอบรมได้ดี ไม่น่าเบื่อหน่าย สามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง แต่ต้องใช้เวลาเตรียมการมาก

เหมาะกับการฝึกอบรมกลุ่มเล็ก ๆ วิทยากรต้องมีความชำนาญจริง ๆ และต้องไม่พลาด ด้านสถานที่ควรจัดที่นั่งเป็นรูปวงกลมหรือรูปตัวยู และเวลาที่ใช้ไม่ควรเกิน 2-3 ชั่วโมง

2. การสอนชี้แนะ (coaching) เป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยหัวหน้างานสอนการทำงาน โดยปกติจะเป็นการสอนหรือการอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ เป็นการเน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน ข้อจำกัดคือ คุณค่าขึ้นกับผู้สอนงานซึ่งส่วนใหญ่ คือหัวหน้างาน วิธีนี้จะใช้สถานที่ทำงานและเวลาทำงานปกติ

3. การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งหรือปัญหาใด ๆ ปัญหาหนึ่งโดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจัดไว้แล้วนำกลับไปกลั่นกรองอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุมต้องมีการเลือกประธานและ เลขานุการของกลุ่มเสียก่อนวิธีการ ได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเสนอความคิดแล้วช่วยกันสรุป ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมโดยตรง ช่วยกันคิด ช่วยกันเสนอ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ ได้ความคิดหลากหลายในเวลาจำกัด สามารถรักษาความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี บรรยากาศเป็นกันเอง การจัดกลุ่มต้องจำกัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ปัญหาที่นำมาระดมสมองควรเป็นปัญหาเดียว แต่อย่างไรก็ดีแม้จะได้ความคิดเห็นจำนวนมากแต่อาจมีคุณค่าน้อย สำหรับสถานที่ควรจัดที่นั่งแบบตัวยู รูปวงกลมหรือแบบตัววี และให้เวลาแสดงความคิดเห็นไม่เกิน คนละ 15 นาที ใช้เวลาทั้งหมดรวมทั้งสรุปไม่ควรเกิน 1.30 ชั่วโมง

4. การประชุมกลุ่มย่อย (buzz Session) การประชุมกลุ่มย่อยบางครั้งเรียกว่า Buzz Session หรือ Phillip 6-6 เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อยละ 2-6 เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกัน หรือต่างกัน ในช่วงเวลาที่กำหนดมีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเพื่อดำเนินการแล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ สำหรับการประชุมแบบ Phillip 6-6 นั้น เป็นการจำกัดกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็ว โดยผู้เข้ารับการอบรมที่นั่งอยู่ในห้องประชุมแถวหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังตน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ให้เวลาปรึกษากัน 6 นาที แล้วสลายกลุ่มกลับที่เดิมวิธีการ ได้แก่ กลุ่มช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาที่ได้รับมอบหมาย เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นมีบรรยากาศกันเอง ข้อจำกัดคือการประชุมกลุ่มย่อยในห้องเดียวกันอาจทำให้เกิดเสียงรบกวนกัน ประธานที่เลือกได้อาจไม่มีลักษณะเป็นผู้นำดำเนินการประชุมไม่ดีที่ให้ผู้ร่วมการประชุมขาดการแสดงความคิดเห็นบางกลุ่มอาจได้แสดงความคิดเห็นน้อย บางกลุ่มอาจใช้เวลามากทำให้ควบคุมเวลาได้ยาก สำหรับสถานที่และเวลาจัดที่นั่งแบบครึ่งวงกลมหรือสี่เหลี่ยม เวลาแสดงความคิดเห็น

คิดเห็นไม่ควรเกิน 30 นาที ใช้เวลาทั้งหมดรวมทั้งแสดงความคิดเห็นและสรุปไม่เกิน 2 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนกลุ่มและข้อปัญหา

5. กรณีศึกษา (case study) เป็นการศึกษาเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้งงมีรายละเอียดเพียงพอที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลเพื่อนำมาพิจารณา การศึกษากรณีศึกษาอาจให้ ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้วิธีการ คือกลุ่มช่วยกันวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาในกรณีศึกษา ข้อดี คือ ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ตัดสินใจปัญหาในเรื่องที่เหมือนจริงและสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ กรณีศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีบรรยากาศเป็นกันเอง เพราะทุกคนมี โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์สถานที่ควรจัดที่นั่งแบบวงกลมหรือสี่เหลี่ยมหรือเป็นรูปตัวยู เวลาที่ใช้ไม่ควรเกิน 1-2 ชั่วโมง การใช้กรณีศึกษามีข้อจำกัด คือ สมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดเห็นของผู้อื่นเพราะบุคลิกภาพวิบุณย์หรือคุณวุฒิ นอกจากนี้กรณีศึกษาเป็นเรื่องจริงทำให้ค้นหาได้ยาก โดยเฉพาะเรื่องที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและเหมาะสมกับเวลา อีกทั้งการสร้างกรณีศึกษายังเป็นงานที่ต้องใช้เวลาและงบประมาณ รวมทั้งตอนสรุปผลกรณีศึกษาส่วนใหญ่มักไม่ให้ความสำคัญและรีบสรุปจบ

6. การประชุมแบบฟอรัม (forum) เป็นเทคนิคที่ใช้กับการประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถาม แสดง ข้อเท็จจริง ปรัชญาหรือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร วิธีการ คือวิทยากรพูดให้ฟังแล้วผู้ฟัง สอบถาม และแสดงความคิดเห็นได้ สถานที่ควรจัดห้องแบบชั้นเรียนหรือรูปตัวยู เวลาที่ใช้ไม่ควรเกิน 30 – 40 นาที การใช้ประชุมแบบนี้ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องเตรียมตัวให้ดียิ่งขึ้น และบรรยากาศเป็นกันเองแต่มีข้อจำกัดด้านเวลาอาจไม่พอถ้าเป็นเนื้อหาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจกันทุกคนอาจไม่กล้าพูดแสดงความคิดเห็นหรือบางคนอาจพูดนอกประเด็น

7. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์จริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนดเสร็จแล้วให้ผู้วิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออก และมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

8. การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมของผู้ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายกันแล้วพบปัญหาเหมือน ๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทุกคนที่ไปร่วมการสัมมนาต้องช่วยกันพูด ช่วยกันแสดงความคิดเห็นปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่วิธีการ คือทุกคน

ร่วมกันอภิปรายเสนอความคิด เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสมีส่วนร่วมมาก ผลสรุปของการสัมมนานำไปเป็นแนวทางแก้ปัญหาได้ดี แต่มีข้อจำกัดกรณีที่ไม่ปรึกษากลุ่มหรือสมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดของบุคคลอื่นได้ เพราะวิวุฒิหรือคุณวุฒิหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน และถ้าเวลาจำกัดสรุปผลอาจได้ข้อสรุปที่ไม่น่าพอใจ ส่วนสถานที่และเวลาจัดสถานที่ในรูปแบบการประชุมใหญ่และการประชุมกลุ่มย่อย ใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน

9. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (field trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี วิธีการ คือนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ข้อดี เป็นการเพิ่มความรู้ความเข้าใจได้ เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจและกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยเฉพาะเจ้าของสถานที่ที่จะไปศึกษา ส่วนสถานที่และเวลาใช้สถานที่จริง ใช้เวลา 1-7 วัน

10. การประชุมปฏิบัติการ (workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติจริงโดยทั่วไปจะมีการบรรยายความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือหรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย ๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคลใช้วิธีการแบ่งกลุ่มทำงานตามที่กำหนด ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการประชุมทำให้ไม่เบื่อหน่ายแต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทุ่มเทเวลาให้แก่งานมากและเป็นกิจกรรมที่ใช้งบประมาณมาก ในบางครั้งต้องใช้อาคารสถานที่และใช้อุปกรณ์มาก สถานที่ควรจัดแบบชั้นเรียนในการบรรยายแล้วจัดเป็นวงกลมหรือตัวยูในการประชุมกลุ่มย่อยหรือจัดลักษณะอื่นตามความเหมาะสมของการปฏิบัติ ระยะเวลาควรใช้เวลา 3-5 วัน

11. การฝึกการรับรู้ (sensitivity Training) เป็นการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่น โดยการสังเกตลักษณะช่องทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสดๆ ร้อนๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่นๆ ในขณะปฏิบัติงานในองค์การ วิธีการโดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกสังเกต วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะฝึกอบรม คือพยายามให้เกิดสิ่งต่อไปนี้

11.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา

11.2 ให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด

11.3 ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่กว่าใช้ได้หรือยัง

11.4 มีการประเมินผล ข้อดี สมาชิกมีส่วนร่วม มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าไม่เบื่อหน่ายต่อการฝึกอบรม ข้อจำกัด ลื่นเปลื้องเวลายากแก่การประเมินผลและค่าใช้จ่ายสูง สถานที่และเวลาจัดที่นั้งแบบวงกลมหรือสี่เหลี่ยมใช้เวลา 1-2 ชั่วโมง

12. การใช้กิจกรรมสันทนาการ (recreational activity) กิจกรรมสันทนาการ เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปอบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้น ๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มทั้งนี้เพื่อบ่มเพาะทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม วิธีการโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในทางนันทนาการ ข้อดี คือผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมทุกคน บรรยากาศสนุกสนานรื่นเริง ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสแสดงออกทุกคน ข้อจำกัด คือใช้ได้กับบางหัวข้อวิชาเท่านั้น สวมมากจะใช้เพื่อเป็นการสลับกับบรรยาย บางคนมีความรู้สึกเป็นการเล่น วิทยากรต้องมีทักษะในการนำกลุ่ม สถานที่และเวลาจัดที่นั้งแบบชั้นเรียนหรือเป็นวงกลมหรือเป็นกลุ่ม ๆ ไม่ควรใช้เวลาเกิน 20-40 นาที

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2541: 11-16) ได้กล่าวถึงรายละเอียดถึงวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. การมอบหมายให้อ่านหนังสือและการศึกษาด้วยตนเอง (assigns reading self-study) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร CD Rom VDO tape Internet เป็นต้น
2. การฝึกอบรมในงาน (On the job Training-OJT) การฝึกอบรมในงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง เหมาะสำหรับการฝึก พนักงานในระดับปฏิบัติและพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงานต่อไปซึ่งวิธีการนี้เหมาะสำหรับ 1) พนักงานเข้าใหม่ 2) การเลื่อนตำแหน่งงาน 3) การโอนย้าย และ 4) การอธิบายถึงงานใหม่ ๆ
3. การฝึกอบรม/ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training/workshop) โดยการให้พนักงานเข้ารับการอบรมจากหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะในเชิงบริหาร หรืองานเฉพาะอย่าง ที่อาจจัดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์การ เป็นการอบรมนอกเวลาทำงาน (off the job training) ในรูปแบบการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการฝึกปฏิบัติจริง การเข้าร่วมประชุมสัมมนาให้เกิดความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมถึงการถกเถียง (Discuss) กันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เพื่อกำหนดบทบาท และทิศทางในการทำงานของหน่วยงานในอนาคต ในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น
4. การสอนงาน (Coaching) มีรูปแบบที่ขอแนะนำ 2 แบบ ได้แก่ การสอนงานโดยหัวหน้างาน และการสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ การสอนงานโดยหัวหน้างานเป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result Oriented) หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงร่วมกัน (Collaboration) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง

(Individual performance) ในปัจจุบัน และการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต เป็นกระบวนการที่ทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในทางบวก (Positive Change)

5. การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) มักนิยมใช้ในระดับจัดการ (management level) ขึ้นไปโดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากภายนอก องค์กร วิธีการนี้แบ่งออกเป็นการศึกษาดูงานในประเทศและดูงานต่างประเทศ โดยผลลัพธ์จากการดู งานที่ทุกองค์การคาดหวังนั้นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงาน ในองค์กร

6. การมอบหมายงานพิเศษ (job/project assignment) การมอบหมายงานพิเศษ (job/project assignment) หมายถึง การมอบหมายงานให้พนักงานทำงานพิเศษร่วมกับทีมที่ ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากแผนกหนึ่งหรือหลาย ๆ แผนกรวมกัน วิธีการนี้มีประโยชน์ต่อ พนักงานอย่างยิ่งในการเรียนรู้ทักษะ เพื่อจัดการกับปัญหาที่ยาก หรือเรียนรู้ประเด็นของงานที่อยู่ใน ระดับกว้างขึ้น สามารถใช้วิธีการนี้เพื่อพัฒนาการทำงานปัจจุบัน และการเตรียมพร้อมสำหรับการ เลื่อนตำแหน่ง เป็นวิธีการที่มีค่าใช้จ่ายน้อย

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2554: 153-154) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็น กระบวนการที่นำมาฝึกฝนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ซึ่ง นำเอาความรู้และแนวคิดที่ได้รับไปประยุกต์ใช้และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของ วิทยาการทางเทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคมให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดย วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูที่เหมาะสม คือ การฝึกอบรม (Training) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) กรณีศึกษา (Case Study) การศึกษาดูงาน (Field Trip) การสอนงาน (Coaching) การให้การศึกษาคือต่อเนื่อง (Continuing Education) การระดมสมอง (Brain Storming) การประชุม กลุ่มย่อย (Buzz Session) การสัมมนา (Seminar) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การใช้กิจกรรม นันทนาการ (Recreational Activities) การศึกษาดูงานด้วยตนเอง (Self Study) และการฝึกปฏิบัติ (Practicing Methods) และ รูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครูคือ การฝึกอบรม

United Nations Office of Human Resources Management (2010: 10) ได้ กล่าวถึงการ พัฒนาทักษะว่า สามารถดำเนินการได้ใน 4 รูปแบบ คือ 1) การพัฒนาและเรียนรู้จาก การปฏิบัติจากการทำกิจกรรม การทดลองหรือจำลองเหตุการณ์ในงานและการช่วยงาน 2) เรียนรู้ ผ่านการอบรม หรือเข้าหลักสูตรโปรแกรมการฝึกอบรม 3) เรียนรู้จากการฟังการสังเกตผู้อื่น หรือใช้ สื่อจากวีดิโอในการ พัฒนา 4) เรียนรู้โดยการอ่านหนังสือ หรือการดูสรุปทักษะนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ มีหลายวิธีประกอบด้วย การฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้หลายท่าน ดังนี้

Castetter (1976: 217) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาตนเอง โดยผ่านทางมิติของการ พัฒนาบุคคลกรว่า การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจ เพิ่มขึ้นในแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของแต่ละหน้าที่อีกด้วย

Lippitt (1976: 4) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กรว่า เป็นเรื่อง ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนในองค์กร การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโตซึ่งเป็นผลงานมาจาก ประสบการณ์ในชีวิตของเรา และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

Peterson, R. B. & Tracy (1979: 227) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ในองค์กรว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ ยาวนาน และไม่ใช่เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาอันสั้นแต่ เพียงอย่างเดียว

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 96-97) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาตนไว้ 6 ประการ ดังนี้
1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ ทุกเรื่อง 2) ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านจนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้ 3) แม้จะไม่มีใครรู้จัก ตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง 4) การควบคุมสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพและทางสังคม ก็กับการควบคุมความคิดความรู้สึกและการกระทำของตนเอง 5) อุปสรรค สำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง 6) การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ หรือ พบปัญหาข้อบกพร่องอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่าตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

ปราณี รามสูตร และจรัส ดั่งสุวรรณ, 2545: 129) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาตนเอง ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ประการ ไว้ดังนี้ 1) ความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายชีวิตโดยเชื่อว่า ตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น 2) ความรู้สึกกล้าที่จะมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 3) ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตน เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคคลอื่นรอบข้าง 4) ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคง คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีคนรักคน ชอบและเข้าใจในตัวเรา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง 5) ความมีเสน่ห์ในตนเอง คือการแสดงตน

ว่าเป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส แสดงตนว่าชอบบุคคลที่เราติดต่อกับด้วย แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่ผู้อื่นสนใจ แสดงความชื่นชม และยกย่องผู้อื่นตามโอกาสอันควร

ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550: 90-93) ได้กล่าวถึงแนวความคิดการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 4 ด้าน คือ 1) การรู้จักคุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต 2) การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใสและมีความสามารถในการปรับตัว 3) การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม และ 4) การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดี

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเองเป็นความเชื่อที่ว่าคนสามารถพัฒนาตนเองได้ และตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาตนเอง โดยมีพื้นฐานการเข้าใจตนเองและรู้จักตนเอง การพัฒนาตนเองที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. ความหมายการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของตนเองประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเองให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้บุคคลสามารถดำเนินกิจกรรมที่สนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2550: 6) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความชวนขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 5) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555: 9) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

กล่าวโดยสรุป ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตน เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของงานที่ตนรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จนำไปสู่การพัฒนาองค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไป

3. ความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง ดังนี้

อิทธิพล วัฒนประดิษฐ์ (2526: 20) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น 2) เกิดการประหยัดลดค่าใช้จ่ายเพราะหากบุคลากรได้รับการพัฒนาดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 3) ช่วยลดระยะเวลาเรียนรู้ให้น้อยลงโดยเฉพาะผู้ที่เข้างานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ ซึ่งจะทำให้ลดความเสียหายจากการลองผิดลองถูก 4) เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระผู้บังคับบัญชา 5) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นการทำงานของบุคลากร และ 6) บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทันท่วงทีเหตุการณ์และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ

สนอง เครือมาก (2538: 107) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอันได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่เข้าร่วมงานใหม่หรือก่อนทำงานหรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง 2) เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542: 39) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง คือ การที่ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้ 1) ปลุกจิตสำนึกให้ครูเห็นคุณค่าของตัวเอง 2) เกิดความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ยนต์ ชุ่มจิต (2550: 45) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง ดังนี้ 1) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู 2) การพัฒนาครูต้องครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้และเข้าใจ กฎระเบียบรวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ 4) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความต้อยหรือข้อบกพร่อง เช่น ด้านคุณธรรม ความเอื้อยชา และเทคนิควิธีการสอน 5) การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้า

กล่าวโดยสรุป ความมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาครูให้ครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือ เป็นการปลุกจิตสำนึกให้ครูเห็นคุณค่าของตัวเองเกิดความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. ความจำเป็นการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ประเวศ วะสี (2541: 7) ได้กล่าวถึงความจำเป็นการพัฒนาตนเองว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคนต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะที่เดียวกันครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่าง ๆ ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิดความเข้าใจ และพฤติกรรมเก่า ๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์

รุ่ง แก้วแดง (2542: 130-131) ได้กล่าวถึงความจำเป็นการพัฒนาตนเองว่า ในภาวะที่อาชีพครูประสบกับวิกฤตและท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อนมากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคมในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

เสริมศรี ไชยศร (2549: 5-6) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูว่า เนื่องจากประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อปฏิบัติการศึกษา มีการประเมินคุณภาพ การศึกษาทั้งภายนอกและภายใน ในการประเมินภายนอกเพื่อรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนนั้น มีการประเมินทั้งมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านผู้บริหาร มาตรฐานด้านครู และ อื่น ๆ ในมาตรฐานด้านครูนั้นเกี่ยวข้องกับ การมีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถที่ตรงกับ ความ รับผิดชอบ ในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ต้องใช้พัฒนาความคิด ความสามารถและทักษะของตน ทำให้เกณฑ์การพิจารณาตามมาตรฐานด้านครูเหล่านี้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาและตรวจสอบตนเองของ ครู เพื่อให้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 93-94) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการ พัฒนาตนเองในแง่การพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Development) แต่ละ อาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้นๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้ เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่

ยนต์ ชุ่มจิต (2550: 32) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองว่า เนื่องจากครูเป็น บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและพัฒนาชาติบ้านเมือง เพราะครูต้องทำหน้าที่ พัฒนาบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนา ให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนกระทั่งให้ นำ ความรู้ความสามารถเหล่านั้นไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นงานที่ทำอย่าง จริงจังและต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ความจำเป็นในการพัฒนาครู เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองให้ ดี ขึ้น การหาวิธีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานที่ตนรับผิดชอบให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการต่าง ๆ ทันต่อเหตุการณ์และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองผู้อื่นและนำไปสู่พัฒนาสถานศึกษา ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ให้มี ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

5. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

มีหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2552: 7-8) ได้กำหนดองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้

1. ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้

ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน

- 1.2 หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.3 ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
2. ความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
 - 2.1 รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้องหรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน
 - 2.2 ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง
3. นำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน
 - 3.1 เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญและผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง
 - 3.2 สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
 - 3.3 สังสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอและเล็งเห็นประโยชน์สำคัญขององค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต
4. ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
 - 4.1 มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน และสามารถนำความรู้ ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุม
 - 4.2 สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
 - 4.3 ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง
 - 5.1 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
 - 5.2 ให้การสนับสนุน ชมเชยเมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน

5.3 มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 124) ได้กำหนดองค์ประกอบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ
 - 1.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น เช่น การประชุมทางวิชา การการอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าจากสื่อและอื่น ๆ เช่น การทดสอบความรู้ การมีส่วนร่วมกิจกรรมในวิชาชีพ การศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ
 2. การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 2.1 การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการวิชาชีพและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ มีเอกสารทางวิชาการที่จัดทำขึ้น มีการนำเอกสารวิชาการที่จัดทำขึ้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 3. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ
 - 3.1 การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนี้ การเป็นวิทยากร การเผยแพร่เอกสาร สื่อ นวัตกรรม การให้ความร่วมมือด้านวิชาการและวิชาชีพ
- กรมพัฒนาชุมชน (2553: 8-9) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้
1. ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 ศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
 - 1.2 พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.3 ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
 2. ความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
 - 2.1 ครอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน
 - 2.2 รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

- 2.3 สามารถแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานได้
3. นำความรู้วิชาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 3.1 สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
- 3.2 สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
4. ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
- 4.1 มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง
- 4.2 สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
5. สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในองค์กรด้านต่าง ๆ
- 5.1 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
- 5.2 บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 5) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
 - 1.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
 2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
 - 2.1 รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย
 - 2.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ขององค์กรและวิชาชีพ
 3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
 - 3.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
 - 3.2 ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น
 - 3.3 มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้

1. ความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
 - 1.2 พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.3 ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
2. ความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
 - 2.1 รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน
 - 2.2 รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
3. นำความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - 3.1 สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
 - 3.2 สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
4. พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
 - 4.1 มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง
 - 4.2 สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
5. สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ
 - 5.1 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
 - 5.2 บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2550: 6) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้

1. ความสนใจใฝ่รู้ในสาขาวิชาชีพของตน
 - 1.1 กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
 - 1.2 หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.3 ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
2. รอบรู้เท่าทันเหตุการณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ
 - 2.1 รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน
 - 2.2 ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง
3. นำความรู้วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน
 - 3.1 เข้าใจประเด็นหลัก ๆ ที่สำคัญและผลกระทบของวิทยาการต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง
 - 3.2 สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
 - 3.3 ส่งสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอและเล็งเห็นประโยชน์สำคัญขององค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต
4. รักษาและประยุกต์ความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
 - 4.1 มีความรู้ความเชี่ยวชาญแบบสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้จริง
 - 4.2 สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
 - 4.3 ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
5. สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในองค์กร
 - 5.1 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

5.2 ให้การสนับสนุน ชมเชยเมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน

5.3 มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีองค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคตและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555: 9-15) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดังนี้

1. สนใจศึกษาหาคำองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.1 ความสามารถในการอธิบายองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง
2. ความรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ และแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยใหม่ในงานที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.1 ความสามารถในการอธิบายแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผล
3. สามารถนำวิชาการองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
 - 3.1 การประยุกต์ใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ
 - 3.2 การประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในลักษณะสหวิทยาการ
4. การบริหารจัดการที่เอื้อและสนับสนุนความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน
 - 4.1 การพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556: 67-75) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ในการศึกษามรรณครุด้านการพัฒนาตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึงเฉพาะสาระความรู้และสมรรถนะที่เกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอนเพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้
2. แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 2-5) ได้วิจัยพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของ ครูไทยโดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและ วิชาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 28) ได้ กำหนดการพัฒนาตนเองประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยี ใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ตัวชี้วัด 1) การศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ รายพฤติกรรม (1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง ตัวชี้วัด (2) การ รวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพรายพฤติกรรม (2) รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย (2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ ตัวชี้วัด 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ราย พฤติกรรม (1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (2) ให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น (3) มีการขยายผลโดยการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ 2) การประยุกต์ใช้ ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ สังกะระหังค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

	กรมสุขภาพจิต (2552)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	กรมการพัฒนาชุมชน (2553)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2554)	สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2555)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	ความถี่
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ	√	√	√	√	√	√	√	√	8
2. การประยุกต์ใช้ความรู้	√	√	√	√		√	√	√	7
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	√		√		√	√			4
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	√		√		√		√		4
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่าย	√	√		√		√		√	5

จากตาราง 1 การวิเคราะห์ สังกะระหังค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่น พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสนใจศึกษาค้นคว้า 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ได้มาโดยการวิเคราะห์จากความถี่ขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อยตามลำดับ และนำมาจัดเรียงเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการศึกษาค้นคว้า ไว้ดังนี้

พวา พันธุ์เมฆา (2535: 13) ให้ความหมายของการศึกษาค้นคว้าไว้ว่า หมายถึง วิธีหรือกระบวนการที่ผู้เขียนใช้ในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนอย่างถูกต้อง

รัถพร ชังธาดา (2539: 144) ให้ความหมายของการศึกษาค้นคว้าไว้ว่า หมายถึง การสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีหลักเกณฑ์ คือ ใช้วิธีการหรือกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนเป็นขั้นตอน และสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 2) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ พิจารณาจากการพัฒนางานในหน้าที่ และการพัฒนาตนเองดังนี้ การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ พิจารณาจากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ผลการทดสอบความรู้จากหน่วยงานหรือสถาบันทางวิชาการที่ ก.ค.ศ.ให้การรับรอง การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ

กระบวนการศึกษาค้นคว้า

กรมสามัญศึกษา (2543: 12-20) การพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาหาความรู้ มีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประเด็นค้นคว้า ประกอบด้วย
 - 1.1 การตั้งประเด็นค้นคว้า
 - 1.2 การกำหนดขอบเขตของประเด็นค้นคว้า
 - 1.3 การอธิบายประเด็นค้นคว้าซึ่งเป็นการนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นค้นคว้า
 - 1.4 การแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นค้นคว้า
2. การคาดคะเน ประกอบด้วย
 - 2.1 การตั้งประเด็นคาดคะเน
 - 2.2 การอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นคาดคะเนผล
 - 2.3 การแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคาดคะเนผล
3. การกำหนดวิธีการค้นคว้าและการดำเนินการ ประกอบด้วย
 - 3.1 จำแนกวิธีการค้นคว้า คือ การระบุแนวทางต่าง

- 3.2 เลือกวิธีการค้นคว้าพร้อมระบุเหตุผล
- 3.3 วางแผนค้นคว้าตามแนวทางที่ได้แสดงขั้นตอนการดำเนินการค้นคว้า
- 3.4 การคาดคะเนสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคในการค้นคว้า
- 3.5 ดำเนินการค้นคว้า
4. การวิเคราะห์ผลการค้นคว้า ประกอบด้วย
- 4.1 การจำแนก จัดกลุ่ม และจัดลำดับข้อมูล
- 4.2 การพิจารณาองค์ประกอบและความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยจัดลำดับ
5. การสรุปผลการค้นคว้า ประกอบด้วย
- 5.1 การสังเคราะห์ข้อมูล คือ การเรียบเรียงข้อมูลที่ค้นพบจากการค้นคว้า และสรุปเป็นประเด็น
- 5.2 การอภิปรายผลการค้นคว้า คือ การแสดงความเห็นอย่างมีเหตุผล เกี่ยวกับประเด็น ที่พบจากการค้นคว้า พร้อมทั้งแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ค้นพบที่สามารถเรียบเรียงไป ถึงประเด็นค้นคว้าใหม่
- 5.3 การสรุปกระบวนการในการค้นคว้า คือ การระบุขั้นตอนหลักของ กระบวนการค้นคว้า
- 5.4 การประเมินกระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้า คือ การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง และแนวทางแก้ไขกระบวนการค้นคว้าที่กำหนดในการประเมินทักษะการแสวงหาความรู้ กรมสุขภาพจิต (2552: 7-8) ได้กล่าวถึงความสนใจติดตามความรู้ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
1. กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
 2. หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
 3. ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 124) ได้กล่าวถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นดังนี้ เช่น การประชุมทางวิชา การการอบรมการสัมมนา การศึกษาต่อ การศึกษาเอกสารทาง

วิชาการ การศึกษาค้นคว้าจากสื่ออื่น ๆ เช่น การทดสอบความรู้ การมีส่วนร่วมกิจกรรมในวิชาชีพ การศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

กรมพัฒนาชุมชน (2553: 8-9) ได้กล่าวถึงความสนใจและติดตามความรู้ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
2. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
3. ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 5) ได้กำหนดตัวชี้วัดการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 17-22) ได้กล่าวถึงความสนใจและติดตามความรู้ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพ
2. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
3. ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2550: 7) ได้กล่าวถึงความสนใจใฝ่รู้ในสาขาวิชาชีพของตน ดังนี้

1. กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน
2. หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
3. ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555: 9-10) ได้กล่าวถึงความสนใจศึกษาหาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1. ความสามารถในการอธิบายองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556: 66-67) ได้กำหนดตัวชี้วัดสนใจศึกษาหาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงานที่ได้รับมอบหมายดังนี้

1. แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป ความสนใจศึกษาค้นคว้า หมายถึง การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

2. การประยุกต์ใช้ความรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการประยุกต์ใช้ความรู้ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 4) ได้ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้ความรู้ คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์การ ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

วิจารณ์ พานิช (2549: 17) ให้ความหมายการประยุกต์ใช้ความรู้ว่าเป็นกระบวนการร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิมโดยมีเป้าหมายพัฒนางานและพัฒนาคน ความหมายของความรู้ นั้นมีหลายนัยและหลายมิติดังนี้

1. ความรู้ คือสิ่งที่นำไปใช้จะไม่หมด หรือสึกหรอแต่จะยิ่งงอกเงยขึ้น
2. ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ
3. ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น
4. ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

ปณิตา พันภัย (2544: 24) ให้ความหมายของการประยุกต์ความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผล สารสนเทศความคิด การกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล ที่สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ก็จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ

บุญดี บุญญาภิจ และคณะ (2548: 23) ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้ความรู้ว่าเป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม การแลกเปลี่ยนและใช้ความรู้ เป็นต้น

วิจารณ์ พานิช (2549: 3-4) ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้ความรู้ว่าสำหรับ นักปฏิบัติการจัดการความรู้ คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการ ไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และบรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน ซึ่งการจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย 6 ประการต่อความรู้ ดังนี้

- 1) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็น หรือสำคัญต่องาน หรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร
- 2) การเสาะแสวงหาความรู้ที่ต้องการ
- 3) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน
- 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
- 5) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึก และเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

ชูเกียรติ ตั้งคุณสมบัติ (2549: 63) ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้ความรู้ว่าเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ในส่วนของจัดการความรู้นั้นจะประกอบด้วยกิจกรรมหลักๆ คือ การสร้างความรู้ การประมวลหรือวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยน การจัดเก็บรักษาและที่สำคัญคือ การนำมาใช้ประโยชน์ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ในสภาพธุรกิจในปัจจุบันใครสามารถบริหารจัดการความรู้โดยที่ทำให้ต้นทุนในการแสวงหาต่ำ ความถูกต้องและความรวดเร็วในการนำมาใช้จะเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพิ่มระดับความสามารถในการแข่งขันขององค์กรที่สำคัญ

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2550: 23) ให้ความหมายของการประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด

กระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้

- Kuczaj (2001: 3) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ประกอบด้วย
- 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) 2) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)
 - 3) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) 4) การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ (Knowledge Collection and Storage) 5) การทำให้ความรู้ทันต่อเหตุการณ์หรือใหม่อยู่เสมอ (Knowledge Update)

วิจารณ์ พานิช (2547: 5) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ มี 6 กิจกรรม

ดังนี้

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นต่องานหรือกิจกรรมขององค์กร
2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ
3. การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งาน
4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน
5. การนำประสบการณ์จากการใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาบันทึกไว้
6. การจดบันทึก ชุมความรู้ แก่นความรู้ สำหรับไว้ใช้งาน

นฤมล พุกษศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543: 66) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ หรือขั้นตอนการพัฒนา Knowledge Management ประกอบด้วย

1. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
2. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization Storage)
3. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution)
4. การใช้โปรแกรมการจัดการความรู้ (Knowledge Application)

สมชาย นำประเสริฐชัย (2546: 104-106) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้าง
2. การจัดและเก็บ
3. การเลือกหรือกรอง
4. การกระจาย
5. การใช้
6. การติดตามตรวจสอบ

วิจารณ์ พานิช (2550: 13-14) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้สรุป 4 ขั้นตอน คือ

1. การเสาะแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งจากความรู้ในเอกสารตำราความรู้ภายในตัวบุคคลความรู้ใหม่ที่ได้จากการปฏิบัติงานในองค์กร
2. การสร้างความรู้ซึ่งจะส่งผลให้คุณประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์กรโดยสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการปฏิบัติงานในองค์กร
3. การแลกเปลี่ยนความรู้คือ การนำความรู้เหล่านั้นมาทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มองค์กรหรือเครือข่ายด้วยกัน

4. การใช้ความรู้ถึงแม้จะเกิดความรู้เพิ่มขึ้นมากมาย แต่ถ้าไม่มีการนำไปใช้ก็ไม่มี

ความหมาย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548: 5) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือ พัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์
5. การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้>นำความรู้ไปใช้>เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2548: 54-59) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ไว้ดังนี้

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)

	<p>6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)</p> <p>7. การเรียนรู้ (Learning)</p> <p>เดือนใจ รักษาพงศ์ (2551: 11) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้</p>
ประกอบด้วย	<ol style="list-style-type: none"> 1. การระบุนความรู้ 2. การพัฒนาความรู้ 3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4. การเข้าถึงความรู้ 5. การสร้างความรู้ 6. การแบ่งปันความรู้ 7. การเรียนรู้
ลึกซึ้ง	<p>กรมสุขภาพจิต (2552: 7-8) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจประเด็นหลัก ๆ นัยสำคัญและผลกระทบของวิทยาการต่าง ๆ อย่าง
ปฏิบัติงานได้	<ol style="list-style-type: none"> 2. สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ 3. สังสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอและเล็งเห็นประโยชน์ความสำคัญขององค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต
กิจกรรม ดังนี้	<p>ณพิศิษฐ์ จักรพิทักษ์ (2552: 23) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ มี 6</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การตรวจสอบและระบุหัวข้อความรู้ 2. การสร้างกรอบแนวคิดในการบริหาร 3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ 4. การสร้างระบบสารสนเทศในการจัดการความรู้ 5. การจัดกิจกรรมในการจัดการความรู้ 6. การวัดประเมินผลการจัดการความรู้ <p>จารุวรรณ รัตนโกศา (2552: 21-22) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Management) มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ 7) การเรียนรู้</p>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 124)

ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้

1. การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังนี้ มีการจัดทำเอกสารทางวิชาการ มีการนำเอกสารวิชาการที่จัดทำขึ้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

กรมพัฒนาชุมชน (2553: 8-9) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้

1. สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

2. สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

สุภาวดี เจริญเศรษฐมุต (2553: 124) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) 2) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) 3) การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Storage) 4) การวิเคราะห์และสกัดความรู้ (Knowledge Analysis and Data mining) 5) การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Transfer and Dissemination) 6) การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Application)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 5) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้

1. รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย
2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้

1. สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

2. สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2550: 6) ได้กล่าวถึงกระบวนการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้

1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญแบบสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ปฏิบัติได้จริง

2. สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

3. ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้แนวคิด และความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ต่างกัันดังต่อไปนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549: 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา ซึ่งอาจจะหมายถึงการสร้างคามฝัน แต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทาง ที่จะให้ฝันนั้นเป็นจริง

จิตติมา วรณศรี (2550: 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพองค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจนเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

ชลาลัย นิมิบุตร (2550: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นอย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

ประภัสสร บุญมี (2550: 162-163) ได้ให้ความหมายไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึง เป้าหมายทางเทคนิคสังคม และระบบค่านิยม ถือว่าเป็นพลังผลักดันองค์การให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะวิสัยทัศน์นั้น ถือว่าเป็นความเชื่อหลักและค่านิยมขององค์การและถือว่าเป็นความมุ่งมั่นระยะยาวขององค์กร ต่อคนงาน ต่อผู้ถือหุ้น และต่อลูกค้าหรือผู้ใช้บริการบริษัทต่าง ๆ รู้ดีว่าค่านิยมนั้นมีคุณค่าและมีความหมายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผล แม้ค่านิยม (Value) ของบริษัทส่วนใหญ่จะมุ่งการให้บริการ และทางบริษัทยังเน้นการมีจรรยาบรรณและสิ่งทีพวกเขาสนใจมีส่วนช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อแสดงความรับผิดชอบของบริษัทที่มีต่อลูกค้าและชุมชน

กระบวนการในสร้างวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 14) ได้กำหนดกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ มีดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการ** เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย และให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การรวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร
2. **ขั้นดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์** มีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจหน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของสมาชิก ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
 - 2.2 วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและตระหนักในสถานภาพปัจจุบัน และศักยภาพของหน่วยงาน
 - 2.3 กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคต เป็นลักษณะของการสร้างฝันของผู้บริหารแต่ละคน (Create Individuals Dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม
 - 2.4 นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share and Relate the Dreams) เพื่อให้มุมมองของแต่ละคนมาเชื่อมโยงกัน แล้วเรียงลำดับความสำคัญ
 - 2.5 คัดเลือกและตัดสินใจอนาคตของหน่วยงานที่เป็นความฝันของทุกคน
 - 2.6 ชัดเภาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ทำท่าย สร้างพลังจิตใจ มีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์
3. **ขั้นนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ** เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์แล้วจะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเมื่อคณะกรรมการบริหารแล้ว ควรสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และนำแผนโครงการไปปฏิบัติ
4. **ขั้นประเมินวิสัยทัศน์** การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่าวิสัยทัศน์นั้น มีพลังและมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการว่ามีความก้าวหน้ามุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์อย่างไร

สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ (2549: 4) ได้เสนอกระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ รวมถึงการมีเจตคติที่ดีของสมาชิกที่มีต่อ องค์การ

2. ขั้นตอนดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ มีขั้นตอนดังนี้

2.1 รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น วัตถุประสงค์ภารกิจ หน่วยงาน ความคาดหวังและความต้องการของสมาชิกผู้รับบริการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจตระหนัก ในสถานภาพปัจจุบันและความสามารถของหน่วยงาน

2.3 กลุ่มผู้บริหารเสนอมุมมองแห่งอนาคต เป็นลักษณะของการสร้างฝันของ ผู้บริหารแต่ละคน (Create Individuals Dream) จะได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

2.4 นำมุมมองของผู้บริหารแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกัน (Share and Relate the Dream) เพื่อให้มุมมองแต่ละคนเชื่อมโยงกัน แล้วเรียงลำดับความสำคัญ

2.5 ชัดเวลาสำนวนให้สื่อความหมายชัดเจน ปลูกเร้า ท้าทาย สร้างพลังจิตใจ มีสาระครอบคลุมองค์ประกอบของวิสัยทัศน์

3. ขั้นนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ตามขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ แล้วจะได้วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ควรสื่อสารให้สมาชิกได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน กำหนดแผนงาน โครงการงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำแผน/โครงการไปปฏิบัติ

4. ขั้นประเมินวิสัยทัศน์ การประเมินวิสัยทัศน์ทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์นั้น มีพลัง และมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการว่ามี ความก้าวหน้ามุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

Locke, E.A., & Latham (1990: 53-54) ได้เสนอแนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ของ ผู้นำได้มาจากวิธีการดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุย และฟังความคิดเห็นจาก บุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์การและนอกองค์การ

2. การจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อนำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้ คือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเองได้ตลอดเวลา

3. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์นั้นควรมีลักษณะย่อ ย่อ ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต มั่นคง ปรารถนาที่จะบรรลุให้ได้

4. การประเมินผลเป็นระยะ หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธ ผู้นำก็จะต้องนำวิสัยทัศน์นั้นมาพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนต่อไป

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 37-43) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้คือ

1. การคิดจากหลายผัสสะ (multisensory thinking) ได้แก่ สิ่งที่ได้รู้ ได้เห็น สัมผัสด้วยหู ตา จมูก ลิ้น กาย ใจของเราเชื่อมโยงสังเคราะห์ประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
2. การสร้างแผนที่ไว้ในสมอง (mind mapping) คิด คาดคะเน วิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ แบบใยแมงมุม โดยระบุนามคิดหลักแล้วระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการใชพลังร่วมของสมองทั้งสองซีกอย่างสมดุล ทั้งในส่วนของคิดวิเคราะห์และจินตนาการ
3. การคิดแล้วเขียน (brain writing) เป็นการระดมสมองโดยให้ผู้เข้าร่วมประชุมคิดดัง ๆ เขียนความคิดในกระดาษ แล้วช่วยกันคิดต่อยอด
4. แผนบอกเรื่องราว (storyboarding) โดยเขียนแนวคิดลงในกระดานที่ติดตามทางเดินหรือห้องพักผ่อนกาแฟเพื่อให้คนอื่นร่วมแสดงทัศนะ ร่วมปรับปรุงแก้ไข
5. การฝึกญาณหยั่งรู้ (intuition) เช่น ฝึกสมาธิ ฟังดนตรีเบา ๆ ฝึกจิตด้วยการเล่นกับความคิดแบบมีสิ่งเร้าชี้ นำ เช่น อักษรไขว้ หมากกรุก ฝึกความยืดหยุ่น มีจิตใจเปิดกว้าง คิดวิเคราะห์ในแง่มุมต่าง ๆ ระบุนข้อดีข้อเสีย การประเมินทางเลือก จดความคิดใหม่ ๆ ที่แวบเข้ามาในสมอง
6. การวิเคราะห์ SWOT โดยอาศัยกรอบของเวลา 3 ช่วง คือ อดีต ปัจจุบันและอนาคต พิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
7. วิเคราะห์สถานการณ์ด้วย scenario planning เป็นการคิดคาดคะเนอนาคตที่อาจเป็นไปได้ โดยผู้เกี่ยวข้องร่วมกันระบุ เล่าเรื่องหรือกำหนดเป็นฉาก ภายใต้สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ กระบวนการคิดเป็นฉาก ๆ จะช่วยหาภาพที่ควรปฏิบัติในอนาคต
8. การประชุมร่วมกัน เพื่อหาเอกลักษณ์ของข้อความที่จะเลือกเป็นวิสัยทัศน์ทำได้ 3 ระดับ คือ การจัดอันดับข้อความ ความสอดคล้องของข้อความกับเกณฑ์ความสำเร็จ และความสอดคล้องของข้อความกับสภาพปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร

วีรุธ มาชะศิริรานนท์ (2549: 28-29) ได้กล่าวว่าการสร้างวิสัยทัศน์นั้นจะเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ข้อมูลข่าวสาร (information) ทั้งภายในและภายนอกองค์การ
2. องค์ความรู้ (knowledge) ของคนในองค์การ
3. การริเริ่ม ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม
4. ความคาดหวัง (expectation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ
5. การผสมผสานจินตนาการและดุลพินิจ ศักยภาพ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการเรียนรู้
6. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การและแนวโน้มต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำด้วยวิธีการเชิงระบบ (system approach)
7. การกำหนดทางเลือกในการเดินไปสู่อนาคต (scenario of the future) ว่าจะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ
8. การรวมพลังความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม (innovative) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

กล่าวโดยสรุป การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงาน ร่วมกัน การระดมสมองในการวางแผน การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ การประเมินวิสัยทัศน์

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการสนับสนุนการทำงาน ไว้ดังนี้
 พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547: 88) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความรู้เป็นฐาน และมีพัฒนาการทางความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อขยายขีดความสามารถที่ไม่เพียงแต่การเรียนรู้เท่านั้น การพัฒนาความรู้ใหม่ และความเข้าใจที่ถ่องแท้ถึงพฤติกรรมองค์กร โดยองค์การ (Organizational Memory) เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ขององค์การ โดยมีฝ่ายบริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุน

ชัยเสถียร พรหมศรี (2551: 146) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 278) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับ กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ และปรับ ุปรุสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

Pedler, M. Burgoyne, J. & Boydell (1991: 1) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่ง การเรียนรู้ว่า เป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลของการเรียนรู้ในระดับทั้งองค์กรบริษัทแห่งการ เรียนรู้ เป็นองค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกทั้งหมด และมีการปฏิรูประบบตนเอง อย่างต่อเนื่อง

Marquardt (2011: 247) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ ซึ่งมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเต็มพลัง ส่งเสริมการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะ รวบรวม จัดการ และใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กรได้ดีขึ้น เป็นองค์การที่ให้อำนาจแก่ บุคลากรได้เรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การเช่นเดียวกอบงานที่ทำ โดยมีการนำเทคโนโลยี มาใช้ทั้งในการเรียนรู้และสร้างผลผลิต

Gavin (2000: 11) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ มีทักษะในการสร้างสรรค์ แสวงหา แปลความหมาย ถ่ายทอด และรักษาไว้ซึ่งความรู้ รวมทั้งมีการ ปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนความรู้ใหม่ และความเข้าใจอันลึกซึ้งอย่างมีจุดมุ่งหมาย

Senge (2000: 3) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่ซึ่งผู้คน ในองค์การขยายขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่ตนปรารถนาอย่าง แท้จริง เป็นที่ซึ่งสนับสนุนรูปแบบความคิดใหม่ๆ และการขยายรูปแบบทางความคิด เป็นที่ซึ่งสร้าง แรงบันดาลใจได้อย่างอิสระ และเป็นที่ซึ่งผู้คนในองค์การต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

ประพันธ์ หาญขำ (2538: 256) ได้กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้มีเทคนิคและวิธีการหลายประการ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. เทคนิคการเรียนรู้ระดับบุคคล ประกอบด้วยเทคนิคต่าง ๆ มากมาย ที่จะ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคลเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การศึกษาตนเอง (Self - Knowledge) การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learning to Learn) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Oriented Learning) การใช้วิธีการเรียนรู้แบบเป็นรูปธรรม (Methodical) เป็นต้น

2. เทคนิคการเรียนรู้ระดับกลุ่ม ประกอบด้วยเทคนิคต่าง ๆ มากมายที่จะ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับกลุ่มเพื่อไปสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ เช่น เทคนิคของการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) วิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้ ร่วมกัน (Collective Learning) เป็นต้น

3. เทคนิคการเรียนรู้ระดับองค์กร ประกอบด้วยเทคนิคต่าง ๆ มากมายที่จะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เช่น เทคนิคการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) เป็นต้น

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 85) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ที่สำคัญในการเสริมสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยกลยุทธ์ดังต่อไปนี้

1. รู้จักวิธีการเรียนรู้ (Learn How to Learn)
2. สร้างความยึดมั่น ผูกพัน เห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ทุกระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ

วิจารณ์ พานิช (2550: 167) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ สังสมความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ผลลัพธ์ (Output) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักสำคัญ 5 ประการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ได้แก่

1. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

กรมสุขภาพจิต (2552: 7-8) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

2. ให้การสนับสนุน ชมเชยเมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน

3. มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

กรมพัฒนาชุมชน (2553: 8-9) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
2. สนับสนุนให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 17-22) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
2. สนับสนุนให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2550: 6) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
2. ให้การสนับสนุน ชมเชยเมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555: 9-10) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การบริหารจัดการที่เอื้อและสนับสนุนความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน
2. การพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน

Gephart, M.A. Marsick, V.J. Van Buren, M.E. & Spiro (1996: 35-45) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมี การส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที

3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน

4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรม

การบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุนความเป็นผู้นำที่เปี่ยมคุณ เป็นพี่เลี้ยง

5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

กล่าวโดยสรุป การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาตนเอง การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา การให้การสนับสนุน ชมเชย การสนับสนุนเทคโนโลยีความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547: 311) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายได้ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายถึงการรวมตัวของหน่วยต่างๆ ในสังคม ในแง่มุมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการรวมเป็นเครือข่ายทางธุรกิจ เครือข่ายทางสังคม เครือข่ายการเรียนรู้ หรือเครือข่ายในงานพัฒนา ซึ่งการรวมตัวในแต่ละประเภทต่างมีเหตุผลหรือความจำเป็นในการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เช่น ในภาคธุรกิจการสร้างเครือข่ายนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มในเชิงธุรกิจ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การสร้างความสามารถเข้าถึงตลาดของสินค้า ลดค่าใช้จ่ายด้านวิจัยและพัฒนาลดสถานะการแข่งขัน ยกกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547: 44) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย หมายถึง ความร่วมมือและการเปิดรับของฝ่ายต่าง ๆ ที่จะมีข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งข้อกำหนดที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความพยายามที่จะระดมทรัพยากร กระบวนการ ความรู้ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ จากการร่วมมือและการเปิดรับในสิ่งใหม่นั้นเสมอ

เสรี พงศ์พิศ (2548: 8) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย หมายถึง ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบันโดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน

พิรธ บุณยรัตพันธุ์ บุญส่ง กวยเงิน และพัฒนศักดิ์ กระจ่างน้อย (2552: 37-63) ได้ให้ความหมายของเครือข่าย กระบวนการพัฒนาเครือข่ายอย่างยั่งยืนไว้ ดังนี้ เครือข่าย (Network) เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่ไม่มีขอบเขตการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เครือข่าย รูปธรรมของเครือข่าย มองได้เป็น 3 ลักษณะ คือ การแลกเปลี่ยน การติดต่อสื่อสาร และความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัว แนวคิดของเครือข่าย คือ กลุ่มหรือองค์กรที่สมัครใจในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และอื่นๆ โดยมีการจัดรูปหรือจัดระเบียบโครงสร้างคนหรือสมาชิกที่ยังมีความเป็นอิสระ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน ไม่กระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ

ถวัลย์ มาศจรัส (2552: 43) ได้ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ เป็นกระบวนการที่ความรู้ฝังลึกถูกแปลงเป็นความรู้ชัดแจ้ง กล่าวคือความรู้ส่วนบุคคลถูกแปลงไปสู่ความรู้ที่เป็นทางการหรือความรู้ที่แสดงออกมาให้เห็นภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการสำคัญของการจัดการความรู้ หากคนในองค์กรขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแล้ว ความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนซึ่งการจัดการความรู้ต้องการให้เกิดการถ่ายทอดซึ่งกันและกันให้มากที่สุดก็จะเป็นไปไม่ได้เลย

กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้

พิรธ บุณยรัตพันธุ์ บุญส่ง กวยเงิน และพัฒนศักดิ์ กระจ่างน้อย (2552: 37-63) ได้กล่าวถึงกระบวนการสร้างเครือข่ายประกอบด้วยขั้นตอน 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจความสนใจเพื่อนำมาจัดตั้งกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์ใกล้เคียงกัน ส่วนกรณีที่ไม่มีกลุ่มควรชวนผู้นำของกลุ่มที่เข้มแข็งไปพูดคุยจะช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มใหม่ที่ง่ายและเร็วขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การประชุมกลุ่ม หรือเริ่มต้นเครือข่าย เป็นการกระตุ้นให้กลุ่มต่างๆ เห็นความสำคัญและสนใจที่จะมาพบกันเพื่อให้กลุ่มมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนกันมากขึ้น ทำให้ทราบแนวคิดซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสนิทสนม และความเป็นเพื่อนระหว่างกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยจัดให้มีแผนงานของเครือข่าย เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนปัญหาของแต่ละกลุ่ม โดยให้นักสื่อสารประชาสัมพันธ์ตั้งคำถามให้แก่กลุ่ม เช่น วัตถุประสงค์ของการรวมกันนี้คืออะไร ปัญหาพร้อมของสมาชิกคืออะไร และจะแก้ไขได้อย่างไร เมื่อใด เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองทำกิจกรรมร่วมกัน โดยอาจเริ่มต้นจากกิจกรรมที่ไม่ยากเกินไป และคาดว่าจะได้ผลดี หลังจากทำกิจกรรมแล้วควรจัดประชุมสรุปผลการทำกิจกรรมร่วมกัน แล้วตัดสินใจว่ามีความเป็นไปได้เพียงใด การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดประโยชน์เพียงใด

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างความชัดเจนของงานที่สมาชิกเครือข่ายทำร่วมกัน โดยการกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนของเครือข่าย คัดเลือกคณะกรรมการ ตั้งกฎกติการ่วมกัน และกำหนดช่วงเวลาที่จะพบปะ หรือประชุมกัน

ขั้นตอนที่ 6 การพัฒนาเป็นองค์กร โดยมีคณะกรรมการ และสมาชิกเครือข่ายต้องร่วมกันตัดสินใจว่าจะใช้รูปแบบองค์กรอะไรที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ยั่งยืนและเป็นไปได้ที่สุด

ขั้นตอนที่ 7 การจัดการองค์กรเครือข่ายด้วยตนเอง โดยในขั้นตอนนี้ก็สื่อสารอาจลดบทบาทลงได้ และควรต้องให้การสนับสนุนองค์กรที่สร้างขึ้นมานี้อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 124) ได้กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ ดังนี้ การเป็นวิทยากร การเผยแพร่เอกสาร สื่อ นวัตกรรม การให้ความร่วมมือด้านวิชาการและวิชาชีพ

กรมพัฒนาชุมชน (2553: 8-9) ได้กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่ายดังนี้

1. สามารถแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 5) ได้กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
2. ให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ
3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 2-15) ได้กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน
2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

6. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย หมายถึง การประชุมกลุ่ม กำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การสร้างความชัดเจนของงาน กำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนของเครือข่าย การร่วมกันตัดสินใจ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย

6. วิธีการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ภิญโญ สาร (2519: 164-166) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญมี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน (on - the - job - study) เป็นวิธีสะดวกและง่าย เช่น ครูบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักงานดีพอกก็ให้ศึกษาจากครูที่บรรจุมาก่อนหรือเป็นครูที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ เป็นต้น
2. การปฐมนิเทศ (vestibule training or orientation) เป็นวิธีก่อนที่จะบรรจุครูจะมี การแนะนำระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่จะเป็นผู้ทำการปฐมนิเทศก็ได้
3. วิธีทำงานในฐานะลูกมือ หรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน (apprenticeship training) เช่น การให้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น
4. วิธีฝึกงานต่อจากทฤษฎี (internship training) วิธีนี้เป็นวิธีร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนวิชาชีพหรือสถาบันการศึกษาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้น ๆ เช่น วิทยาลัยครูกับโรงเรียน ประถมศึกษาในการฝึกสอนหลังจากที่จบจากวิทยาลัยครูแล้ว
5. วิธีฝึกระยะสั้น (learner training) เวลาโรงเรียนขาดครูกะทันหัน เช่น การฝึกอบรมครูประชาบาลระยะสั้น
6. วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (outside courses) คือ การที่โรงเรียนอนุญาตให้ครูไปศึกษาวิชาที่โรงเรียนต้องการ เช่น ส่งครูไปเรียนวิชาครูเพิ่มเติม
7. วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (retraining or upgrading) วิธีนี้เป็นการเพิ่มวุฒิของครูให้มีความรู้ดีขึ้น อาจจะส่งไปศึกษาต่อตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

อรุณี กาญจนสุวรรณ (2532: 125) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน เป็นการสอนงานโดยให้ปฏิบัติงานจริง จะจัดทำเป็นรายงานบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ เป็นวิธีที่ง่ายและสะดวก
2. วิธีปฐมนิเทศ วิธีนี้จัดทำสำหรับผู้เข้าทำงานใหม่เพื่อให้ทราบถึงการจัดองค์การ สถานที่และเพื่อนร่วมงานในองค์การนั้น
3. วิธีทำงานในฐานะลูกมือหรือผู้ช่วยไปพลางก่อน วิธีนี้ใช้ในวงการช่างเทคนิคโดยให้ผู้เข้าทำงานใหม่คอยเป็นลูกมือช่วยเหลือผู้ที่ทำงานอยู่เดิมเป็นการเรียนรู้งานไปในตัวเอง
4. วิธีฝึกงานต่อจากการศึกษาภาคทฤษฎี
5. วิธีฝึกงานระยะสั้น เมื่อองค์การขาดคนทำงานอย่างกะทันหันต้องแก้ไขโดยวิธีฝึก ระยะสั้นให้กับคนงานหรือผู้ที่เข้าทำงานใหม่ก่อนที่จะบรรจุเป็นพนักงาน
6. วิธีการให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาทำงาน บางส่วนไปรับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้
7. วิธีไปศึกษาใหม่หรือไปศึกษาเพิ่มเติม วิธีนี้เป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้ปฏิบัติงานมีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพราะวิชาการต่าง ๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
8. การแสดงนิทรรศการทางวิชาการเป็นการจัดการนิทรรศการแสดงถึงความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละสาขาตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ดูและศึกษาเพิ่มเติม
9. การส่งบุคลากรไปศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศในสาขาวิชาที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน
10. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ให้บุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538: 45-50) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด
2. การศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู
3. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษารวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษาและนักบริหารต่อไปในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541: 101-102) ได้กล่าวถึงวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จัดขึ้นสำหรับผู้ที่เข้ารับราชการใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เรื่องการปฐมนิเทศ คือ การแนะนำสถานที่ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การจัดองค์การรู้จักผู้ร่วมงานและแนวทางการปฏิบัติงาน
2. การอบรม เป็นการปฐษาหรือชี้แจงในการตัดสินใจหรือการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป วิธีการที่ใช้ เช่น การอบรมสัมมนาเพื่อให้ครูได้ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการวางแผนในการปฏิบัติงานการอบรมประจำเดือนเพื่อชี้แจงการปฏิบัติราชการและเสริมความรู้ต่าง ๆ การอบรมสายชั้นเป็นการพัฒนาความรู้ในแต่ละสายชั้น
3. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในสภาพการณ์ปัจจุบันและในอนาคต เช่น การพัฒนาหลักสูตร
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและเพิ่มความสามารถเรื่องต่าง ๆ ที่คณะครูมีความต้องการและได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอนการเขียนคำขอและผลงานทางวิชาการ การทำและการใช้สื่อการเรียนการสอนการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
5. การปฏิบัติจริง เป็นการนำความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ ให้คณะครูที่มีความรู้ความสามารถ นำไปทดลองการปฏิบัติจริงแล้วนำผลมาเสนอที่ประชุม เพื่อให้คณะครูคนอื่นนำไปปฏิบัติตาม เช่น การพัฒนาแผนการสอนการพัฒนาวิธีสอน
6. การศึกษาเอกสาร เป็นวิธีพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วยการอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้อง
7. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นวิธีพัฒนาความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติของครูด้วยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้คณะครูในแต่ละงานที่เกี่ยวข้องได้มีไว้ศึกษาและเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการวางแผนการบริหารโรงเรียนการรับสมัครนักเรียนชั้นก่อนประถมศึกษาการรับบริจาค
8. การเข้าศึกษาอบรมนอกสังกัด สนับสนุนให้คณะครูได้เข้าประชุมอบรมในวิชาการต่าง ๆ ในหน่วยงานนอกสังกัดจัดเพิ่มเติมโดยการร่วมออกค่าใช้จ่ายในการอบรม
9. การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์โดยตรงประหยัดเวลาเป็นที่ชื่นชอบของบุคลากรที่ได้เห็นตัวอย่างผลงานและให้ความสนใจในการปฏิบัติตาม

สุณิ เชื้อสุวรรณ (2542: 17-18) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้เอกสารทางวิชาการ และคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบขั้นตอน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. การศึกษาคูงาน หมายถึง การไปศึกษาหรือสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่อยู่นอกเหนือจากหน่วยงานที่ตนสังกัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และสามารถนำสิ่งที่ได้พบ เห็นมาประยุกต์ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน
3. การเข้ารับการศึกษาอบรม หมายถึง การเข้ารับการศึกษาอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพใน การปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. การพบปะผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การ พบปะพูดคุยกับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอก หน่วยงานที่ตน สังกัดเพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งผลของการ พบปะพูดคุยหรือการประชุมสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จาก เอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และการรวบรวมตีพิมพ์เผยแพร่ความรู้เพื่อให้ตนเองมีการ พัฒนาความรู้ทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาต่อเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาและสถาน บริการ ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเอง
7. การศึกษาวิธีการทำงานการปฏิบัติของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าถึงวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อาจโดย วิธีการอ่านหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ หรือจากสื่อมวลชนอื่น ๆ เช่น ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เป็นต้น เพื่อนำ ความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานรวมทั้งบุคลิกภาพของตนให้ดียิ่งขึ้น และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น
8. การถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงานและประยุกต์ใช้ในการทำงาน หมายถึง ภายหลังจาก การฝึกอบรม ดูงาน สัมมนาหรือประชุมวิชาการใด ๆ แล้วมีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน และนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

9. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมองค์การวิชาชีพที่ตนได้ศึกษาและนำองค์ความรู้มาประกอบอาชีพ ซึ่งองค์การวิชาชีพจะมีลักษณะที่เกิดจากการรวมตัวก่อตั้งเพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน

10. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ทั่วไปโดยการติดตามการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร และวารสารรวมทั้งสื่ออื่นๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง และช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

กรมสามัญศึกษา (2543: 49-50) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครูอาจารย์ด้านการปฏิบัติงานวิชาการ ดังนี้

1. การนิเทศภายใน ดำเนินการดังนี้
 - 1.1 การปฐมนิเทศครูใหม่เข้าใจระบบงาน
 - 1.2 การนิเทศภายในหมวดวิชา
 - 1.3 การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
2. การจัดเอกสารความรู้ด้านวิชาการ
3. การอบรม ดำเนินการดังนี้
 - 3.1 ศึกษาดูงานพร้อมกับการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ปฐมนิเทศและประชุมชี้แจง
 - 3.3 ให้ฝึกงานโดยรับมอบหมายให้ปฏิบัติจริงได้
 - 3.4 ส่งเข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้น
 - 3.5 ส่งไปศึกษาต่อภายในและภายนอกประเทศ
 - 3.6 ส่งไปเรียนทางวิชาการในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันต่าง ๆ บางเวลา
 - 3.7 มอบหมายหน้าที่พิเศษให้ทำ
 - 3.8 ให้การนิเทศภายใน
 - 3.9 ประชุมก่อนเปิดภาคเรียน
 - 3.10 จัดประชุมอบรมเพื่อสัมมนาครู หัวหน้าสายวิชาหรือครูในแต่ละรายวิชา
 - 3.11 ส่งเสริมให้ครูรู้จักใช้ห้องสมุดให้เป็นประโยชน์
 - 3.12 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 124) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การประชุมทางวิชา
2. การการอบรมสัมมนา
3. การศึกษาต่อ
4. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ
5. การศึกษาค้นคว้าจากสื่อ
6. การทดสอบความรู้
7. การมีส่วนร่วมกิจกรรมในวิชาชีพ
8. การศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
9. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยรังสิต (2555 : 6) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การประชุม
2. การอบรม สัมมนา และการฟังบรรยาย
3. การศึกษาดูงาน
4. การแลกเปลี่ยนความรู้
5. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
6. การฝึกงาน
7. การมอบหมายงานในลักษณะโครงการ
8. การศึกษาต่อ
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะพัฒนาตนเองจาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (กรมสามัญศึกษา, 2543: 49-50), (ภิญโญ สาธร, 2519: 164-166), (อรุณี กาญจนสุวรรณ, 2532: 125), (สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542: 17-18) (มหาวิทยาลัยรังสิต, 2555: 6) ผู้วิจัยได้สรุปวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 20 วิธี ดังนี้

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 3) การศึกษาต่อ
- 4) การสอนงาน
- 5) การศึกษาดูงาน
- 6) การระดมสมอง
- 7) การประชุมสัมมนา
- 8) กรณีศึกษา
- 9) การใช้กิจกรรมสหนาการ
- 10) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน
- 11) การสร้างขวัญกำลังใจ
- 12) การพัฒนาทีมงาน
- 13) การจัดสวัสดิการ
- 14) การวิจัยปฏิบัติการ
- 15) การจัดระบบพี่เลี้ยง
- 16) การแสดงบทบาทสมมติ
- 17) การมอบหมายงาน
- 18) การฝึกปฏิบัติงาน
- 19) การนิเทศ
- 20) การฝึกการรับรู้

7. กระบวนการพัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 177-178) ได้กล่าวถึงการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ประเมินตนเอง (self-appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตัวเองให้ดีเสียก่อน อาจทำโดยขอคำปรึกษาแนะนำ แนะนำ หรืออาจจะทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถตลอดจนจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (information gathering) ในขั้นนี้คือ การรู้จักค้นคว้าและ เสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบันสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนเองจะมีทิศทางเติบโตไปทางใด

3. การกำหนดเป้าหมาย (goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้วก็ควรกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตน

4. การวางแผนการก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้วขั้นตอนต่อไป คือ การดำเนินการตามแผนและการติดตามตรวจสอบประเมินผล
ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 58) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้นั้นต้องรู้จักตนเองเสียก่อนต้องค้นหาเอกลักษณ์ของตนให้พบ ยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตนตลอดจนวิเคราะห์ตนได้แสดงบทบาทสอดคล้องถึงสถานภาพหรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์ตนเองอาจเริ่มด้วยการศึกษา และประเมินตนเพื่อให้ทราบถึงรูปร่างหน้าตา กริยา ท่าทาง บุคลิกภาพ สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะทางสังคม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นขั้นวิเคราะห์เพื่อทำความรู้จักกับตนเอง

2. การวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง แผนเป็นเรื่องของอนาคตซึ่งการวางแผนเป็นเรื่องจำเป็นเพราะจะช่วยให้ทราบแนวทาง วิธีการและเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาที่ขาดการวางแผนจะทำให้การพัฒนาดำเนินการไปโดยขาดทิศทาง และอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด

3. การพัฒนาตนเองอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ด้าน กล่าวคือ

3.1 การพัฒนาตนเองด้านรูปธรรม คือ การพัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กริยามารยาท การดำเนินชีวิตประจำวัน ฯลฯ ซึ่งการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการฝึกฝนทั้งกาย วาจา ภาษา ท่าทางอย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นกิจนิสัย

3.2 การพัฒนาด้านนามธรรม คือการพัฒนาในส่วนที่เป็นจิตยกระดับจิตใจให้มีคุณภาพมองโลกในแง่ดี เห็นคุณค่า สร้างสรรค์สิ่งจรรโลงชีวิตแก่ตนเอง และผู้อื่น

3. แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง

4. ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

สุชา ไอยราพงศ์ (2542: 6) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง หลังจากที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ตนเองทุกแง่ทุกมุม พบทั้งส่วนดีส่วนเสียที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง
2. การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ หลังจากพบข้อบกพร่องก็มีการกำหนดเป้าหมายตลอดจนวางแผนอย่างเป็นระบบว่าจะพัฒนาด้านใดก่อนหลัง
3. ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ นำเอาแผนงานที่วางไว้ไปปฏิบัติมีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด

เรียม ศรีทอง (2542: 155) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง มี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาวะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ มีการประเมินตนเองในด้านสภาพกาย สภาพอารมณ์ และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม สติปัญญา ความสามารถ การประกอบอาชีพการงาน
2. การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถของตน เพื่อจำแนกลักษณะที่ดี ลักษณะที่เป็นปัญหาอุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
3. การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น
4. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลจะได้อาจมาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม
5. การเลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้
6. การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

7. การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่าการทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด กรณีที่มีข้อบกพร่อง ให้ทบทวนดูว่ามีปัจจัยอะไรที่นอกเหนือจากที่วางแผนไว้ย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลพบความสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะยุติแผนงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไรรวมถึงอาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 108) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเองไว้ว่า คือ การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ย่อมต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาคความจริงตามหลักวิทยาศาสตร์ รวมทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจและพิจารณาดตนเอง
2. การวิเคราะห์จุดเด่นจุดบกพร่อง
3. การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย
4. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน
5. การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง
6. การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
7. การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองจาก (จงชัย สันติวงษ์, 2539: 177-178), (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2541: 58), (สุชา ไอยราพงศ์, 2542: 6), (เรียม ศรีทอง, 2542: 155), (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544: 108) ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา

บริบททั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. สภาพทั่วไป

ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตั้งอยู่ที่โรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46170 เว็บไซต์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 คือ www.kalasin2.go.th เขตพื้นที่รับผิดชอบมีอำเภอในเขตพื้นที่บริการทางการศึกษา จำนวน 5 อำเภอ 44 ตำบล ประกอบด้วย

1. อำเภอตลาด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 15 ตำบล ประกอบด้วย

1) ตำบลยางตลาด 2) ตำบลหัวงัว 3) ตำบลอู่เม่า 4) ตำบลบัวบาน 5) ตำบลเว่อ 6) ตำบลอิฐี 7) ตำบลหัวนาคำ 8) ตำบลหนองอิเฒ่า 9) ตำบลดอนสมบูรณ์ 10) ตำบลนาเชือก 11) ตำบลคลองขาม 12) ตำบลเขาพระนอน 13) ตำบลนาดี 14) ตำบลโนนสูง 15) ตำบลหนองตอกแป้น

2. อำเภอห้วยเม็ก มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 9 ตำบล ประกอบด้วย 1) ตำบลห้วยเม็ก 2)

ตำบลคำใหญ่ 3) ตำบลกุดโดน 4) ตำบลบึงนาเรียง 5) ตำบลหัวหิน 6) ตำบลพิมูล 7) ตำบลคำเหมือดแก้ว 8) ตำบลโนนสะอาด 9) ตำบลทรายทอง

3. อำเภอท่าคันโท มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 6 ตำบล ประกอบด้วย 1) ตำบลท่าคันโท

2) ตำบลกุงเก่า 3) ตำบลยางอู่ม 4) ตำบลกุดจิก 5) ตำบลนาตาล 6) ตำบลดงสมบูรณ์

4. อำเภอหนองกุงศรี มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 9 ตำบล ประกอบด้วย 1) ตำบลหนองกุง

ศรี 2) ตำบลหนองบัว 3) ตำบลโคกเคเรือ 4) ตำบลหนองสรวง 5) ตำบลเสาเล้า 6) ตำบลหนองใหญ่ 7) ตำบลดงมูล 8) ตำบลลำหนองแสน 9) ตำบลหนองหิน

5. อำเภอฆ้องชัย มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 ตำบล ประกอบด้วย 1) ตำบลฆ้องชัย

พัฒนา 2) ตำบลเหล่ากลาง 3) ตำบลลำชี 4) ตำบลโคกสะอาด 5) ตำบลโนนศิลาเล็ก

ภูมิประเทศ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ได้แก่ อำเภอท่าคันโท เขตแดนติดกับอำเภอศรีธาตุ อำเภอกุมภวาปี และอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ได้แก่ อำเภอตลาด เขตแดนติดกับอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ อำเภอฆ้องชัย เขตแดนติดกับอำเภอกันทรวิชัย และอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ได้แก่ อำเภอหนองกุงศรี เขตแดนติดกับอำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศตะวันตก ได้แก่ อำเภอห้วยเม็ก เขตแดนติดกับอำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม และอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

2. บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 40-41) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาว่า ให้สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้

สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

3. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ พร้อมก้าวสู่สากลบนพื้นฐานความเป็นไทย
พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. นักเรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ มาตรฐานการศึกษาชาติ

2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาลจนจบ การศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค

3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักของ คนไทย 12 ประการ

4. นักเรียนมีทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ บริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเข้มแข็ง จัดการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ ตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างและเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมนักเรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคูณาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ค่านิยมองค์กร

ความรู้คู่ความดี สามัคคี มีจิตสาธารณะ

4. ข้อมูลพื้นฐาน

1. ข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่

ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด
171 โรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัด สพป.กส2 ปีการศึกษา 2560

ศูนย์เครือข่าย	สังกัด สพฐ.			จำนวน โรงเรียน ทั้งสิ้น	โรงเรียน เอกชน	โรงเรียนพระ ปริยัติธรรม	สำนักบริหาร การศึกษา พิเศษ
	ประถม หลัก	ประถม สาขา	ขยาย โอกาส				
ยางตลาด 1	18	0	4	22	5	0	1
ยางตลาด 2	11	0	10	21	0	0	0
ยางตลาด 3	14	0	6	19	0	0	0
ห้วยเม็ก 1	13	0	4	17	6	0	0
ห้วยเม็ก 2	10	0	5	15	0	0	0
ท่าคันโท	13	1	7	21	3	0	0
หนองกุงศรี 1	15	1	4	20	4	2	0
หนองกุงศรี 2	15	0	7	22	0	0	0
ฆ้องชัย	13	0	4	17	1	0	0
รวม	122	2	51	173	19	2	1

ตาราง 3 แสดงจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สพป.กส2 ปีการศึกษา 2560

สรุปจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2560							
ศูนย์	ครู/ช	ครู/ญ	รวม	ผอ.ชาย	ผอ.หญิง	รวม	รวมทั้งสิ้น
ยาง1	51	130	181	17	5	22	203
ยาง2	68	112	180	19	2	21	201
ยาง3	47	96	143	17	1	18	161
เม็ก1	28	72	100	14	1	15	115
เม็ก2	43	75	118	11	2	13	131
ศรี1	36	81	117	14	4	18	135
ศรี2	69	96	165	16	4	20	185
ฆ้อง	49	72	121	13	2	15	136
ท่า	79	97	176	18	1	19	195
รวม	470	831	1,301	139	22	161	1,462

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 9-30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553: 169-183) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจแบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำและแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า โปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการโครงสร้าง และการวัดและประเมินผล โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้แบ่งเป็น 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสำรวจประสบการณ์เดิม ขั้นวางแผนร่วมกัน ขั้นสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด ขั้นประยุกต์แนวคิด ขั้นการนำไปปฏิบัติ ขั้นนิเทศติดตามประเมินผลขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง และขั้นสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็ง ผลการทดลองใช้โปรแกรมพบว่า โปรแกรมมีประสิทธิภาพผลโดยครูที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

วิมาน วรรณคำ (2553: 223-232) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นและต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจัดทำหลักสูตรการ พัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ การสนทนากลุ่ม แบบสอบถาม หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบ แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะวิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กต้องการพัฒนาเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้ ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม เป็นผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สามารถ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม สามารถ จัดทำรายงานการประเมินตนเองของตนเองเพื่อรองรับการประเมินภายนอก สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม สามารถนำความรู้ ความเข้าใจหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดี กับชุมชน ผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กโดยวิธีการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผลการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมี พฤติกรรมอยู่ในระดับดีทุกข้อ ผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว 3 เดือน ผลการติดตามโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย การพัฒนาจากระดับมากเป็นระดับมากที่สุด

ศิริลักษณ์ สามารถ (2554: 665-666) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิจัยและ พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดย กระบวนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอนคือ 1) การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม 2) การ ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบโครงการ 3) การตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรม 4) การ สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม และ 5) การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม โดยใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบกึ่งทดลองผลการดำเนินการตามขั้นตอนวิจัยและพัฒนา พบว่า โปรแกรมพัฒนา ครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย โครงการแบบตาราง สมเหตุสมผล (Logical Framework : Log Frame) ที่มีคุณภาพจำนวน 3 โครงการ คือ 1) โครงการ ร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน 2) โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย และ 3) โครงการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย โดยมีเอกสารเสริมความรู้ประกอบโครงการ จำนวน 5 เล่ม และคู่มือการใช้โปรแกรม จำนวน 1 เล่ม ผลการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม พบว่า 1) ผลการดำเนินการตามโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธานครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะ ด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผลมากขึ้น 2) ผลการดำเนินการตามโครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมายทำให้สามารถพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ 3) ผลการดำเนินการตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายทำให้ครูพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจื่อนใจสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่ นิเทศกำกับติดตามสนับสนุนการปฏิบัติงาน เสริมพลังอำนาจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในตนเองอย่างจริงจัง เสมอและต่อเนื่อง ผลการประเมินโปรแกรมโดยใช้เครื่องมือประเมินผล 5 ประเภท พบว่า หลังจากการทดลองโปรแกรมผลการประเมินสูงขึ้นทุกประเภท

อนันต์ พันนึก (2554: 181-202) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในระยะที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบเนื้อหาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 6 ด้านประกอบด้วย 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็นผู้นำ วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การจัดทำคู่มือ การปฐมนิเทศ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสืบค้นข้อมูล การศึกษาเป็นกลุ่ม การศึกษาดูงาน เครื่องมือการวิจัย แบบประเมิน แบบสอบถาม แบบทดสอบ สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความสอดคล้อง ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติในภาระงานปรากฏผล ดังนี้ ผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติในภาระงานผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลอง มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวม และทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิมมพร บุญมาก (2558: 200-211) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง โดยการศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 2) เพื่อพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) เพื่อศึกษาผลการนำระบบพัฒนาครูในด้าน การจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบและแบบประเมิน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาการพัฒนาครูโดยรวมปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาครูโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และความต้องการวิธีการพัฒนาครูจากความต้องการมากที่สุดไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน การพัฒนาทีมงานครู การอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา การวิจัยการพัฒนาดตนเอง การสัมมนา การช่วยเหลือครูโดยตรงและการศึกษาต่อ ผลการนำระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ พบว่า 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น จะเห็นได้จากผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการอบรมมีความรู้อยู่ในระดับน้อยและหลังการอบรม มีความรู้อยู่ในระดับมาก 2) ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ ครูมีความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจากผลการประเมินความสามารถในด้านการจัดการเรียนรู้ของครูหลังจากนำระบบไปใช้ พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานระดับอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครู ซึ่งได้จากการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนจากการใช้ระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนของครู พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 4) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการใช้ระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจต่อระบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เริงฤทธิ์ เยื่อใย (2558: 200-211) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

- 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ศึกษาปัญหา ความต้องการและวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4) ศึกษาผลการใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง แบบสอบถาม โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูและแบบประเมินสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ทำการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (R & D) แบ่งเป็น 4 ระยะ นำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ และบรรยาย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนน ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ร่วมที่ชัดเจนระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับทุกผลลัพธ์ของการฝึกอบรม หากครูมีความต้องการในการฝึกอบรมจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคิดรวบยอดของตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีความแตกต่างในระหว่างเพศ เพศหญิงมีความปรารถนามาก ครูมีข้อเสนอแนะว่าจะต้องใช้กลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนในการทำกิจกรรมเพื่อยกระดับผลการเรียน

ฉลาด ปาโส (2559: 142-152) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 2) เพื่อพัฒนารูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 3) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง ระเบียบวิธีวิจัยใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยประยุกต์ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบบันทึกผลก่อนการปฏิบัติ 3) แบบบันทึกการปฏิบัติระหว่างการดำเนินงาน 4) แบบบันทึกผลหลังการปฏิบัติ 5) แบบประเมินการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของครูและนักเรียนผู้ปกครองโรงเรียนบ้านเชิงขัวญพิทยาคม 6) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 7) แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 8) แนวทางการสนทนากลุ่ม 9) แบบประเมินความพึงพอใจในรูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง 10) แบบประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการดำเนินการวิจัยและทดลองพบว่า “การพัฒนารูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง” เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ทำให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้บุคลากรในโรงเรียน

และชุมชนมีคุณลักษณะเป็นผู้เรียนพอเพียงครูพอเพียงผู้บริหารพอเพียงสถานศึกษาพอเพียงและชุมชนพอเพียงได้เป็นอย่างดี

เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560: 69-108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 304 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มและแบบประเมินความสอดคล้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการสำรวจและประเมินตนเองของครู แนวทางการศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้และข่าวสาร ใหม่ ๆ ทางวิชาการ แนวทางการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ แนวทางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย แนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสม่ำเสมอ และแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560: 93-156) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน 3) เพื่อพัฒนารูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูที่เป็นต้นแบบในด้านปฏิบัติดีเลิศ ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ภาพรวมระดับการอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ 1) ครูมีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ครูมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเอง ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การประชุมสัมมนา 3) การค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมาก แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน คือ 1) มีการทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบันผลิตครูเพื่ออบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ และ 2) ต้นสังกัดควรส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อพัฒนาครูในทุกด้านแก่สถานศึกษา

เกษมศักดิ์ ปรารณรงค์ (2560: 76-112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา ตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบโปรแกรมได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 Module คือ (1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ (2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ (3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ใช้ระยะเวลา 110 ชั่วโมง วิธีการพัฒนาได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรม 4) การสัมมนา 5) การนิเทศติดตาม 6) การเป็นพี่เลี้ยง และ 7) การสอน

แผนการดำเนินการพัฒนามี 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ชั้นที่ 2 การพัฒนาชั้นที่ 3 การบูรณาการความรู้ และชั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kenedy (2005: 163-166) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่าความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Ozcelik, G. and Ferman (2006: 152) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกีบทความนี้เป็นการศึกษาตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์กร รวมทั้งทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่างกรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะก็สร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

Miguel (2008: 675) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพจากกรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยเซาเปาลู ประเทศบราซิล โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสำรวจการทำงานอย่างมีคุณภาพ การใช้งานการดำเนินงานในประเทศบราซิลและการศึกษาเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์บางบริษัทที่เข้าร่วม ในการสำรวจเพื่อระบุถึงวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการประยุกต์ใช้ การออกแบบการวิจัย ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของ และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 8 เกณฑ์ จากมาตรฐานของที่อธิบายถึงวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการประยุกต์ใช้ ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์พบว่าด้านที่เป็นแบบอย่าง

ในการใช้วิธีการและประเด็นสำคัญในการดำเนินการที่ควรได้รับการพิจารณาในการสนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านการฝึกอบรม การสร้างทีมงาน ประเด็นเพิ่มความถี่และระยะเวลาในการประชุม และการสร้างรูปแบบความคิดเห็นในหมู่คณะด้านอื่น ๆ ข้อจำกัดในการวิจัย คือ ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษเรื่องแบบอย่างต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างจากองค์กร หรือบริษัทและผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาด้วยประโยชน์ในการปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่ามีประเด็นสำคัญในการดำเนินการที่ควรพิจารณา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรหรือบริษัทที่เป็นผู้ใช้ประโยชน์โดยตรง

Moriarty (2009: 484-503) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางทฤษฎีการเทียบเคียงสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทบทวนญาณวิทยาของการเทียบเคียงสมรรถนะ และระบุองค์ประกอบหรือวิธีการในการนำไปใช้ตั้งแต่มีการเริ่มต้นใช้เป็นการครั้งแรก ระเบียบวิธีการวิจัยศึกษาเฉพาะเรื่องที่ถูกนำไปใช้และวิธีการดำเนินงานของการเทียบเคียงสมรรถนะ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผลการเทียบเคียงสมรรถนะยังอยู่ภายใต้การพิจารณาทฤษฎีและมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติจริงมากกว่าญาณวิทยา การวิเคราะห์วรรณกรรมจะมุ่งเน้นไปที่การเทียบเคียงสมรรถนะเพื่อค้นหาเทคโนโลยีใหม่ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งข้อจำกัดของการวิจัยคือรากฐานทางด้านทฤษฎีสำหรับการเทียบเคียงสมรรถนะควรจะสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ขององค์กรในปัจจุบัน สำหรับแนวทางการพัฒนาคือควรพัฒนาทฤษฎีการเทียบเคียงสมรรถนะตามรูปแบบตัวอย่างที่ได้มาจากความคิดเห็น นั่นคือควรมีการพัฒนาตั้งแต่รากฐานทฤษฎีที่เข้มงวดมากขึ้น เพื่อการดำเนินการเทียบเคียงสมรรถนะในอนาคตจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในองค์กรธุรกิจสู่ความเป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับแนวคิดที่ประกอบกับการเทียบเคียงสมรรถนะ อาทิ หลักแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ทฤษฎีองค์กร เป็นต้น

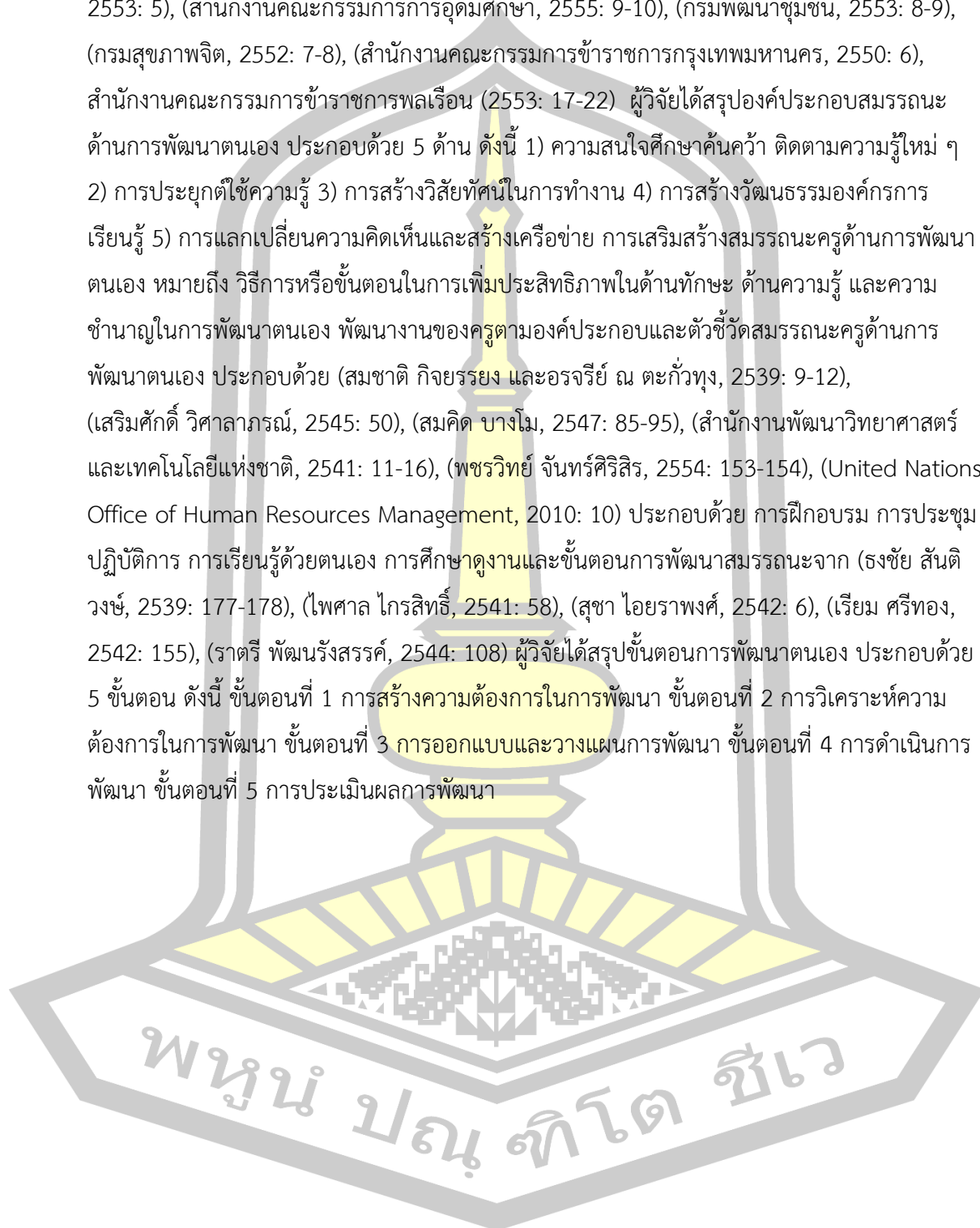
Raji (2009: 87) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แผนผังสมรรถนะครูในการศึกษายุคที่สาม โดยรายงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูมีความสำคัญมากในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถในระดับสูง อย่างไรก็ตามในประเทศอินเดียการพัฒนาสมรรถนะและแผนผังยังคงเป็นกระบวนการที่ไม่ได้รับความสนใจ วิทยาลัยหญิงแห่งรัฐบาลบารห์ตีเดสซานท์ เป็นสถานที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นมา เพื่อใช้ประเมินสมรรถนะส่วนบุคคล EQ และสมรรถนะทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าระดับของ EQ อยู่ในระดับดี ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับ 3 ซึ่งสูงกว่าระดับที่ต้องการ ปัญหาที่พบแบ่งออกเป็น 3 ปัญหา โดยปัญหาที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ปัญหาการสอนของครู รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์และทันต่อความรู้ในรายวิชา ส่วนข้อที่มีความสำคัญท้ายที่สุด คือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา

Hamdan, A.R. Najib M.G. (2010: 610-616) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทดสอบสมรรถนะการสอนของครูชาวมาเลเซียในโรงเรียน เป้าหมายหลักของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะการสอนและบุคลิกลักษณะเด่นของครู 309 คน จากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษาในเมืองยะโฮร์บารูห์ ขอบเขตของสมรรถนะที่ศึกษา ประกอบด้วยทักษะการสอน การให้ความสำคัญกับโรงเรียนในด้านต่างๆ ดังนี้ ทักษะการสอน ประสิทธิภาพ ความเป็นมืออาชีพ และการบริหารจัดการในชั้นเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ศึกษาลักษณะเด่นของสมรรถนะการสอน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและความสำเร็จของสถานศึกษา และข้อมูลภูมิหลังระหว่างครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจากอำเภอต่างๆ ของเมืองยะโฮร์บารูห์ ประเทศมาเลเซีย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบพรรณนา โดยใช้การอธิบายปรากฏการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับประชากรจำนวนมากประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเมืองยะโฮร์บารูห์ จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งทำการทดลองตลอด 4 สัปดาห์ ของภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2008/2009 แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอน A เป็นข้อมูลทาง สถิติ มีทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิและวิชาที่สอน ตอน B เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู มีทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาเพื่อประเมินลักษณะสมรรถนะของครู 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการให้ความสำคัญกับโรงเรียน นักเรียนและตัวเองทักษะของสมรรถนะ แบ่งเป็น ความรู้ในรายวิชา ความมั่นใจในการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียนการทันต่อข้อมูลข่าวสาร การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประสิทธิภาพในการสอน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปแนวทางในการนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้ องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้ได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด และทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบของโปรแกรมจาก (Beauchamp, 1975: 107), (Taba, 1962: 42), (ประพิมพ์พรรณ โชคสุวัฒน์สกุล และคณะ, 2534: 47), (สมิตร คุณานุกร, 2533: 9), (ธารง บัวศรี, 2542: 10), (สังต์ อุทรานันท์, 2532: 24) สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผล ด้านสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ผู้วิจัยมีความสนใจในส่วนของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของตนโดยที่บุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเอง การพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กรจาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124),

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสนใจศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ใหม่ ๆ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการหรือขั้นตอนในการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านทักษะ ด้านความรู้ และความชำนาญในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานของครูตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2539: 9-12), (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2545: 50), (สมคิด บางโม, 2547: 85-95), (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2541: 11-16), (เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2554: 153-154), (United Nations Office of Human Resources Management, 2010: 10) ประกอบด้วย การฝึกอบรม การประชุม ปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานและขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะจาก (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 177-178), (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2541: 58), (สุชา ไอยราพงศ์, 2542: 6), (เรียม ศรีทอง, 2542: 155), (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544: 108) ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการพัฒนา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Phases) ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 107 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 162 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน รวม 308 คน

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 2 ศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองจากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ

ตอนที่ 3 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 4 ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 2

**ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

1.2 สังกะระห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) มาจัดหมวดหมู่เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง การพิจารณาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ 5 องค์ประกอบ และ 42 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความสนใจศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วยตัวชี้วัด 1) การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย 2) การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 3) การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 4) การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า 5) การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง องค์ประกอบที่ 2 การประยุกต์ใช้ความรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด (6) การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย (7) การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน (8) การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล (9) การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ (10) การปรับปรุงตัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน (11) การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ องค์ประกอบที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน (12) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน (13) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน (14) การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน (15) การระดมสมองในการวางแผน (16) การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน (17) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน (18) การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (19) การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ (20) การประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ (21) การศึกษาตนเอง (22) การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม (23) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (24) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (25) การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ (26) การส่งเสริม

การทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ (27) การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา (28) การให้การสนับสนุน ชมเชย (29) การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ประกอบด้วยตัวชี้วัด (30) การประชุมกลุ่ม (31) การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน (32) การทำกิจกรรมร่วมกัน (33) การร่วมกันตัดสินใจ (34) การให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพ (35) การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (36) การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ (37) การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (38) การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ (39) การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ (40) การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ (41) การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ (42) การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย

1.3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

2.1.1 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป คุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

2.1.2 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารและการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน

2.1.3 ดำรงตำแหน่ง ครู มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน

2.1.4 ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศน์ที่ มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาหรือที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางการศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน

ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1. ดร.ปิยะกุล อุทโท วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณชิต (ปร.ด.) บริหารการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสิมอนุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2
2. ดร.วิโรจน์ ค้อไผ่ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณชิต (ปร.ด.) บริหารการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนกุศุดอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2
3. ดร.ประคอง จุลสอน วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณชิต (ปร.ด.) นวัตกรรมเพื่อ
การพัฒนาท้องถิ่น ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2
4. ดร.เกษร ทองเสน วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณชิต (ปร.ด.) หลักสูตรและการ
เรียนการสอน ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนัก
งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2
5. ดร.ประยुทศ เทเวลา วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณชิต (ปร.ด.) วิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งครูโรงเรียนสารคามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักการ และวิธีการสร้างแบบประเมิน

3.2.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะ

ครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองจาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อคำถาม แล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

3.2.3 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่าน

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำข้อมูล

5.1 การจัดกระทำกับข้อมูลที่ได้รับคืนมาและหลักเกณฑ์การให้คะแนน

ผู้วิจัยนำแบบประเมินทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตรวจให้คะแนนการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จะให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5	หมายถึง องค์กรประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง องค์กรประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมมาก
3	หมายถึง องค์กรประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง องค์กรประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อย
1	หมายถึง องค์กรประกอบและตัวชี้วัดมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมขององค์กรประกอบและตัวชี้วัด ภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 130)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง ความเหมาะสมขององค์กรประกอบและตัวชี้วัดอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง ความเหมาะสมขององค์กรประกอบและตัวชี้วัดอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง ความเหมาะสมขององค์กรประกอบและตัวชี้วัดอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง ความเหมาะสมขององค์กรประกอบและตัวชี้วัดอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง ความเหมาะสมขององค์กรประกอบและตัวชี้วัดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดให้คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพความเหมาะสมมากถึงมากที่สุด หรือคะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์พิจารณาและถือว่าองค์กรประกอบและตัวชี้วัดนั้น ๆ สามารถใช้ได้ และนำองค์กรประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 105)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
 n แทน จำนวนคนทั้งหมด

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้
 (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 105)

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

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x แทน คะแนนดิบแต่ละตัว
 n แทน จำนวนคนทั้งหมด

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีจำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อคำถาม

1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) แก้ไข ปรับปรุงตามคำแนะนำ ก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

1.3 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 308 คน

1.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้น นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S. D.$) ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อย ละ ของวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 1,462 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก จำนวน 107 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 162 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 39 คน รวม 308 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 39-40) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้เทียบตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 308 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เป็นรายโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยไม่ใส่คืน

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบร้อยละจากจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนที่จับสลากได้ ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่เก็บร้อยละ 20-30 โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางเก็บร้อยละ 60 ขึ้นไป เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด ดังแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	คน	โรงเรียน	คน
โรงเรียนขนาดเล็ก	100	429	25	107
โรงเรียนขนาดกลาง	61	810	16	162
โรงเรียนขนาดใหญ่	10	223	6	39
รวม	171	1,462	47	308

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวชี้วัด เป็นเครื่องมือในการประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 61)

ให้คะแนน +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามเกณฑ์ ดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ให้เลือกเกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 20 รายการ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา ในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการร่างโปรแกรม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

2. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.สมทรัพย์ ภูโสตา วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเวหาไร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2. ดร.ไพฑูล พรหมมากุล วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษาตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนดงใหญ่วิทยาคม รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3. ดร.สมเพชร มัชปะโม วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) วิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

4. นายสุนทร ทองคำ วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) บริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนยางอุ้มวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

5. นายสุวรรณ มูลปลา วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) การบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองแซง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความสอดคล้องแล้ว มาสังเคราะห์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence : IOC) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า (IOC) อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 สรุปผลการพิจารณาโดยพิจารณาและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

3.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองใช้ในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 30 คน

3.2.8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธีของ Item Total Correlations พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .29-.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยรวมเท่ากับ .975

3.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 308 คน

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ได้ร้อยละ

36.23 และขอรับคืนด้วยตนเองได้ร้อยละ 60.52 คิดเป็นร้อยละ 96.75 โดยทำการรวบรวมแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 4 สัปดาห์ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ได้ 298 ฉบับ นำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภทแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) ในการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภทมาตราส่วน (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) ในการดำเนินการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) จะให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังนี้

คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน

ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

5.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 หาค่าความถี่ ร้อยละ ของวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูด้านการพัฒนาตนเอง

5.2.4 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 4 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลเป็น
แบบสอบถามแบบปลายเปิด สังเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 125)

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 105)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 105)

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

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนดิบแต่ละตัว

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 130) โดยกำหนดเกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ -1.00 - +1.00

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

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละรายข้อ

$\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนรวมทั้งฉบับ

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดกำลังสองของคะแนนแต่ละรายข้อ

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดกำลังสองของคะแนนรวมทั้งฉบับ

$\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับแต่ละคู่

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองแบบสอบถาม

2) หาค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 104) โดยกำหนดเกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 - 1.00

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พหุ ประถมศึกษา

3) หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 101-102) โดยกำหนดเกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป

$$a = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ a แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อความทั้งหมด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวม

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการ
การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์

1 ขั้นตอนการดำเนินการ

นำข้อมูลที่ได้ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยคำนวณจากสูตรต่อไปนี้ $PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$
(I = สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองที่คาดหวัง D = สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นจริง)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็น

โดยอาศัยแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index :

PNI_{modified} ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ว่องวานิช, 2550: 279)

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

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

ตอนที่ 2 การศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ดังนี้

1 ขั้นตอนการดำเนินการ

ศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ได้รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2559 มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET สูงกว่าระดับประเทศ 3 ปี ติดต่อกัน มีผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สมศ.รอบ 3 ที่อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียน 3 คน รวม 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการพัฒนาตนเอง ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2559 มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET สูงกว่าระดับประเทศ 3 ปี ติดต่อกัน มีผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สมศ.รอบ 3 ที่อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน จำนวน 2 โรงเรียน ๆ 3 คน รวม 6 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่

โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ขนาดกลาง ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านห้วยปลาโต ตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดใหญ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 บ้านพังโคน ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน และครูในโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ (Best Practice) ด้านการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะ

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบในด้านการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านพัฒนาตนเอง (Best Practice) มีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์เนื้อหาจากกรอบแนวคิดของการวิจัยและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ (Modified Priority Needs Index : PNIModified)

4.1.2 กำหนดประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสนใจศึกษาค้นคว้า 2) ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

4.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไข ก่อนพิมพ์ไปเก็บข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.2 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อกำหนดวัน เวลาในการเข้าสัมภาษณ์ พร้อมทั้งนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้ส่งหนังสือ และกรอบประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครู ให้กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาและทำความเข้าใจล่วงหน้าเป็นเวลา 7 วัน จากนั้นผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการนำข้อมูลจากการจัดบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 3 การร่างโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังนี้ นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ ในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นต้นแบบในด้านการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) มาเป็นแนวทางในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แล้วนำร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษาเสนอต่ออาจารย์ปริญญาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 4 ตรวจสอบยืนยันประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

1 ขั้นตอนการดำเนินการ

นำร่างโปรแกรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลในการพิจารณาร่างและตรวจสอบยืนยันประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา จำนวน 7 ท่าน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน

2. ครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการศึกษาและประเมินผลการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

3. ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทางการศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ประกอบด้วย

1. ดร.อารยัน แสงนิกุล วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) บริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนนาดีหลุมข้าววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ดร.เกษม ศรีสุธรรม วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) บริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นวิทยาสาริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. นายทักษิณ เชื้อสูง วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหาร การศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนจินดาสินธวานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4. นายสุทัศน์ เพียงแก้ว วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) บริหาร การศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

5. นางรักชนก โพธิ์สก วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) วัดผลและ ประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งครู โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

6. ดร.ประสงค์ สุกุลซัง วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) วิจัยและ ประเมินผลการศึกษาดำแหน่งครู โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

7. ดร.สุกัญญา ภูผิวิโคก วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) การ วิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ พัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 กรอบประเด็นในการสัมภาษณ์

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

4.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมองค์ประกอบ ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แนะนำปรับปรุงแก้ไข ก่อนพิมพ์ไปเก็บข้อมูล

4.2 การสร้างแบบประเมินโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม มีขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน และแนวทางการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

4.2.2 สร้างแบบประเมินโดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบของโปรแกรม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแนะนำ

4.2.3 แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนพิมพ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือ เอกสารร่างโปรแกรมและแบบประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบยืนยันประเมินโปรแกรมให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน จากนั้นผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำข้อมูลจากการจดบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญ และแก้ไขปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน วิเคราะห์ผลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เลือกระดับคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นชอบให้สามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไปใช้ได้ โดยใช้เกณฑ์ให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังต่อไปนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5	หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด
4	หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก
3	หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง
2	หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย
1	หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยกลุ่มดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อันปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

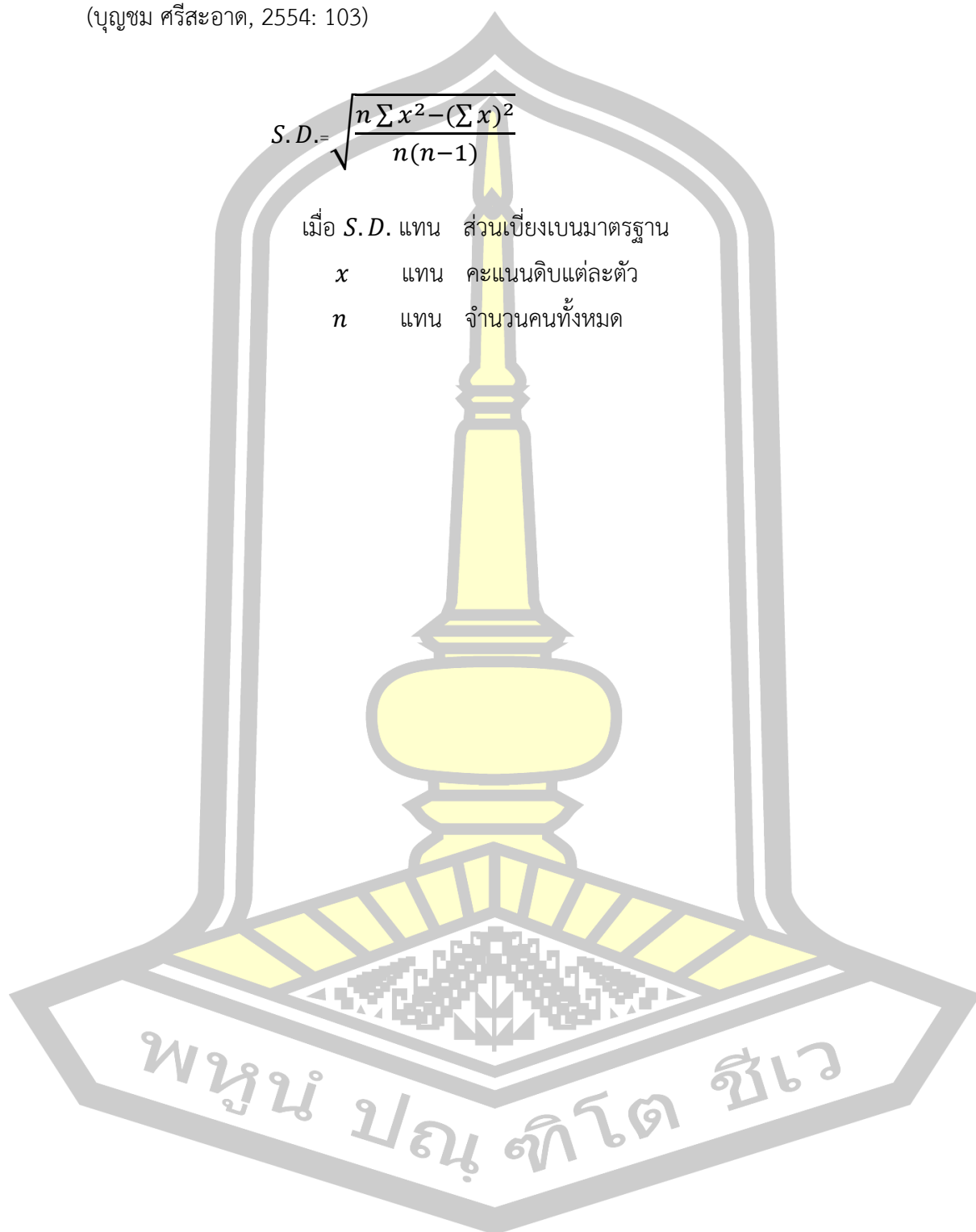
เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
 n แทน จำนวนคนทั้งหมด

พูน ปรุ ทิโต ชิว

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร
(บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

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

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x แทน คะแนนดิบแต่ละตัว
 n แทน จำนวนคนทั้งหมด



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S. D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI ^{Modified}	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองจาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 50 ตัวชี้วัด แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
1. ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ ใหม่ ๆ	1 การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย 2 การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 3 การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 4 การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า 5 การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย 6 การทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ 7 การสร้างความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ 8 การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น
2. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	1 การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย 2 การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3 การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล 4 การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 5 การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการ ใช้งาน 6 การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ 7 การนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	1 การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน 2 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน 3 การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน 4 การระดมสมองในการวางแผน 5 การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจ ตรงกัน 6 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
	7 การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ 8 การเล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของหน่วยงาน 9 การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ 10 การประเมินวิสัยทัศน์ 11 การนำความรู้เชิงบูรณาการไปใช้ในการสร้าง วิสัยทัศน์
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่ง การเรียนรู้	1 การศึกษาตนเอง 2 การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม 3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4 การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 5 การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ 6 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำ อย่างเป็นระบบ 7 การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา 8 การให้การสนับสนุน ชมเชย 9 การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการ ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 10 การพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน
5. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1 การประชุมกลุ่ม 2 การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน 3 การทำกิจกรรมร่วมกัน 4 การร่วมกันตัดสินใจ 5 การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ 6 การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อ พัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
	7 การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 8 การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 9 การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ ความร่วมมือ 10 การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 11 การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 12 การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือ 13 การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย 14 การจัดตั้งเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้

จากตาราง 5 การสังเคราะห์ห้วงองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี พบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 50 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 2 การประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมรายด้าน แสดงดังตาราง 6 - 11

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมทุกด้าน ดังนี้

ด้าน	องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{x}	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ ใหม่ ๆ	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
2	การประยุกต์ใช้ความรู้	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
3	การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
4	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
5	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
โดยรวม		4.40	0.54	เหมาะสมมาก

จากตาราง 6 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด (\bar{x} = 4.40, S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านองค์ประกอบด้านด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ และด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก



ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยรวมรายด้าน ดังนี้

ข้อ	ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ	\bar{X}	<i>S. D.</i>	ระดับความเหมาะสม
1	มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
2	การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
3	การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
4	การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการเนิกร	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
5	การวิเคราะห์ผลและสรุปผลการศึกษาค้นคว้า	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
6	การทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ	3.20	0.45	เหมาะสมปานกลาง
7	การสร้างความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้	2.80	0.45	เหมาะสมปานกลาง
8	การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	3.20	0.45	เหมาะสมปานกลาง
	โดยรวม	4.00	0.48	เหมาะสมมาก

จากตาราง 7 พบว่า ตัวชี้วัดด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.00$, *S. D.* = 0.48) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย ด้านการติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ และด้านการวิเคราะห์ผลและสรุปผลการศึกษาค้นคว้า อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ด้านการมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง และด้านการกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการเนิกร อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และการทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ การสร้างความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยรวมรายด้าน ดังนี้

ข้อ	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	\bar{X}	<i>S.D.</i>	ระดับความเหมาะสม
9	การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
10	การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
11	การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
12	การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
13	การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้งาน	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
14	การนำเทคโนโลยีมาใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
15	การนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	2.80	0.84	เหมาะสมปานกลาง
โดยรวม		4.20	0.70	เหมาะสมมาก

จากตาราง 8 พบว่า ตัวชี้วัดด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.20$, $S.D. = 0.70$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านองค์ประกอบด้านการรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย ด้านการจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลและด้านการสร้างนวัตกรรม วิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ด้านการนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านการปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้งาน และการนำเทคโนโลยีมาใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และการนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด ด้านการสร้าง
วิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยรวมรายด้าน ดังนี้

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	\bar{X}	S. D.	ระดับความเหมาะสม
16	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
17	การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
18	การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน	3.60	0.89	เหมาะสมมากที่สุด
19	การระดมสมองในการวางแผน	4.20	1.10	เหมาะสมมาก
20	การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน	4.20	0.84	เหมาะสมมาก
21	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
22	การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
23	การเล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของหน่วยงาน	3.20	0.84	เหมาะสมปานกลาง
24	การนำแผน โครงการ ไปสู่การปฏิบัติ	5.00	0.00	เหมาะสมมากที่สุด
25	การประเมินวิสัยทัศน์	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
26	การนำความรู้เชิงบูรณาการไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	3.20	0.84	เหมาะสมปานกลาง
	โดยรวม	4.16	0.72	เหมาะสมมาก

จากตาราง 9 พบว่า ตัวชี้วัดด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.16$, $S. D. = 0.72$) และ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านองค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการนำแผนโครงการ ไปสู่การปฏิบัติ และด้านการประเมินวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ด้านการระดมสมองในการวางแผน ด้านการสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน ด้านการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่าง

ชัดเจน และด้านการกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และการเล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของหน่วยงาน การนำความรู้เชิงบูรณาการไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมรายด้าน ดังนี้

ข้อ	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{x}	<i>S. D.</i>	ระดับความเหมาะสม
27	การศึกษาตนเอง	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
28	การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
29	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
30	การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
31	การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้	4.60	0.89	เหมาะสมมากที่สุด
32	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
33	การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
34	การให้การสนับสนุน ชมเชย	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
35	การสนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
36	การพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน	3.00	0.71	เหมาะสมปานกลาง
	โดยรวม	4.28	0.71	เหมาะสมมาก

จากตาราง 10 พบว่า ตัวชี้วัดด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.28$, *S. D.* = 0.71) และ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ด้านการเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ด้านการให้การสนับสนุน ชมเชย และการสนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ด้านการศึกษาตนเอง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ และด้านการสนับสนุนให้เกิด

บรรยากาศแห่งการพัฒนา อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยรวมรายด้าน ดังนี้

ข้อ	ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	\bar{x}	S. D.	ระดับความเหมาะสม
37	การประชุมกลุ่ม	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
38	กำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
39	การทำกิจกรรมร่วมกัน	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
40	การร่วมกันตัดสินใจ	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
41	การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
42	การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
43	การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
44	การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
45	การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือ	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
46	การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
47	การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
48	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือ	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
49	การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้าง เครือข่าย	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
50	การจัดตั้งเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้	2.80	0.84	เหมาะสมปานกลาง
โดยรวม		4.49	0.55	เหมาะสมมาก

จากตาราง 11 พบว่า ตัวชี้วัดด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยรวม อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 4.49$, $S.D. = 0.55$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประชุมกลุ่มกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน ด้านการทำกิจกรรมร่วมกัน ด้านการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ด้านการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านการกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ด้านการประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ ด้านการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ด้านการร่วมกันตัดสินใจ และด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และการจัดตั้งเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้ อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ที่	ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน 298 คน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	78	26.17
	1.2 หญิง	220	73.82
2	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	47	15.77
	2.2 ครู	251	84.22

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน 298 คน	ร้อยละ
3	ประสบการณ์การทำงาน		
3.1	น้อยกว่า 1 ปี	6	2.01
3.2	1-5 ปี	27	9.06
3.3	6-10 ปี	36	12.08
3.4	11-15 ปี	73	14.42
3.5	16-20 ปี	84	28.18
3.6	21 ปีขึ้นไป	72	24.16
4	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
4.1	ขนาดเล็ก (นร. 1-120 คน)	103	34.56
4.2	ขนาดกลาง (นร. 121- 299 คน)	158	53.02
4.3	ขนาดใหญ่ (นร. 300 คนขึ้นไป)	37	12.41

จากตาราง 12 พบว่า ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้คืน จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 96.75 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 73.82) ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา 47 คน (ร้อยละ 15.77) ครู 251 คน (ร้อยละ 84.22) ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี (ร้อยละ 28.18) โรงเรียนขนาดเล็ก 103 คน (ร้อยละ 34.56) ขนาดกลาง 158 คน (ร้อยละ 53.02) และโรงเรียนขนาดใหญ่ 37 คน (ร้อยละ 12.41)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 แสดงดังตาราง 13 - 18

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ระดับสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ด้าน	องค์ประกอบสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	แปลผล	\bar{X}	S. D.	แปลผล
1	ด้านการศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ติดตามองค์ความรู้ ใหม่ๆ	3.98	0.64	มาก	4.77	0.44	มากที่สุด
2	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	3.01	0.74	ปานกลาง	4.72	0.48	มากที่สุด
3	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการ ทำงาน	2.95	0.68	ปานกลาง	4.75	0.46	มากที่สุด
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรม องค์กรการเรียนรู้	2.96	0.66	ปานกลาง	4.73	0.48	มากที่สุด
5	ด้านการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและสร้างเครือข่าย	4.17	0.55	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด
โดยรวม		3.41	0.65	ปานกลาง	4.76	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพปัจจุบันองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย (\bar{X} = 4.17) ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ (\bar{X} = 3.98) และด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ (\bar{X} = 3.01) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์องค์ประกอบสมรรถนะครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ
ครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ดังนี้

ข้อ	ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก แหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย	3.93	0.62	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด
2	มีการติดตามเทคโนโลยีและ ความรู้ใหม่ ๆ	3.96	0.65	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด
3	มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนา ตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.91	0.65	มาก	4.72	0.48	มากที่สุด
4	มีการกำหนดวิธีการศึกษา ค้นคว้าและการดำเนินการ	3.92	0.62	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด
5	มีการวิเคราะห์ผล และสรุปผล การศึกษาค้นคว้า	3.62	0.62	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด
โดยรวม		3.87	0.63	มาก	4.69	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสนใจ
ศึกษาค้นคว้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ
(\bar{x} = 3.96) การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย (\bar{x} = 3.93) และการกำหนดวิธี
การศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการและการดำเนินการ (\bar{x} = 3.92) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของ
สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสนใจศึกษาค้นคว้า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะ
ครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้

ข้อ	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	มีการรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ที่ทันสมัย	3.26	0.44	ปานกลาง	4.65	0.52	มากที่สุด
7	มีการนำวิชาความรู้มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.27	0.44	ปานกลาง	4.69	0.51	มากที่สุด
8	มีการจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล	3.24	0.46	ปานกลาง	4.69	0.50	มากที่สุด
9	มีการสร้างนวัตกรรมวิธีการสอน ใหม่ ๆ	3.16	0.41	ปานกลาง	4.69	0.50	มากที่สุด
10	มีการปรับปรุงดัดแปลงความรู้ บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน	3.19	0.39	ปานกลาง	4.73	0.47	มากที่สุด
11	มีการนำเทคโนโลยีมาใหม่ๆ มา ใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็น ระบบ	3.21	0.41	ปานกลาง	4.69	0.49	มากที่สุด
โดยรวม		3.22	0.43	ปานกลาง	4.69	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการประยุกต์ใช้
ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปาน
กลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การนำวิชาความรู้มาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.27) การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย (\bar{X} = 3.26) และการจัดเก็บและ
เรียกใช้ข้อมูล (\bar{X} = 3.24) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการ
ประยุกต์ใช้ความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ที่สุดทุกข้อ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ดังนี้

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ใน การทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{x}	S. D.	แปลผล	\bar{x}	S. D.	แปลผล
12	มีการสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ใน การทำงาน	3.20	0.40	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด
13	มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ของหน่วยงาน	3.16	0.37	ปานกลาง	4.71	0.49	มากที่สุด
14	มีการวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน	3.24	0.43	ปานกลาง	4.72	0.47	มากที่สุด
15	มีการระดมสมองในการ วางแผนการทำงาน	3.19	0.39	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด
16	มีการสื่อสารให้สมาชิกทุก คนได้รับทราบและเข้าใจ ตรงกัน	3.21	0.41	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด
17	มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้ อย่างชัดเจน	3.48	0.54	ปานกลาง	4.63	0.53	มากที่สุด
18	มีการกำหนดแผนงานและ โครงการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์	3.27	0.47	ปานกลาง	4.64	0.54	มากที่สุด
19	มีการนำแผน โครงการ ไปสู่การปฏิบัติ	3.18	0.43	ปานกลาง	4.66	0.52	มากที่สุด
20	มีการประเมินวิสัยทัศน์	3.17	0.38	ปานกลาง	4.72	0.46	มากที่สุด
โดยรวม		3.23	0.42	ปานกลาง	4.69	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน (\bar{X} = 3.48) การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 3.27) และการวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน (\bar{X} = 3.20) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ดังนี้

ข้อ	ด้านการสร้างวัฒนธรรม องค์กรการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
21	มีการศึกษาตนเอง	3.26	0.44	ปานกลาง	4.67	0.50	มากที่สุด
22	เลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่ เหมาะสม	3.16	0.36	ปานกลาง	4.70	0.49	มากที่สุด
23	มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.22	0.42	ปานกลาง	4.73	0.47	มากที่สุด
24	มีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ	3.20	0.40	ปานกลาง	4.70	0.49	มากที่สุด
25	เล็งเห็นความสำคัญของการ เรียนรู้	3.19	0.43	ปานกลาง	4.72	0.48	มากที่สุด
26	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และให้สมาชิกคิดทำอย่าง เป็นระบบ	3.21	0.44	ปานกลาง	4.72	0.48	มากที่สุด
27	สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศ แห่งการพัฒนา	3.19	0.39	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
28	ให้การสนับสนุนชมเชย	3.28	0.45	ปานกลาง	4.67	0.51	มากที่สุด
29	สนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติงาน	3.25	0.45	ปานกลาง	4.69	0.50	มากที่สุด
โดยรวม		3.22	0.42	ปานกลาง	4.70	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การให้การ สนับสนุนชมเชย (\bar{X} = 3.28) การศึกษาตนเอง (\bar{X} = 3.26) และการสนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 3.25) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการ พัฒนาตนเอง ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้

ข้อ	ด้านการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและสร้างเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
30	มีการประชุมกลุ่ม	3.53	0.57	ปาน กลาง	4.67	0.52	มากที่สุด
31	มีการกำหนดวัตถุประสงค์การ ทำงานร่วมกัน	3.80	0.65	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
32	มีการทำกิจกรรมร่วมกัน	4.00	0.64	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด
33	มีการร่วมกันตัดสินใจ	3.98	0.69	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด
34	ให้การบริการทางวิชาการและ วิชาชีพ	3.91	0.61	มาก	4.69	0.51	มากที่สุด
35	มีการแนะนำหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ใหม่ๆ กับผู้อื่นเพื่อ พัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.85	0.61	มาก	4.70	0.49	มากที่สุด
36	มีการให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	3.89	0.59	มาก	4.76	0.45	มากที่สุด
37	มีการขยายผลโดยสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้	4.09	0.62	มาก	4.69	0.50	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ตัวชี้วัดด้านการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
38	มีการกำหนดแนวทางในการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความ ร่วมมือ	4.01	0.60	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด
39	มีการประสานงานในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ	4.03	0.64	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
40	ให้ความร่วมมือในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ	4.22	0.58	มาก	4.69	0.48	มากที่สุด
41	มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือ	4.17	0.55	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
42	นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ใน การสร้างเครือข่าย	4.35	0.49	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
โดยรวม		3.99	0.60	มาก	4.71	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนและการสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย (\bar{X} = 4.35) การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ (\bar{X} = 4.22) และการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ (\bar{X} = 4.17) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครู ด้านการแลกเปลี่ยนและการสร้างเครือข่าย การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ของแบบสอบถาม
วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 298 ฉบับ แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงค่าความถี่ และร้อยละ ของวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ที่	วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับความ ต้องการพัฒนา
1	การฝึกอบรม	294	98.66	1
2	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	277	92.95	3
3	การศึกษาต่อ	219	73.49	11
4	การชี้แนะ	268	89.93	6
5	การนิเทศ	168	56.38	8
6	การระดมสมอง	273	91.61	4
7	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	284	95.3	2
8	กรณีศึกษา	177	59.4	13
9	การใช้กิจกรรมสหนาการ	74	24.83	19
10	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	171	57.38	15
11	การสร้างขวัญกำลังใจ	220	73.83	10
12	การสร้างทีมงาน	230	77.18	9
13	การจัดสวัสดิการ	142	47.65	18
14	การวิจัยปฏิบัติการ	263	88.26	16
15	การจัดระบบพี่เลี้ยง	272	91.28	5
16	การแสดงผลงาน	151	50.67	17
17	การมอบหมายงาน	213	71.48	12
18	การฝึกปฏิบัติงาน	249	83.56	7
19	การศึกษาดูงาน	173	58.05	14
20	การฝึกการรับรู้	52	17.44	20

จากตาราง 19 พบว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยเรียงจากค่าความถี่จากมากไปหาน้อย คือ การฝึกอบรม (ร้อยละ 98.66) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 95.3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 92.95) การระดมสมอง (ร้อยละ 91.61) การจัดระบบพี่เลี้ยง (ร้อยละ 91.28) การชี้แนะ (ร้อยละ 89.93) การฝึกปฏิบัติงาน (ร้อยละ 88.26) การนิเทศ (ร้อยละ 83.56) การสร้างทีมงาน (ร้อยละ 77.18) การสร้างขวัญกำลังใจ (ร้อยละ 73.83) การศึกษาต่อ (ร้อยละ 73.49) การมอบหมายงาน (ร้อยละ 71.48) กรณีศึกษา (ร้อยละ 59.4) การศึกษาดูงาน (ร้อยละ 58.05) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 57.38) การวิจัยปฏิบัติการ (ร้อยละ 56.38) การแสดงบทบาทสมมติ (ร้อยละ 50.67) การจัดสวัสดิการ (ร้อยละ 47.65) การใช้กิจกรรมสนทนาการ (ร้อยละ 24.83) การฝึกการรับรู้ (ร้อยละ 17.44) นำผลที่ได้ไปผนวกเข้ากับผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา เพื่อวิเคราะห์สรุปผลใช้เป็นข้อมูลในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่อไป

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ	<ul style="list-style-type: none"> - การรับคำชี้แนะจากผู้มีความเชี่ยวชาญ ที่ได้รับการยกย่อง - สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสไปเรียนรู้จากบุคคลหน่วยงานภายนอก โดยไม่ถือเป็นวันลา - ควรหาโอกาสเข้าร่วมนิทรรศการทางวิชาชีพ

ตาราง 20 (ต่อ)

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ข้อเสนอแนะ
2. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย - เรียนรู้การผลิตสื่อตามแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง - ควรเลือกและผลิตสื่อการสอนใหม่ ๆ - สนับสนุนงบประมาณให้แก่ครู ได้ทำผลงานด้านวิชาการเพื่อยกระดับการเป็นครูมืออาชีพ
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ควรเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร - ควรทำงานแบบปฏิบัติการร่วมกันเป็นทีม - ควรสร้างความสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร - ให้คำชี้แนะ แนะนำเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ครูควรร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ - ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของงานปัญหาอุปสรรค เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน - ครูควรฝึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและต่อเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาสไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและภายนอกหน่วยงาน - ควรจัดสัมมนาทางวิชาชีพเพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ
- 1.1 การรับคำชี้แนะจากผู้มีความเชี่ยวชาญ ที่ได้รับการยกย่อง
 - 1.2 สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสไปเรียนรู้จากบุคคลหน่วยงานภายนอก โดยไม่
- ถือเป็นวันลา
- 1.3 ควรหาโอกาสเข้าร่วมนิทรรศการทางวิชาชีพ
2. การประยุกต์ใช้ความรู้
- 2.1 ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาการใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย
 - 2.2 เรียนรู้การผลิตสื่อตามแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยตนเอง
 - 2.3 ควรเลือกและผลิตสื่อการสอนใหม่ ๆ
 - 2.4 สนับสนุนงบประมาณให้แก่ครู ได้ทำผลงานด้านวิชาการเพื่อยกระดับการ
- เป็นครูมืออาชีพ
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน
- 3.1 ควรเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร
 - 3.2 ควรทำงานแบบปฏิบัติการร่วมกันเป็นทีม
 - 3.3 ควรสร้างความสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร
 - 3.4 ให้คำชี้แนะ แนะนำเพื่อนร่วมงาน
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
- 4.1 ครูควรร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ
 - 4.2 ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของงานปัญหาอุปสรรค
- เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน
- 4.3 ครูควรฝึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและต่อเพื่อนร่วมงาน
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
- 5.1 ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาสไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและ
- ภายนอกหน่วยงาน
- 5.2 ควรจัดสัมมนาทางวิชาชีพเพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ผู้วิจัยนำผลที่ได้ในระยะที่ 2 ไปผนวกเข้ากับผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการ เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อวิเคราะห์สรุปผลใช้เป็นข้อมูลในการร่างโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่อไป

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) เพื่อนำไปใช้ในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ดังแสดงดังตาราง 21-26

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้าน	องค์ประกอบสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง	<i>D</i>	<i>I</i>	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ	3.98	4.77	0.198	4
2	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	3.01	4.72	0.570	3
3	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	2.95	4.75	0.612	1
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้	2.96	4.73	0.600	2
5	ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	4.17	4.81	0.153	5

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 3) การประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น
ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ข้อ	ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ	<i>D</i>	<i>I</i>	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย	3.93	4.69	0.195	3
2	การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ	3.96	4.70	0.186	5
3	การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนา ตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การ เข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง	3.91	4.72	0.208	2
4	การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการ ดำเนินการ	3.92	4.66	0.188	4
5	การวิเคราะห์ผลและสรุปผลการศึกษา ค้นคว้า	3.62	4.66	0.286	1

จากตาราง 22 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ
พัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ เรียงจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผลและสรุปผลการศึกษาค้นคว้า 2) การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง
ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
3) การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย 4) การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการ
ดำเนินการ 5) การติดตามเทคโนโลยีและความรู้

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการ
ประยุกต์ใช้ความรู้

ข้อ	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้	<i>D</i>	<i>I</i>	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
6	การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย	3.29	4.65	0.413	6
7	การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.27	4.69	0.435	5
8	การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล	3.24	4.69	0.449	4
9	การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ	3.16	4.69	0.487	1
10	การปรับปรุงตัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน	3.19	4.73	0.483	2
11	การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	3.21	4.69	0.462	3

จากตาราง 23 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 2)
การปรับปรุงตัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน 3) การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ใน
การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ 4) การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล 5) การนำวิชาความรู้มาใช้ในการ
ปฏิบัติงาน 6) การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการ
สร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	<i>D</i>	<i>I</i>	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
12	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ในการทำงาน	3.20	4.71	0.472	3
13	การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของ หน่วยงาน	3.16	4.71	0.491	1
14	การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงาน ร่วมกัน	3.24	4.72	0.458	7
15	การการระดมสมองในการวางแผน	3.21	4.71	0.468	5
16	การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้ รับทราบและเข้าใจตรงกัน	3.21	4.71	0.469	4
17	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน	3.52	4.63	0.317	9
18	การกำหนดแผนงานและโครงการให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.27	4.64	0.420	8
19	การนำแผนโครงการ ไปสู่การปฏิบัติ	3.18	4.66	0.465	6
20	การการประเมินวิสัยทัศน์	3.17	4.72	0.487	2

จากตาราง 24 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของ
หน่วยงาน 2) การประเมินวิสัยทัศน์ 3) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4)
การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน 5) การระดมสมองในการวางแผน 6) การนำ
แผนโครงการไปสู่การปฏิบัติ 7) การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน 8) การกำหนดแผนงาน
และโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 9) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการ
สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อ	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
21	การศึกษาตนเอง	3.26	4.67	0.433	8
22	การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่ เหมาะสม	3.16	4.70	0.490	1
23	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.22	4.73	0.467	6
24	การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ	3.20	4.70	0.471	4
25	การเล็งเห็นความสำคัญของการ เรียนรู้	3.19	4.72	0.480	2
26	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและ ให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ	3.21	4.72	0.470	5
27	การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่ง การพัฒนา	3.19	4.70	0.474	3
28	การให้การสนับสนุนชมเชย	3.28	4.67	0.425	9
29	การสนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.25	4.69	0.445	7

จากตาราง 25 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การเลือกใช้วิธีการ
เรียนรู้ที่เหมาะสม 2) การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ 3) การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่ง
การพัฒนา 4) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 5) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิด/ทำอย่าง
เป็นระบบ 6) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 7) การสนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มา
ใช้ในการปฏิบัติงาน 8) การศึกษาตนเอง 9) การให้การสนับสนุนชมเชย

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการ
แลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่าย

ข้อ	ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	<i>D</i>	<i>I</i>	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
30	การการประชุมกลุ่ม	3.53	4.67	0.323	1
31	การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงาน ร่วมกัน	3.80	4.71	0.239	2
32	การทำกิจกรรมร่วมกัน	4.00	4.70	0.175	7
33	การร่วมกันตัดสินใจ	3.98	4.70	0.182	6
34	การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ	3.91	4.69	0.198	5
35	การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ใหม่ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและ พัฒนางาน	3.85	4.70	0.219	4
36	การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และ ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทาง วิชาชีพ	3.89	4.76	0.223	3
37	การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการ เรียนรู้	4.09	4.69	0.147	10
38	การกำหนดแนวทางในการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือ	4.01	4.67	0.164	9
39	การประสานงานในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ	4.03	4.73	0.174	8
40	การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ	4.22	4.69	0.112	12
41	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือ	4.17	4.73	0.135	11
42	การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ สร้างเครือข่าย	4.35	4.77	0.096	13

จากตาราง 26 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การประชุมกลุ่ม 2) กำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน 3) การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 5) การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ 6) การร่วมกันตัดสินใจ 7) การทำกิจกรรมร่วมกัน 8) การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 9) การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ 10) การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 11) การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ 12) การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 13) การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย

ตอนที่ 2 การศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านครูการพัฒนาตนเอง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ที่ได้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2559 มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET สูงกว่าระดับประเทศ 3 ปีติดต่อกัน มีผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา สมศ. รอบ 3 ที่อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน จำนวน 2 โรงเรียน ๆ 3 คน รวม 6 คน จาก 1) โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 2) โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ดังตัวอย่างการให้แนวทางต่อไปนี้

1.1 โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

“...ควรพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาก่อนว่ามีความจำเป็นหรือมีความสำคัญที่จะต้องไปศึกษามากน้อยแค่ไหน มีประโยชน์หรือไม่ มีเหตุผลมารองรับก่อนแล้วจึงเริ่มวางแผนลงมือศึกษาเรื่องนั้นๆ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะ เป็นจากเว็บไซต์ต่างๆที่เกี่ยวกับการศึกษา หนังสือพิมพ์ วารสาร ตำราเรียน วิทยานิพนธ์ เป็นต้น...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการบันทึกสรุปผลและจัดเก็บเพื่อความสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การทำเป็นสรุปย่อ เขียนเป็นเค้าโครง ทำเป็นแผนภูมิ แผนภาพ ถ้าจัดทำในรูปเอกสารควรจัดเรียงใส่แฟ้มงานไว้เพื่อความสะดวกในการค้นหา หรือถ้าจะเก็บในรูปแบบไฟล์ข้อมูลก็ควรบันทึกไว้หลายที่เพื่อป้องกันการสูญหาย...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาศักดิ์วิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ควรมีการประเมินผลหลังการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นศึกษา จุดไหนที่เป็นข้อดีจุดไหนที่ควรต้องปรับปรุง เป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งครูอาจประเมินด้วยตนเองรวมทั้งให้เพื่อนร่วมงานช่วยประเมินด้วยก็ได้ แล้วนำผลการประเมินใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องมุ่งมั่นและหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เป็นประจำ เช่น การศึกษาเอกสารตำรา วิชาการ การติดตามข่าวสาร และต้องเป็นนักเรียนรู้อย่างรอบด้าน...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องหมั่นศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีอื่น ๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกาภิวัตน์ ต้องพยายามหาโอกาสในการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมจากการเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือศึกษาดูงานจากครูหรือสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อจะได้ทราบแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

สรุปข้อเสนอแนะวิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ดังนี้ 1) ควรพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษา 2) ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) การบันทึกสรุปผลและจัดเก็บเพื่อความสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ 4) มุ่งมั่นและหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เป็นประจำ

2. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้

2.1 โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3

“...การรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคล เอกสาร องค์การ หรือชุมชน มาจัดระเบียบ พัฒนา แล้วจัดเก็บให้เรียบร้อย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ภายในชุมชนหรือองค์กร...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...การกำหนดความรู้หลัก ที่จำเป็นและสำคัญต่องาน กิจกรรมของกลุ่ม องค์กร หรือชุมชน...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

2.2 โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะกับการใช้งานของตนเอง องค์กร หมู่คณะ หรือชุมชน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...การจดบันทึกภูมิความรู้และแก่นความรู้ เพื่อใช้งานและปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน เหมาะแก่การใช้งาน และเชื่อมโยงกันมากขึ้น...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...การนำประสบการณ์การทำงาน การประยุกต์ใช้ความรู้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัดภูมิความรู้ ออกมา เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

สรุปข้อเสนอแนะวิธีการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนี้ 1) การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างระบบ 2) การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 3) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน 4) การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งาน 5) การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดภูมิความรู้ เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

3.1 โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3

“...ครูร่วมกันกำหนดข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานร่วมกัน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจ ความคาดหวังและความต้องการ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรส่งเสริมให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้สังเกตเห็น
ความสำคัญของหน่วยงานตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อ
เป็นแรงเสริมให้กับบุคลากร...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร
เพื่อให้ทราบถึงสถานะพื้นฐานขององค์กร สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเองและผู้อื่น มี
เป้าหมายความเชื่อมั่นศรัทธา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

3.2 โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ควรมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน
ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไรเพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกอย่างชัดเจน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้ง
ในองค์กรและนอกองค์กร มองประเด็นอนาคตด้วยการสร้างความเข้าใจในอดีตและสามารถ
วิเคราะห์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การวางแผนระยะยาวในอนาคต...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้พร้อม
ที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติ ...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

สรุปข้อเสนอแนะวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ดังนี้ 1) กำหนดข้อมูล
พื้นฐานของหน่วยงานร่วมกัน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจ ความคาดหวังและความต้องการ 2) การ
สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 3) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส
และอุปสรรคขององค์กร 4) การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน 5) การรับฟัง
ความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร 6) การจัดโครงสร้างของหน่วยงานอย่าง
เป็นระบบ

4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

4.1 โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

“...ควรสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร แล้วทำการสื่อสารให้คนในองค์กรเพื่อทราบถึงวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและเป้าหมายร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์มีการทดลองปฏิบัติ ใช้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...การบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

4.2 โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ควรส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกันให้มากที่สุด มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรทุกคนตระหนักในภาระความรับผิดชอบต่อตำแหน่งและหน้าที่...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรมีการกำหนดวางแผนการดำเนินงานขององค์กรไว้ อย่างมีขั้นตอนเพื่อง่ายต่อการวางแผนปฏิบัติงานตามเป้าหมายคาดหวัง และสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

สรุปข้อเสนอแนะวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ดังนี้ 1) การสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร 2) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ 3) การบันทึกข้อมูลเป็น case study 4) การส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกัน 5) การกำหนดวางแผนการดำเนินงานขององค์กร 6) การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

5. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

5.1 โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

“...ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสพบปะร่วมกันทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรศึกษาแบบอย่างการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานหรือบุคคลที่ได้รับการยอมรับในแวดวงการศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติเพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญและมีประสิทธิภาพมากเพราะได้รับประสบการณ์ตรงจากครูผู้เป็นต้นแบบ...”

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ครูควรจะสะท้อนผลการการปฏิบัติงานร่วมกัน เปิดพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาจเป็นการเปิดวงสนทนากันอยู่เนื่อง ๆ ทั้งที่มีเป้าหมายและไม่มีเป้าหมายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อวิเคราะห์สภาพและปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

5.2 โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

“...ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นเป็นระยะ และเน้นความต่อเนื่องและยั่งยืน ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข โดยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จของกันและกัน เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน การจัดการบ้านทบทวนสิ่งที่เรียนรู้ เป็นการทบทวนและสะท้อนการเรียนรู้ของวัน มีการประชุมหลังการสอนในแต่ละวันหรือเป็นประจำทุกสัปดาห์เพื่อทบทวนพัฒนาการทำงานร่วมกัน

(หัวหน้างาน, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

“...ครูควรมีการประยุกต์ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้ ทักษะที่มีแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน...”

(ครู, วันที่ 3 เมษายน 2561: สัมภาษณ์)

สรุปข้อเสนอแนะวิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสพบปะร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน 2) การศึกษาแบบอย่าง

การพัฒนาตนเอง 3) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นเป็นระยะ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จของกันและกัน 6) การประยุกต์ แบ่งปัน เผยแพร่ทักษะความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาศาสนาศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถครูด้านการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ด้านความสนใจศึกษาค้นคว้า
 - 1) ควรพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษา
 - 2) ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
 - 3) การบันทึกสรุปผลและจัดเก็บเพื่อความสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์
 - 4) มุ่งมั่นและหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เป็นประจำ
2. ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้
 - 1) การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างระบบ
 - 2) การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
 - 3) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน
 - 4) การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะสมกับการใช้งาน
 - 5) การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดขุมความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน
 - 1) กำหนดข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานร่วมกัน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจ ความคาดหวังและความต้องการ
 - 2) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
 - 3) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร
 - 4) การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน
 - 5) การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
 - 6) การจัดโครงสร้างของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ
4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
 - 1) การสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร
 - 2) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์
 - 3) การบันทึกข้อมูลเป็น case study

- 4) การส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกัน
- 5) การกำหนดวางแผนการดำเนินงานขององค์กร
- 6) การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
5. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
- 1) การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสพบปะร่วมกันทำกิจกรรมร่วมกัน
- 2) การศึกษาแบบอย่างการพัฒนาตนเอง
- 3) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 4) การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นเป็นระยะ
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความสำเร็จของกันและกัน
- 6) การแบ่งปัน เผยแพร่ ทักษะความรู้ แก่เพื่อนร่วมงาน
- ผู้วิจัยได้สรุปผลการสังเคราะห์ จากระยะที่ 1 และผลการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) แสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการสังเคราะห์ จากระยะที่ 1 และผลการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ

ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ	ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
<p>ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ</p> <p>1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย</p>	<p>ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ</p> <p>1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษา</p>	<p>ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ</p> <p>1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษา</p>

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ	ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
2. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 3. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 4. การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า 5. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2. การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. การบันทึกสรุปผลและจัดเก็บเพื่อความสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ 4. การมุ่งมั่นและหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เป็นประจำ	2. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย 3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 4. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 5. การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า 6. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย
ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ 1. การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย 2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล 4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 5. การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะสมต่อการใช้งาน 6. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ 1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างเป็นระบบ 2. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 3. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน 4. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะสมกับการใช้งาน 5. การนำประสบการณ์การทำงานมาสังกัตขุมความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร	ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ 1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างเป็นระบบ 2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะสมกับการใช้งาน

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้าน การพัฒนาตนเอง	การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ ดีเลิศ	ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนา ตนเอง
		6. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่าง เป็นระบบ 7. การนำประสบการณ์การ ทำงานมาสังเคราะห์ความรู้เพื่อ บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร 8. การกำหนดความรู้หลักที่ จำเป็นและสำคัญต่องาน
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ใน การทำงาน 1. การสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ใน การทำงาน 2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ของหน่วยงาน 3. การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน 4. การระดมสมองในการ วางแผน 5. การสื่อสารให้สมาชิกทุก คนได้รับทราบและเข้าใจ ตรงกัน 6. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้ อย่างชัดเจน	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการ ทำงาน 1. กำหนดข้อมูลพื้นฐานของ หน่วยงานร่วมกัน เช่น วัตถุประสงค์ ภารกิจ ความ คาดหวังและความต้องการ 2. การสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงานให้กับบุคลากรใน หน่วยงาน 3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร 4. การจัดแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบในการทำงานอย่าง ชัดเจน	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการ ทำงาน 1. การสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน 2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของ หน่วยงาน 3. การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร 4. การสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานให้กับบุคลากรใน หน่วยงาน 5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคน ได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน 6. การรับฟังความคิดเห็นจาก บุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอก องค์กร

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้าน การพัฒนาตนเอง	การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ ดีเลิศ	ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนา ตนเอง
7. การกำหนดแผนงาน และโครงการให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ 8. การนำแผนโครงการไป ปฏิบัติ 9. การประเมินวิสัยทัศน์	5. การรับฟังความคิดเห็นจาก บุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอก องค์กร 6. การจัดโครงสร้างของ หน่วยงานอย่างเป็นระบบ	7. การกำหนดแผนงานและ โครงการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ 8. การจัดแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบในการทำงานอย่าง ชัดเจน 9. การรับฟังความคิดเห็นจาก บุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอก องค์กร 10. การประเมินวิสัยทัศน์
ด้านการสร้างวัฒนธรรม องค์กรการเรียนรู้ 1. การศึกษาตนเอง 2. การเลือกใช้วิธีการ เรียนรู้ที่เหมาะสม 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม 4. การเรียนรู้โดยการ ปฏิบัติ 6. การเล็งเห็นความสำคัญ ของการเรียนรู้ 7. การส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมและให้สมาชิกคิด ทำอย่างเป็นระบบ	ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้ 1. การสร้างความเข้าใจกันที่ ชัดเจนภายในองค์กร 2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ 3. การบันทึกข้อมูลเป็น case study 4. การส่งเสริมการกระจายการ ตัดสินใจร่วมกัน 5. การกำหนดวางแผนการ ดำเนินงานขององค์กร 6. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่ เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น	ด้านการสร้างวัฒน ธรรมองค์กรการเรียนรู้ 1. การสร้างความเข้าใจกันที่ ชัดเจนภายในองค์กร 2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 5. การส่งเสริมการกระจายการ ตัดสินใจร่วมกัน 6. การส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่าง เป็นระบบ 7. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้าน การพัฒนาตนเอง	การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ ดีเลิศ	ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนา ตนเอง
8. การสนับสนุนให้เกิด บรรยากาศแห่งการพัฒนา 9. การให้การสนับสนุน ชมเชย 10. การสนับสนุนนำ เทคโนโลยี ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติงาน		8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่ เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น 9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มา ใช้ในการปฏิบัติงาน 10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study 11. การเล็งเห็นความสำคัญของ การเรียนรู้ 12. การสนับสนุนให้เกิด บรรยากาศแห่งการพัฒนา
ด้านการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและสร้างเครือข่าย 1. การประชุมกลุ่ม 2. การกำหนดวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกัน 3. การทำกิจกรรมร่วมกัน 4. การร่วมกันตัดสินใจ 5. การให้บริการทาง วิชาการและวิชาชีพ 6. การแนะนำหรือ แลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย 1. การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ ครูได้มีโอกาสพบปะร่วมกันทำ กิจกรรมร่วมกัน 2. การศึกษาแบบอย่างการ พัฒนาตนเอง 3. การสะท้อนผลการการ ปฏิบัติงานร่วมกัน 4. การส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีการรวมกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น เป็นระยะ	ด้านการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและสร้างเครือข่าย 1. การประชุมกลุ่ม 2. การกำหนดวัตถุประสงค์การ ทำงานร่วมกัน 3. การทำกิจกรรมร่วมกัน 4. การร่วมกันตัดสินใจ 5. การให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพ 6. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อ พัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้าน การพัฒนาตนเอง	การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติ ดีเลิศ	ผลการสังเคราะห์ที่ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนา ตนเอง
7. การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 8. การขยายผลโดยสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ 9. การกำหนดแนวทางใน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือ 10 การประสานงานในการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ 11. การให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 12. การจัดกิจกรรมที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือ 13. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้าง เครือข่าย	5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก ความสำเร็จของกันและกัน 6. การแบ่งปัน เผยแพร่ทักษะ ความรู้ แก่เพื่อนร่วมงาน	7. การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 8. การขยายผลโดยสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ 9. การกำหนดแนวทางในการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ ความร่วมมือ 10 การประสานงานในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ 11. การให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 12. การจัดกิจกรรมที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือ 13. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย 14. การสะท้อนผลการการ ปฏิบัติงานร่วมกัน 15. การศึกษาแบบอย่างการ พัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ มาใช้ในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ดังนี้

หลักการ

ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 19 และ 20 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ (วิจารณ์ พานิช. 2555: 16-21) การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรืองซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญา ใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 1)

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 เปรียบเทียบคะแนนระดับประเทศกับระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.27%) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.81%) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-2.75%) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-2.15%) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-6.08%) และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559 เปรียบเทียบคะแนนระดับประเทศกับระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-5.09%) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ

(-5.02%) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.41%) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-4.95%) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-6.08%) ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาจึงควรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก จึงควรมีนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้พัฒนาครูผู้สอนที่จะส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2559: 25)

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการพัฒนางานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

เนื้อหา

เนื้อหาและวิธีการที่เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 Module แสดงดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงเนื้อหาและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษา 2. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย 3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 4. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 5. การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า 6. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 28 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
<p>Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างระบบ 2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งาน 6. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ 7. การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดขุมความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร 8. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน
<p>Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน 2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน 3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร 4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน 6. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 7. การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 8. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน 9. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 10. การประเมินวิสัยทัศน์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน

ตาราง 28 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
<p>Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร 2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 5. การส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกัน 6. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ 7. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา 8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study 11. การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ 12. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน
<p>Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การประชุมกลุ่ม 2. การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน 3. การทำกิจกรรมร่วมกัน 4. การร่วมกันตัดสินใจ 5. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ 6. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 7. การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน

ตาราง 28 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
8. การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 9. การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความ ร่วมมือ 10. การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 11. การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 12. การจัด กิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ 13. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย 14. การสะท้อนผลการการปฏิบัติงานร่วมกัน 15. การศึกษาแบบอย่างการพัฒนาตนเอง	

วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน
ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาเห็นความสำคัญและตระหนักในการพัฒนา
สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง
2. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ 1) การศึกษาค้นคว้า
หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้าง
วิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ
สร้างเครือข่าย
3. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนามีความเข้าใจถึงประโยชน์ของการพัฒนา
สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

วิธีการ

1. จัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจ ความจำเป็น ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

2. ให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจาก เอกสารตำรา วารสาร อินเทอร์เน็ต และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายเครือข่าย

3. จัดประชุมระดมสมอง เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
2. เพื่อจัดทำข้อมูลความต้องการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

วิธีการ

1. ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง
2. ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู โดยการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา และผู้บริหาร โดยให้ผู้รับการพัฒนาประเมินสมรรถนะตนเอง โดยเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารทำการประเมินสมรรถนะด้วยแบบประเมิน แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา
3. นำผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครูมาจัดทำข้อมูลความต้องการพัฒนาการเสริมสมรรถนะรายบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในวางแผนการพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อจัดทำรายละเอียดกิจกรรมสาระการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

2. เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาตนเองของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

วิธีการ

1. ร่วมกันจัดทำรายละเอียดการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 เนื้อหาการพัฒนา คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคล

1.2. จุดมุ่งหมายในการพัฒนา คือ การกำหนดความต้องการว่าต้องการให้เกิดอะไรขึ้นหลังการพัฒนา

1.3 วิธีการพัฒนา คือ รายละเอียด ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

2. ผู้รับการพัฒนากำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของตนเอง ประกอบด้วย

1) ข้อมูลส่วนบุคคล

2) ประเด็นสมรรถนะที่ต้องการจะพัฒนา

3) เหตุผลและความจำเป็นของการพัฒนา

4) ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่

5) วิธีการ/รูปแบบของการพัฒนา

6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3. ตรวจสอบแผนการพัฒนาของแต่ละบุคคล วิเคราะห์รวบรวมข้อมูล

4. จัดลำดับความสำคัญและความต้องการในการพัฒนา และจัดทำรายละเอียดเนื้อหากิจกรรมการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อดำเนินการพัฒนาศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้ง 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้ Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

วิธีการ

ดำเนินการตามรายละเอียดเนื้อหาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านกาพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 Module

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองโดยการรายงานผลการพัฒนา และทำแบบทดสอบ

วิธีการ

1. บันทึกผลหลังการปฏิบัติหลังการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยมีกรอบประเด็น 5 ข้อ ดังนี้

- 1) สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
- 2) สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
- 3) ท่านจะนำสิ่งที่ได้รับจากพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองครั้งนี้ไปพัฒนางานอย่างไรบ้าง
- 4) สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในครั้งนี้คืออะไร และจะมีวิธีปรับปรุงได้อย่างไร
- 5) ในการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองครั้งต่อไป สิ่งใดที่ท่านต้องการจะปฏิบัติให้แตกต่างจากครั้งนี้

2. จัดทำข้อมูลสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่ได้จากการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาต่อไป

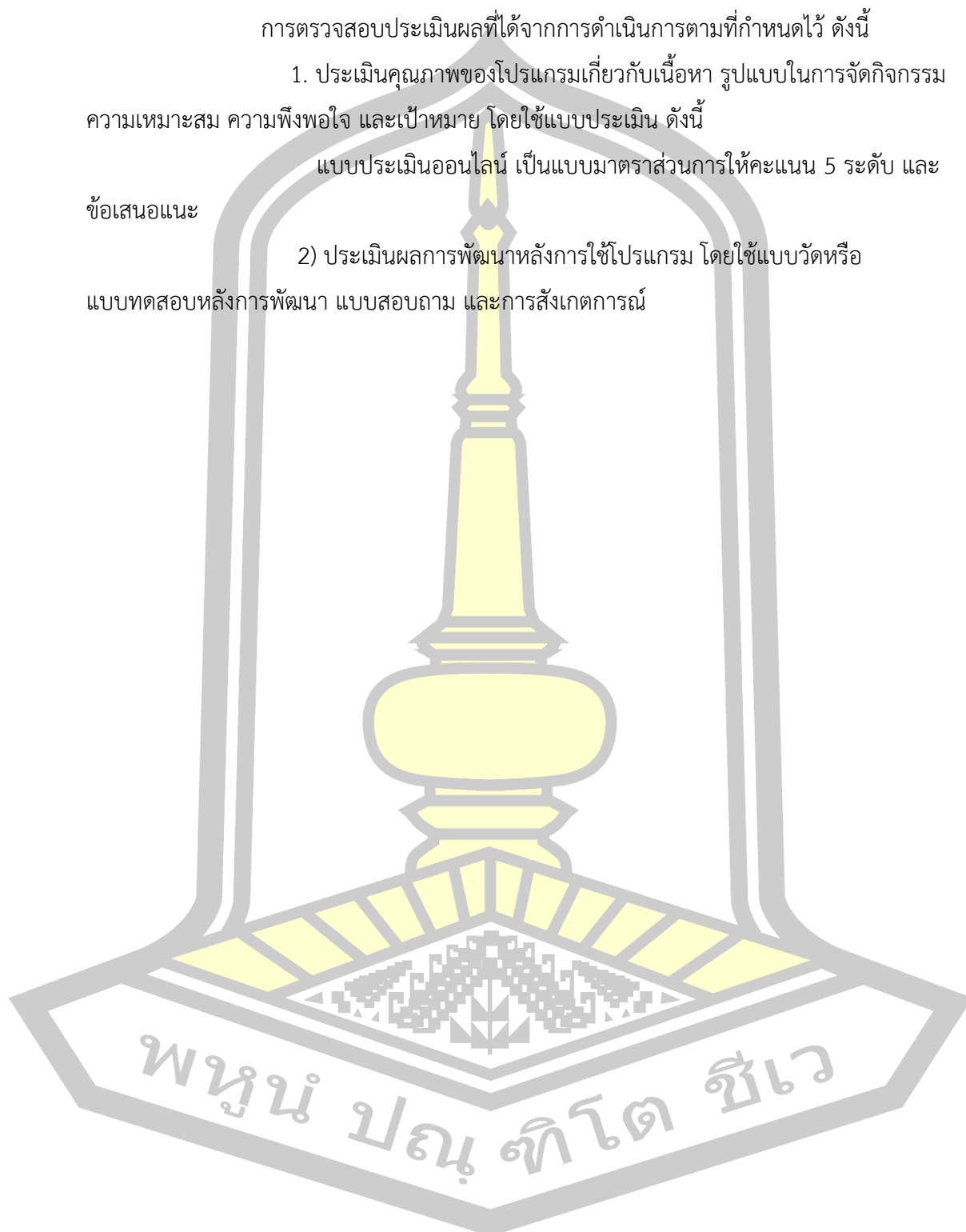
การประเมินผล

การตรวจสอบประเมินผลที่ได้จากการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ประเมินคุณภาพของโปรแกรมเกี่ยวกับเนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย โดยใช้แบบประเมิน ดังนี้

แบบประเมินออนไลน์ เป็นแบบมาตราส่วนการให้คะแนน 5 ระดับ และ
ข้อเสนอแนะ

2) ประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยใช้แบบวัดหรือ
แบบทดสอบหลังการพัฒนา แบบสอบถาม และการสังเกตการณ์



Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

หลักการ

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดทักษะการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นการสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีหลักเกณฑ์ วิธีหรือ กระบวนการที่ผู้เขียนใช้ในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนอย่างถูกต้อง เช่น การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความรู้ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ
2. เพื่อพัฒนาความรู้ให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

เนื้อหา

1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษา
2. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย
3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ
4. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ
5. การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า
6. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม

กิจกรรมที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาทักษะ

การแสวงหาความรู้ กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 สรุป อภิปรายผล

การสรุปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อย
เพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
กิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

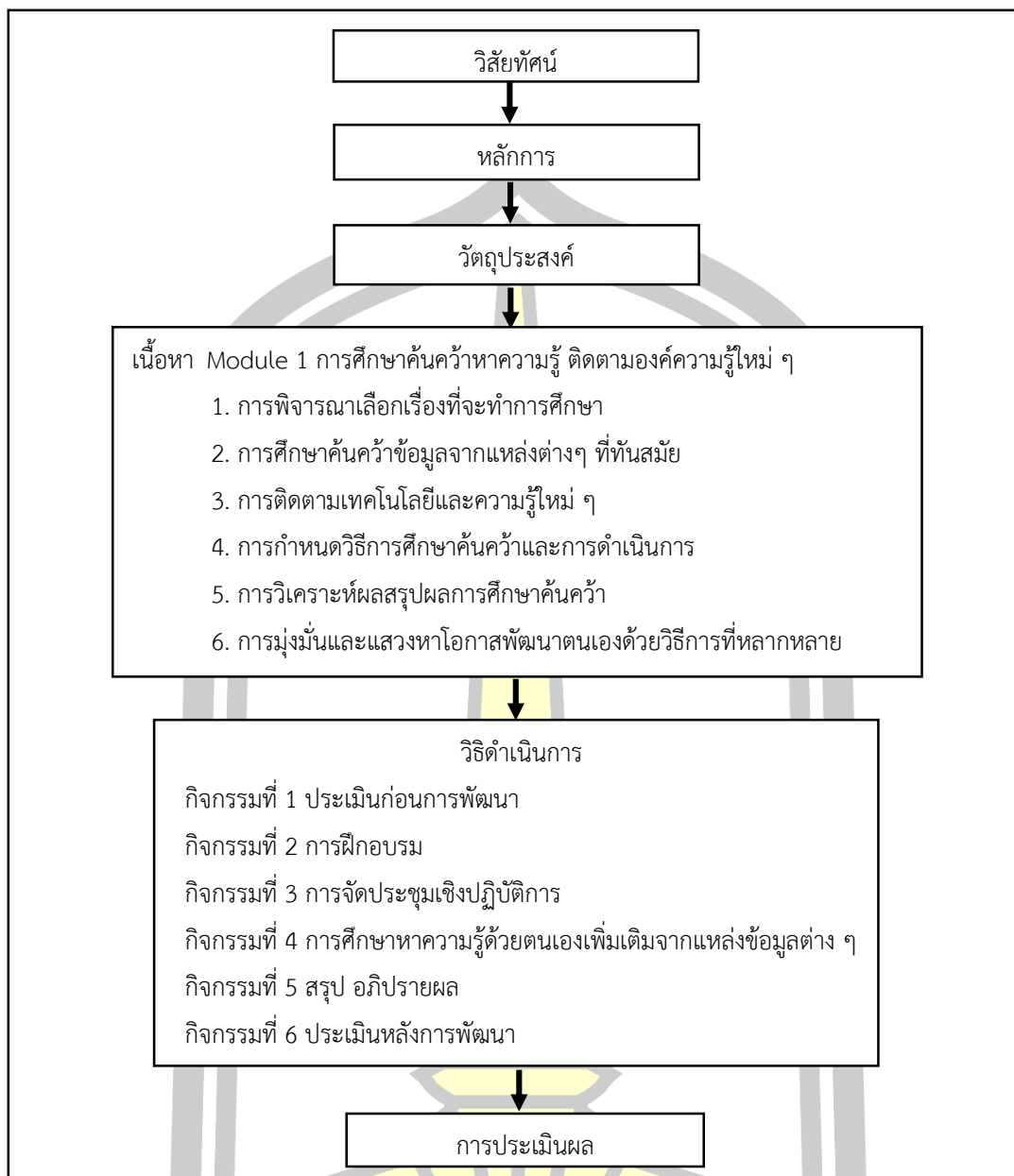
กิจกรรมที่ 6 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้





ภาพประกอบ 3 ร้าง Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

พูน ปณ ทัโต ชีเว

Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้

หลักการ

การประยุกต์ใช้ความรู้โดยใช้กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผลสารสนเทศความคิด การกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล ที่สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ก็จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ เช่น การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้

เนื้อหา

1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างระบบ
2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ
5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งาน
6. การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ
7. การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดขุมความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร
8. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้หลักการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุป อภิปรายผล

การสรุปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

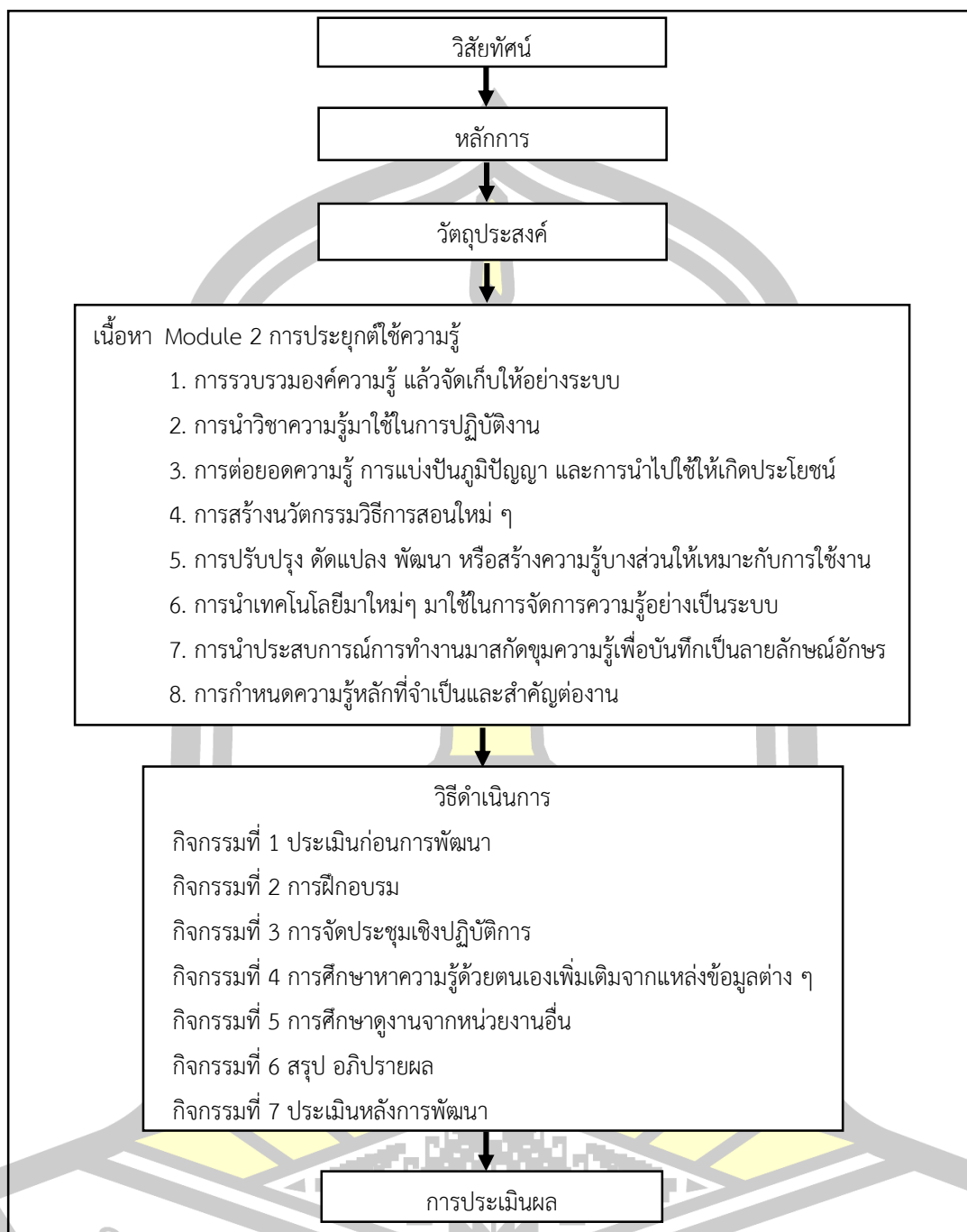
กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 4 ร่าง Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้

Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

หลักการ

การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานเป็นการสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา ซึ่งอาจจะหมายถึงการสร้างคามฝัน แต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทาง ที่จะให้ฝันนั้นเป็นจริงมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน การระดมสมองในการวางแผน การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ การประเมินวิสัยทัศน์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครุให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. เพื่อพัฒนาครุให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

เนื้อหา

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน
3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร
4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน
6. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
7. การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
8. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน
9. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
10. การประเมินวิสัยทัศน์

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

การแบ่งกลุ่ม ปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุปรูป อภิปรายผล

การสรุปรูปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

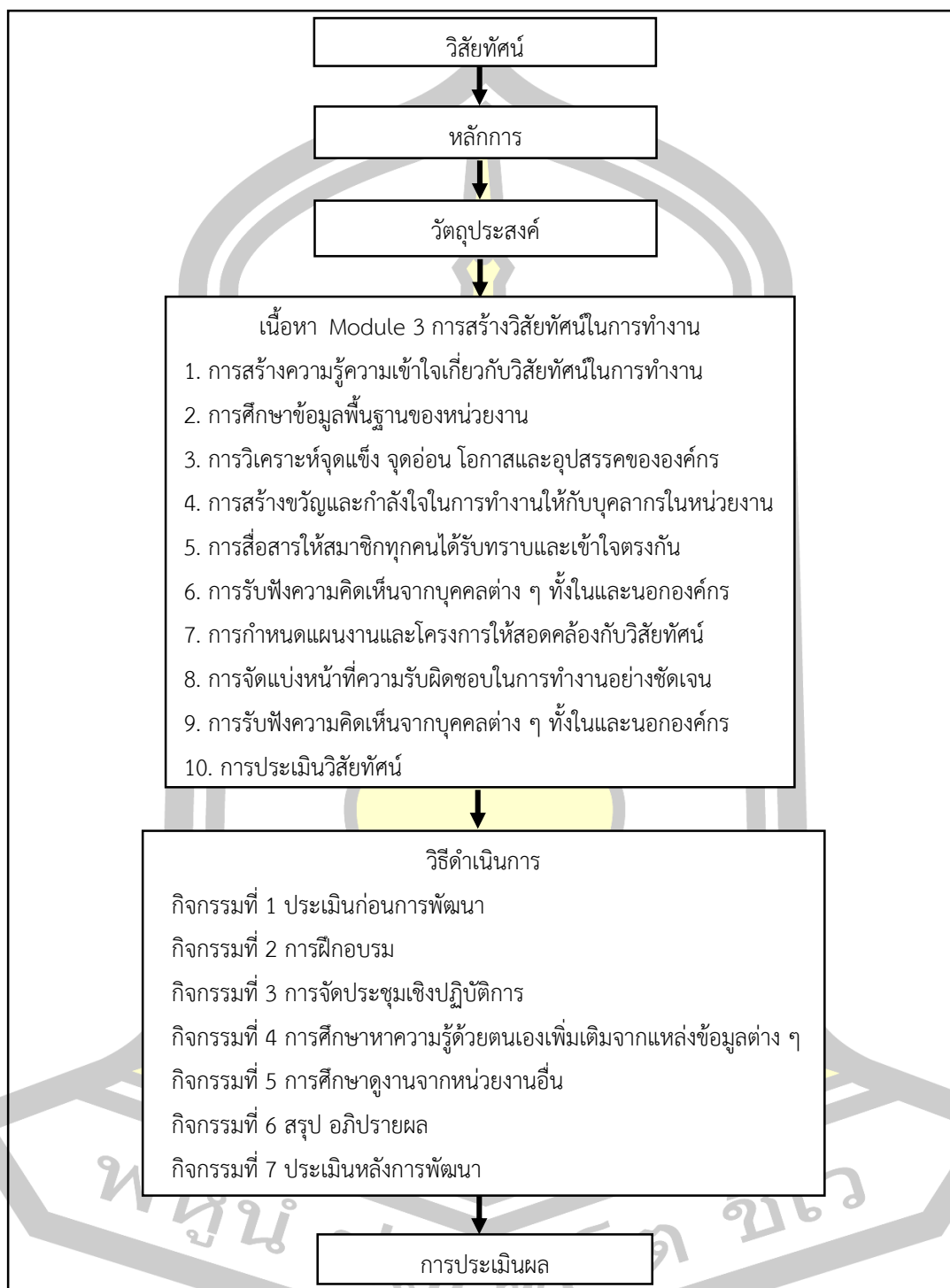
กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาพประกอบ 5 ร่าง Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

หลักการ

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้เป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ และปรับอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เช่น การศึกษาตนเอง การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา การให้การสนับสนุน ชมเชย การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

เนื้อหา

1. การสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร
2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
5. การส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกัน
6. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ
7. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา
8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study
11. การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้
12. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

เรียนรู้

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

การแบ่งกลุ่ม ปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุป อภิปรายผล

การสรุปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

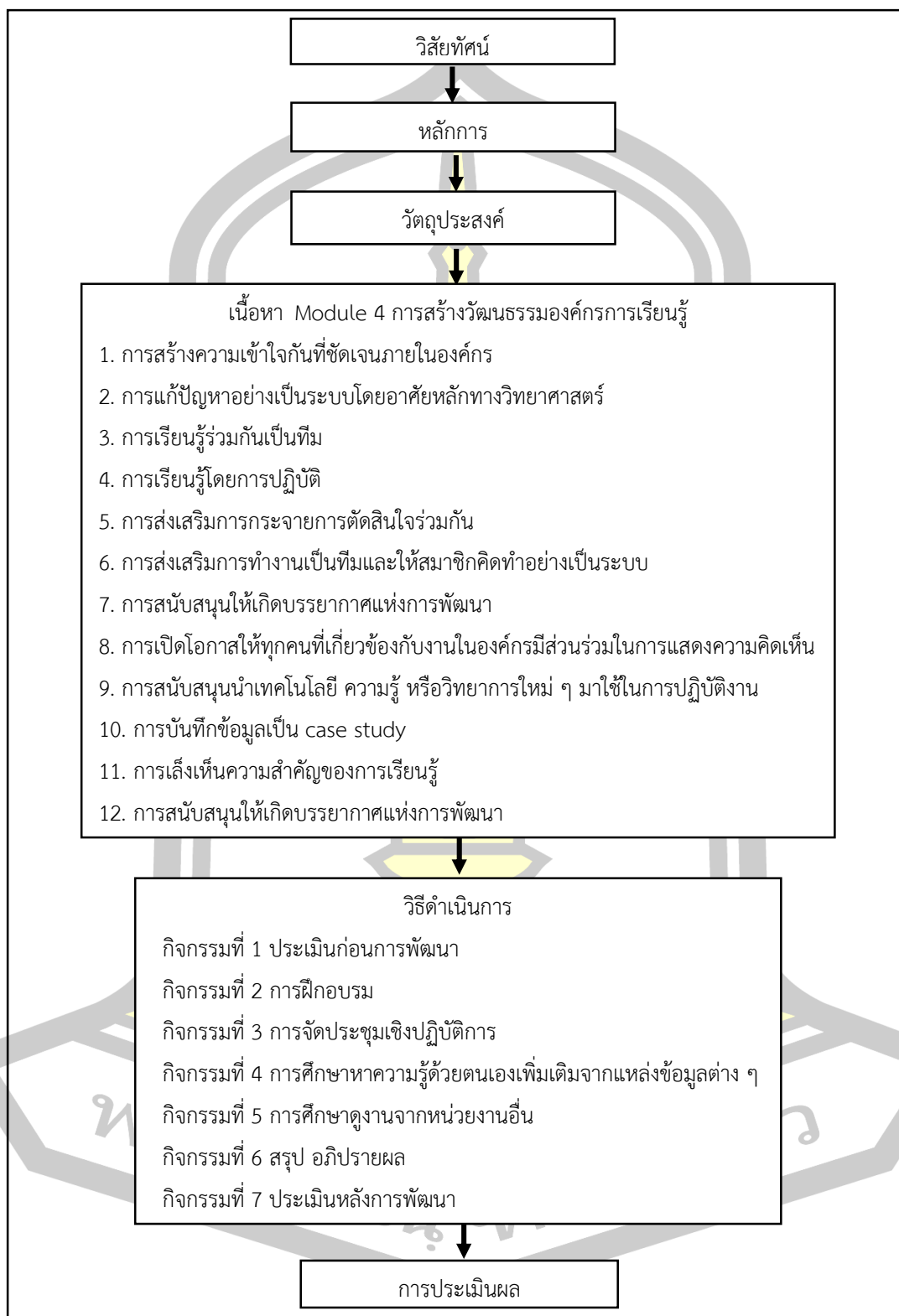
กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน

พูน ปณ ทัโต ชีเว



ภาพประกอบ 6 ร่าง Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

หลักการ

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่ไม่มีขอบเขตการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่าย รูปธรรมของเครือข่าย มองได้เป็น 3 ลักษณะ คือ การแลกเปลี่ยน การติดต่อสื่อสาร และความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัวเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบันโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกันการประชุมกลุ่ม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การร่วมกันตัดสินใจ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะมีความสามารถเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

เนื้อหา

1. การประชุมกลุ่ม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน
3. การทำกิจกรรมร่วมกัน
4. การร่วมกันตัดสินใจ
5. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ
6. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
7. การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ
8. การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
9. การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ

10. การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
11. การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
12. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ
13. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย
14. การสะท้อนผลการการปฏิบัติงานร่วมกัน
15. การศึกษาแบบอย่างการพัฒนาตนเอง

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 ประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ

สร้างเครือข่าย

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุป อภิปรายผล

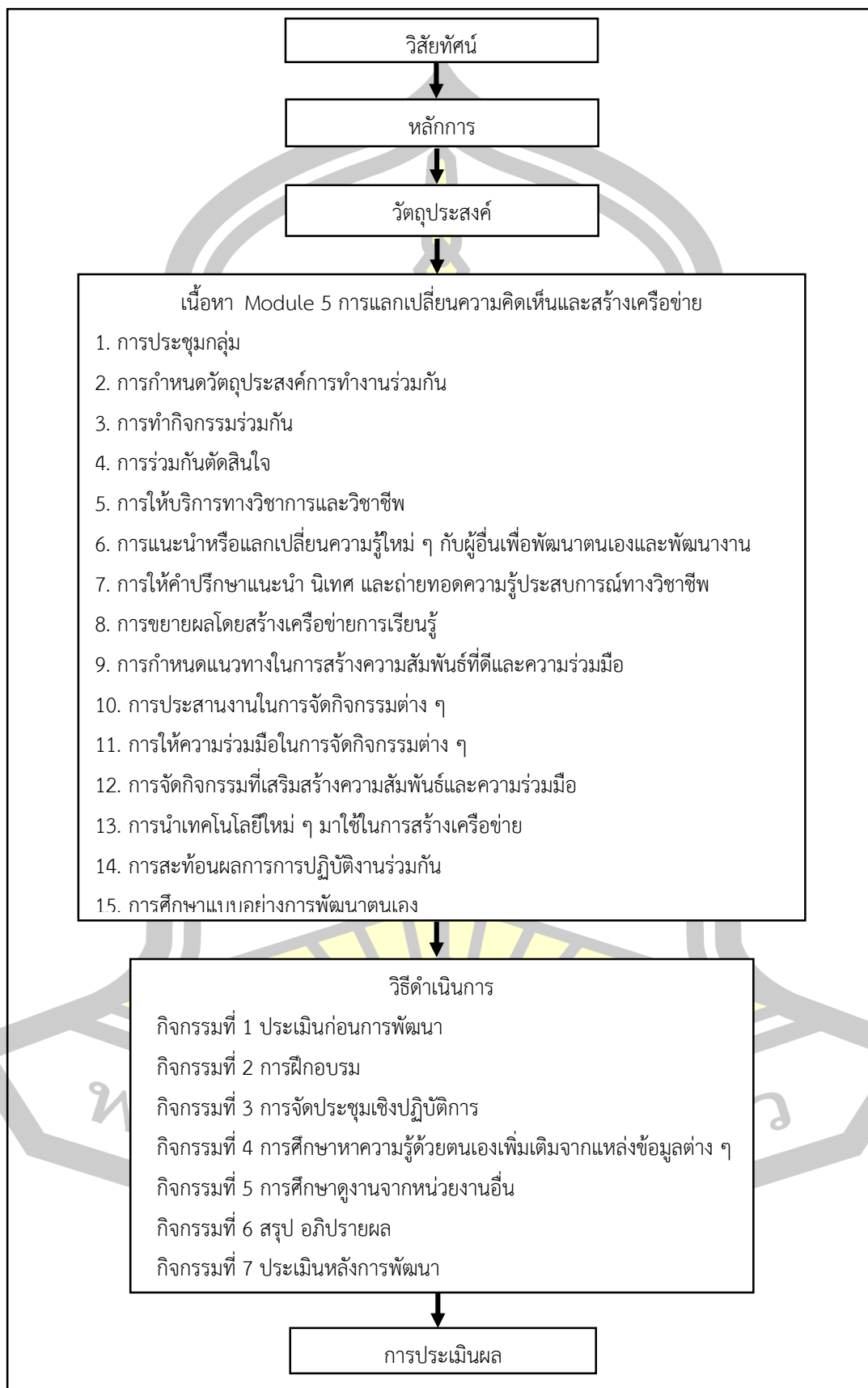
การสรุปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อย
เพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
กิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 7 ประเมินหลังการพัฒนา

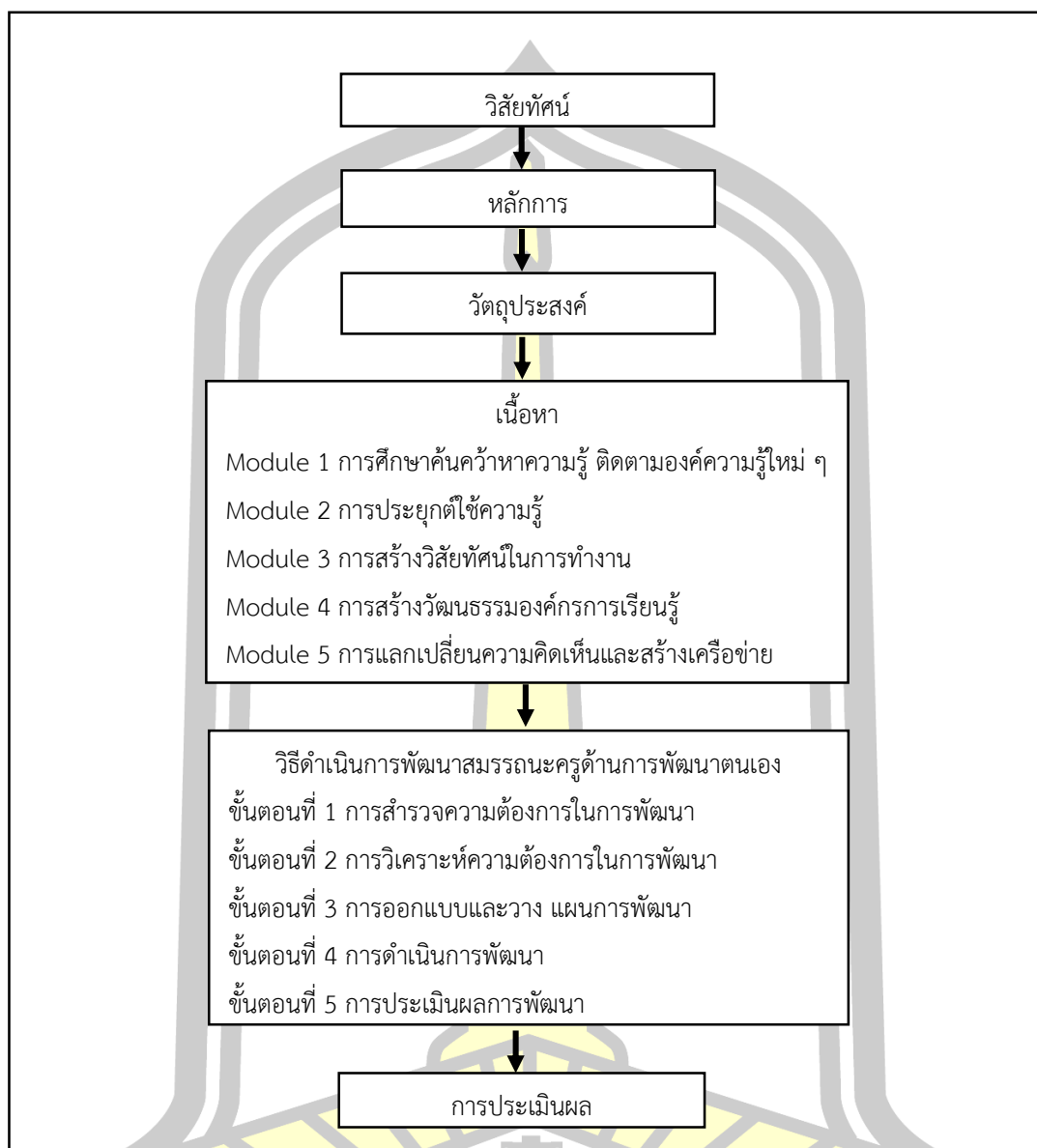
ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน



ภาพประกอบ 7 ร่าง Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย



ภาพประกอบ 8 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 4 การตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยนำร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
ตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 นำเสนอ
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
ตนเอง ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

หลักการ

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 20 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 20 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 21 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 21 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถาน
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

วัตถุประสงค์

“...วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาระบบงานบุคลากร และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 20 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 20 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 21 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนางานในหน้าที่โดยทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามศักยภาพ...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 21 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...วัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

เนื้อหา

“...ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ควรเพิ่มเนื้อหาการให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองของตนเอง..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 20 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...ด้านการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และสร้างเครือข่าย ควรมีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 20 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...เนื้อหาของโปรแกรมมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้พัฒนา และควรมีการติดตามผลของการนำโปรแกรมไปใช้..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 21 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีไปศึกษาดูงานในสถานที่ที่เป็นแบบอย่างขององค์กร เพื่อจะได้เห็นสภาพตัวอย่างที่เป็นของจริง..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 21 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ควรสนับสนุนจากองค์การด้วยการสนับสนุนเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การเรียนรู้ นั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...ด้านการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และสร้างเครือข่าย ควรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการแลกเปลี่ยนหลังจากการพัฒนา..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ควรมีกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินมีโอกาสได้ไปศึกษาสถานที่หรือหน่วยงานที่สามารถเป็นแบบอย่าง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดการเรียนรู้จากการได้เห็นจากของจริง..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

วิธีดำเนินการ

“...วิธีดำเนินการของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้..”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, วันที่ 20 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรควรใช้ข้อมูลที่หลากหลายมีการเก็บข้อมูลระหว่างการปฏิบัติในทุกด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาโปรแกรมต่อไป...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, วันที่ 20 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, วันที่ 21 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...ควรประเมินตามสภาพจริงโดยเน้นการประเมินภาคปฏิบัติเพื่อเป็นการทดสอบความสามารถผู้รับการพัฒนากายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขที่สอดคล้องกับสภาพจริงมากที่สุด...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, วันที่ 21 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมให้คงไว้...”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, วันที่ 27 พฤษภาคม 2561: สัมภาษณ์)

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แสดงดังตาราง 29

พัฒนา บณ ทิโต ชีเว

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ
หลักการ	มีความเหมาะสมให้คงไว้
วัตถุประสงค์	มีความเหมาะสมให้คงไว้
เนื้อหา	
Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรกำหนดประเด็นค้นคว้า 2. ควรเรียงเรียงข้อมูลที่ค้นพบจากการค้นคว้าและสรุปเป็นประเด็น 3. ควรประเมินกระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้า
Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้	ควรฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้
Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	ควรให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร
Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2. ควรศึกษาดูงานในสถานที่ที่เป็นแบบอย่างขององค์กร
Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรสร้างกลุ่มเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากสายงานต่าง ๆ ในองค์กร 2. ควรจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความสนิทสนม ความไว้วางใจ 3. ควรมีเว็บไซต์หรือพื้นที่ให้บุคคลมาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์
วิธีดำเนินการ	มีความเหมาะสมให้คงไว้
การประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการเก็บข้อมูลระหว่างการปฏิบัติในทุกด้าน 2. ควรประเมินตามสภาพจริงโดยเน้นการประเมินภาคปฏิบัติ

ผู้วิจัยสรุปผลจากการสังเคราะห์ในระยยะที่ 1 ระยยะที่ 2 ผลการศึกษา (Best Practice) ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพสนันธุ์ เขต 2 แสดงดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการสังเคราะห์การศึกษาในระยยะที่ 1 ระยยะที่ 2 ผลการศึกษา (Best Practice) และผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสังเคราะห์ระยยะที่ 1 ระยยะที่ 2 และการศึกษา (Best)	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสังเคราะห์
Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า 2. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย 3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 4. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 5. การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า 6. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 1. ควรกำหนดประเด็นค้นคว้า 2. ควรเรียบเรียงข้อมูลที่ค้นพบจากการค้นคว้าและสรุปเป็นประเด็น 3. ควรประเมินกระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้า	Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า 2. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 4. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย 6. การวิเคราะห์ผลการค้นคว้า 5. เรียบเรียงข้อมูลที่ค้นพบจาก 6. การค้นคว้าและสรุปเป็นประเด็น 7. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 8. ประเมินกระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้า

ตาราง 30 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และการศึกษา (Best)	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสังเคราะห์
<p>Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การรวบรวมองค์ความรู้แล้วจัดเก็บให้อย่างเป็นระบบ 2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งาน 6. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ 7. การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดขุมความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร 8. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน 	<p>Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนางาน 	<p>Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างเป็นระบบ 2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งาน 6. การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ 7. การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดขุมความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร 8. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน 9. การใช้สื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยช่วยในการพัฒนางาน

ตาราง 30 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และการศึกษา (Best)	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสังเคราะห์
<p>Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ ในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน 2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน 3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร 4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน 6. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 7. การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 8. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน 9. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 	<p>Module 3 การสร้าง วิสัยทัศน์ในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร 	<p>Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ ในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน 2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน 3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร 4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน 6. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 7. การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 8. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน 9. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร

ตาราง 30 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และการศึกษา (Best)	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสังเคราะห์
10. การประเมินวิสัยทัศน์		10. การกระจายอำนาจและ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการปฏิบัติการแก่บุคลากร 11. การประเมินวิสัยทัศน์
<p>Module 4 การสร้างวัฒนธรรม องค์กรการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความเข้าใจกันที่ ชัดเจนภายในองค์กร 2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 5. การส่งเสริมการกระจายการ ตัดสินใจร่วมกัน 6. การส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่าง เป็นระบบ 7. การสนับสนุนให้เกิด บรรยากาศแห่งการพัฒนา 8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่ เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น 9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มา ใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>Module 4 การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควรสนับสนุนการทำงาน ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร 2. ควรศึกษาดูงานในสถานที่ เป็นแบบอย่างขององค์กร 	<p>Module 4 การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความเข้าใจกันที่ ชัดเจนภายในองค์กร 2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ 3. การสนับสนุนการทำงานด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร 4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 5. การส่งเสริมการกระจายการ ตัดสินใจร่วมกัน 6. การส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่าง เป็นระบบ 7. การสนับสนุนให้เกิด บรรยากาศแห่งการพัฒนา 8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่ เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ตาราง 30 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และการศึกษา (Best)	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสังเคราะห์
10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study 11. การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ 12. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา		9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยีความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study 11. การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ 12. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา 13. การศึกษาดูงานในสถานที่เป็นแบบอย่างขององค์กร
Module 5 การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 1. การประชุมกลุ่ม 2. การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน 3. การทำกิจกรรมร่วมกัน 4. การร่วมกันตัดสินใจ 5. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ 6. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 7. การให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ	Module 5 การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย 1. ควรสร้างกลุ่มเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากสายงานต่าง ๆ ในองค์กร 2. ควรจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดความสนิทสนมความไว้วางใจ 3. ควรมีเว็บไซต์หรือพื้นที่ให้บุคคลมาแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์	Module 5 การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้าง 1. การประชุมกลุ่ม 2. การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน 3. การร่วมกันตัดสินใจ 4. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ 5. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่น 6. การให้คำปรึกษาแนะนำและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 7. การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ตาราง 30 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และการศึกษา (Best)	ผลการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผลการสังเคราะห์
8. การขยายผลโดยสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ 9. การกำหนดแนวทางในการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความ ร่วมมือ 10 การประสานงานในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ 11. การให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 12. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือ 13. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ใช้ในการสร้างเครือข่าย 14. การสะท้อนผลการการ ปฏิบัติงานร่วมกัน 15. การศึกษาแบบอย่างการ พัฒนาตนเอง		8. การกำหนดแนวทางในการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ ความร่วมมือ 9 การประสานงานในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ 10. การให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 11. การจัดกิจกรรมที่ เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือ 12. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย 13. การสะท้อนผลการการ ปฏิบัติงานร่วมกัน 14. การศึกษาแบบอย่างการ พัฒนาตนเอง 15. จัดกิจกรรมสร้าง ปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความสนิท สนมความไว้วางใจ 16. การสร้างพื้นที่ในการ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์

ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
ตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ฉบับปรับปรุง
แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ฉบับปรับปรุงแก้ไข

หลักการ

ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิธีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 19 และ 20 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ (วิจารณ์ พานิช. 2555: 16-21) การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรืองซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญา ใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 1)

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 เปรียบเทียบคะแนนระดับประเทศกับระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.27%) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.81%) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-2.75%) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-2.15%) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-6.08%) และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559 เปรียบเทียบคะแนนระดับประเทศกับระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-5.09%) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-5.02%) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.41%) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-4.95%) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่าง

ประเทศ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-6.08%) ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาจึงควรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก จึงควรมีนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้พัฒนาครูผู้สอนที่จะส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2559: 25)

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการพัฒนางานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

เนื้อหา

เนื้อหาและวิธีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 Module แสดงดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงเนื้อหาและวิธีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า 2. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 4. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย 6. การวิเคราะห์ผลการค้นคว้า 5. เรียบเรียงข้อมูลที่ค้นพบจาก 6. การค้นคว้าและสรุปเป็นประเด็น	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 31 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
7. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่ หลากหลาย 8. ประเมินกระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้า	
Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้ 1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้ได้อย่างระบบ 2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้ เกิดประโยชน์ 4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้ เหมาะสมกับการใช้งาน 6. การนำเทคโนโลยีมาใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็น ระบบ 7. การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดขุมความรู้เพื่อบันทึก เป็นลายลักษณ์อักษร 8. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน 9. การใช้สื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยช่วยในการพัฒนางาน	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน
Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน 2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน 3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร 4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรใน หน่วยงาน 5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน 6. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 7. การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน

ตาราง 31 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
8. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน 9. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 10. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร 11. การประเมินวิสัยทัศน์	
Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 1. การสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร 2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ 3. การสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 5. การส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกัน 6. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ 7. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา 8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study 11. การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ 12. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา 13. การศึกษาดูงานในสถานที่ที่เป็นแบบอย่างขององค์กร	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน
Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 1. การประชุมกลุ่ม 2. การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 31 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
3. การร่วมกันตัดสินใจ 4. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ 5. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่น 6. การให้คำปรึกษาแนะนำ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ 7. การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 8. การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ 9. การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 10. การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 11. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ 12. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย 13. การสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน 14. การศึกษาแบบอย่างการพัฒนาตนเอง 15. จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความสนิทสนมความไว้วางใจ 16. การสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	4. การศึกษาดูงาน

วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาเห็นความสำคัญและตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

2. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

3. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนา มีความเข้าใจถึงประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

วิธีการ

1. จัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจ ความจำเป็น ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

2. ให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจาก เอกสารตำรา วารสาร อินเทอร์เน็ต และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

3. จัดประชุมระดมสมอง เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
2. เพื่อจัดทำข้อมูลความต้องการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

วิธีการ

1. ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง
2. ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู โดยการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา และผู้บริหาร โดยให้ผู้รับพัฒนาประเมินสมรรถนะตนเอง โดยเพื่อนผู้ร่วมงาน และผู้บริหารทำการประเมินสมรรถนะด้วยแบบประเมิน แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

3. นำผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครูมาจัดทำข้อมูลความต้องการพัฒนาการเสริมสมรรถนะรายบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในวางแผนการพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อจัดทำรายละเอียดกิจกรรมสาระการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

2. เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาตนเองของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

วิธีการ

1. ร่วมกันจัดทำรายละเอียดการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 เนื้อหาการพัฒนา คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคล

1.2. จุดมุ่งหมายในการพัฒนา คือ การกำหนดความต้องการว่าต้องการให้เกิดอะไรขึ้นหลังการพัฒนา

1.3 วิธีการพัฒนา คือ รายละเอียด ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

2. ผู้รับการพัฒนาจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของตนเองประกอบด้วย

1) ข้อมูลส่วนบุคคล

2) ประเด็นสมรรถนะที่ต้องการจะพัฒนา

3) เหตุผลและความจำเป็นของการพัฒนา

4) ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่

5) วิธีการ/รูปแบบของการพัฒนา

6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3. ตรวจสอบแผนการพัฒนาของแต่ละบุคคล วิเคราะห์รวบรวมข้อมูล

4. จัดลำดับความสำคัญและความต้องการในการพัฒนา และจัดทำรายละเอียดเนื้อหากิจกรรมการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อดำเนินการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ Module 2

การประยุกต์ใช้ความรู้ Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน Module 4 การสร้างวัฒนธรรม
องค์กรการเรียนรู้ Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

วิธีการ

ดำเนินการตามรายละเอียดเนื้อหาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ทั้ง 5 Module

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองโดยการรายงานผล
การพัฒนา และทำแบบทดสอบ

วิธีการ

1. บันทึกผลหลังการปฏิบัติหลังการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ
พัฒนาตนเอง โดยมีกรอบประเด็น 5 ข้อ ดังนี้

1) สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
2) สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ
พัฒนาตนเอง

3) ท่านจะนำสิ่งที่ได้รับจากพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
ตนเองครั้งนี้ไปพัฒนางานอย่างไรบ้าง

4) สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ
พัฒนาตนเองในครั้งนี้คืออะไร และจะมีวิธีปรับปรุงได้อย่างไร

5) ในการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองครั้งต่อไป สิ่ง
ใดที่ท่านต้องการจะปฏิบัติให้แตกต่างจากครั้งนี้

2. จัดทำข้อมูลสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่ได้จากการประเมินเพื่อเป็น
ข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาต่อไป

การประเมินผล

การตรวจสอบประเมินผลที่ได้จากการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ประเมินคุณภาพของโปรแกรมเกี่ยวกับเนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความ
เหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย โดยใช้แบบประเมิน ดังนี้

แบบประเมินออนไลน์ เป็นแบบมาตราส่วนการให้คะแนน 5 ระดับ และข้อเสนอแนะ

2. ประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการ
พัฒนา ใช้เครื่องมือแบบสอบถามและการสังเกตการณ์

Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

หลักการ

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดทักษะการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นการสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีหลักเกณฑ์ วิธีหรือ กระบวนการที่ผู้เขียนใช้ในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนอย่างถูกต้อง เช่น การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

เนื้อหา

1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า
2. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ
3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ
4. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย
6. การวิเคราะห์ผลการค้นคว้า
5. เรียบเรียงข้อมูลที่ค้นพบจาก
6. การค้นคว้าและสรุปเป็นประเด็น
7. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย
8. ประเมินกระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้า

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม

กิจกรรมที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาทักษะการ
แสวงหาความรู้ กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 สรุปรายผล

การสรุปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อย
เพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
กิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 6 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้





ภาพประกอบ 9 Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้

หลักการ

การประยุกต์ใช้ความรู้โดยใช้กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผลสารสนเทศความคิด การกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล ที่สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ก็จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ เช่น การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้

เนื้อหา

1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างระบบ
2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ
5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งาน
6. การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ
7. การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดขุมความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร
8. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน
9. การใช้สื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยช่วยในการพัฒนางาน

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้หลักการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุป อภิปรายผล

การสรุปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

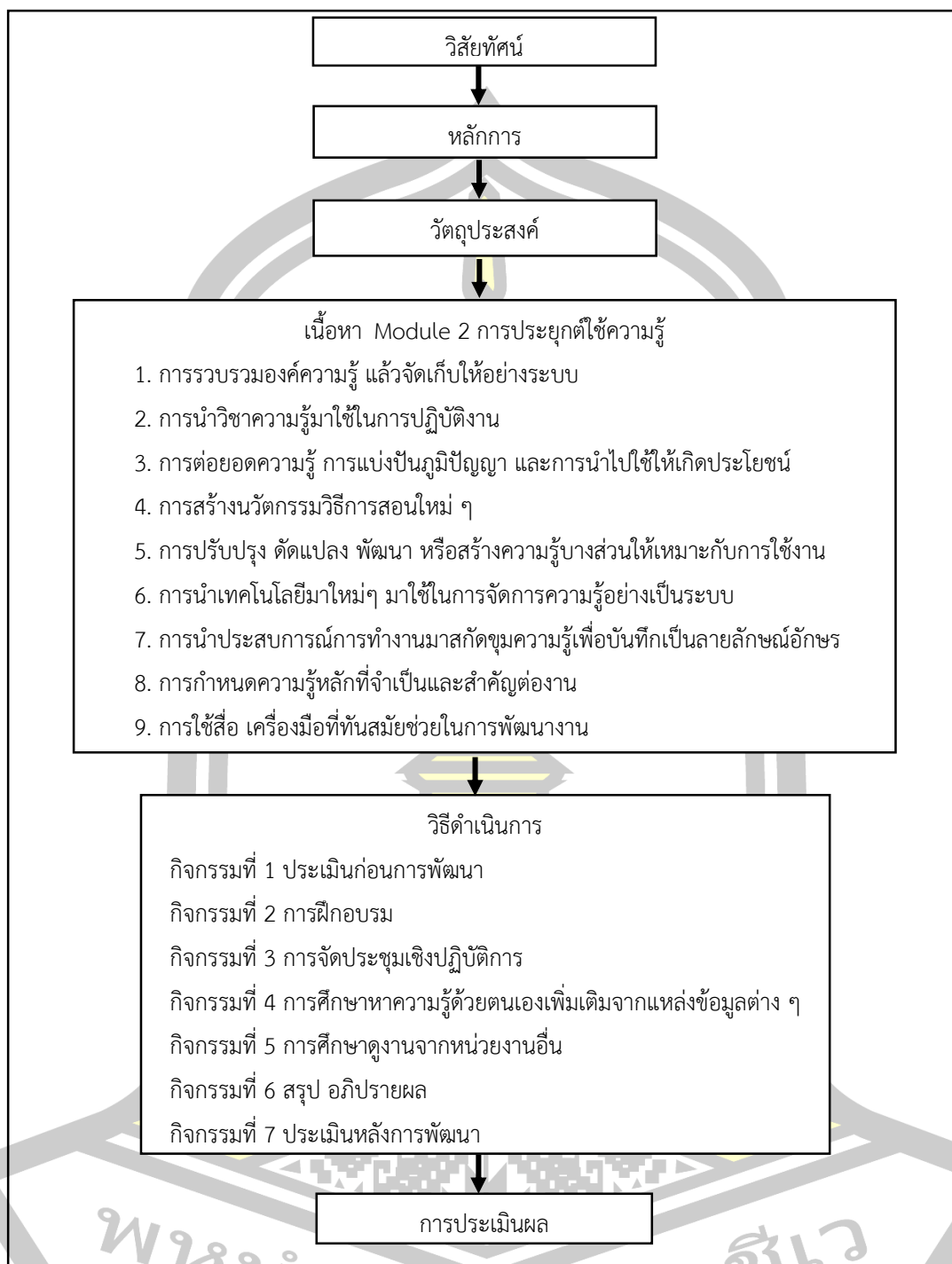
กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน

พหุ ประถมศึกษา



ภาพประกอบ 10 Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้

Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

หลักการ

การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานเป็นการสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา ซึ่งอาจจะหมายถึงการสร้างคามฝัน แต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทาง ที่จะให้ฝันนั้นเป็นจริงมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน การระดมสมองในการวางแผน การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ การประเมินวิสัยทัศน์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

เนื้อหา

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน
3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร
4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน
6. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
7. การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
8. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน
9. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
10. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร
11. การประเมินวิสัยทัศน์

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์ใน

การทำงาน

การแบ่งกลุ่ม ปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุปรูป อภิปรายผล

การสรุปรูปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อย
เพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ

กิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

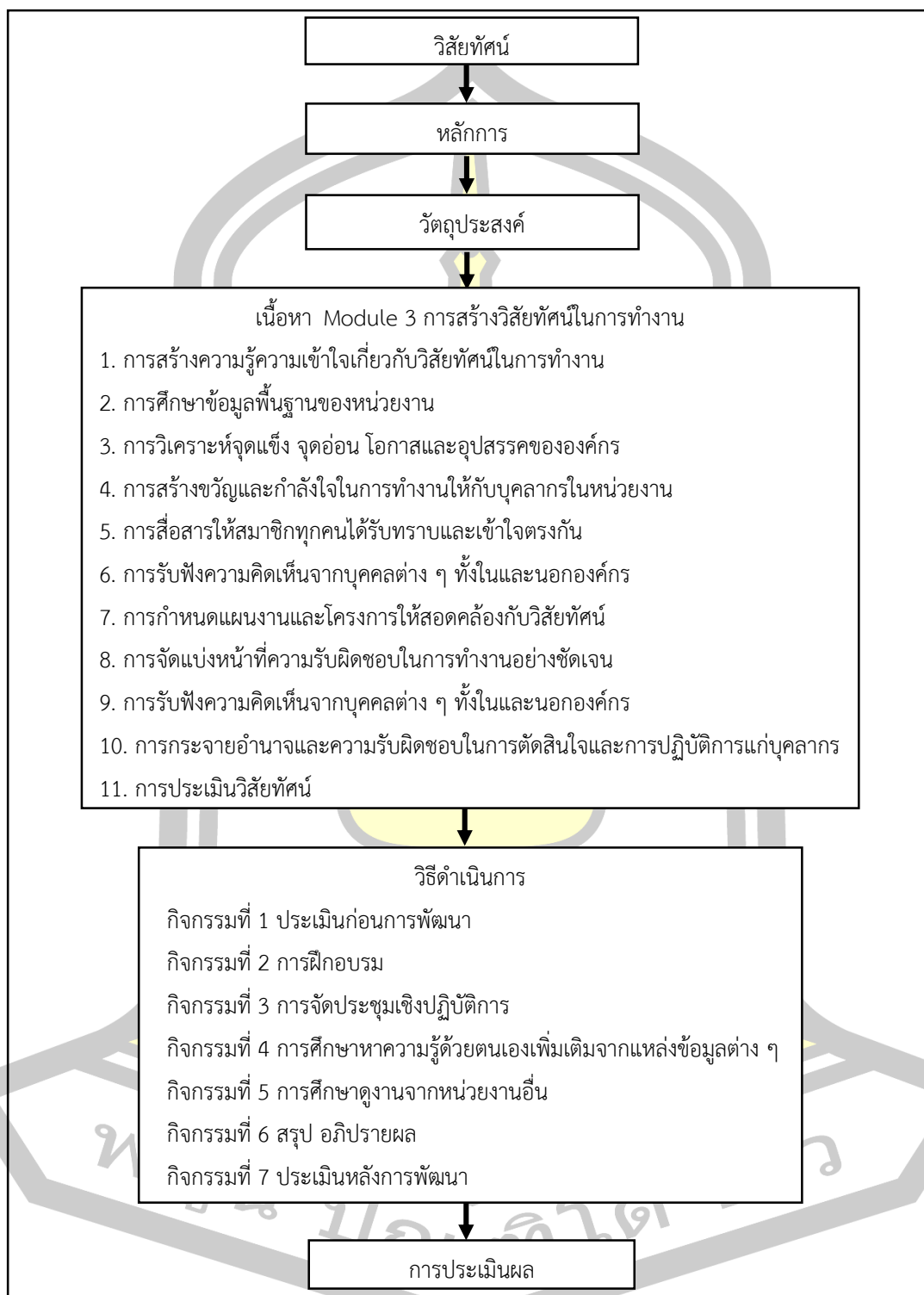
การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม

2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ

3. การนำเสนอผลงาน

พูน ปณ ทัโต ชีเว



ภาพประกอบ 11 Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

หลักการ

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้เป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ และปรับอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เช่น การศึกษาตนเอง การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา การให้การสนับสนุน ชมเชย การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

เนื้อหา

1. การสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร
2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์
3. การสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
5. การส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกัน
6. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ
7. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา
8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study
11. การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้
12. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา
13. การศึกษาดูงานในสถานที่ที่เป็นแบบอย่างขององค์กร

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

เรียนรู้

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

การแบ่งกลุ่ม ปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุปรูป อภิปรายผล

การสรุปรูปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

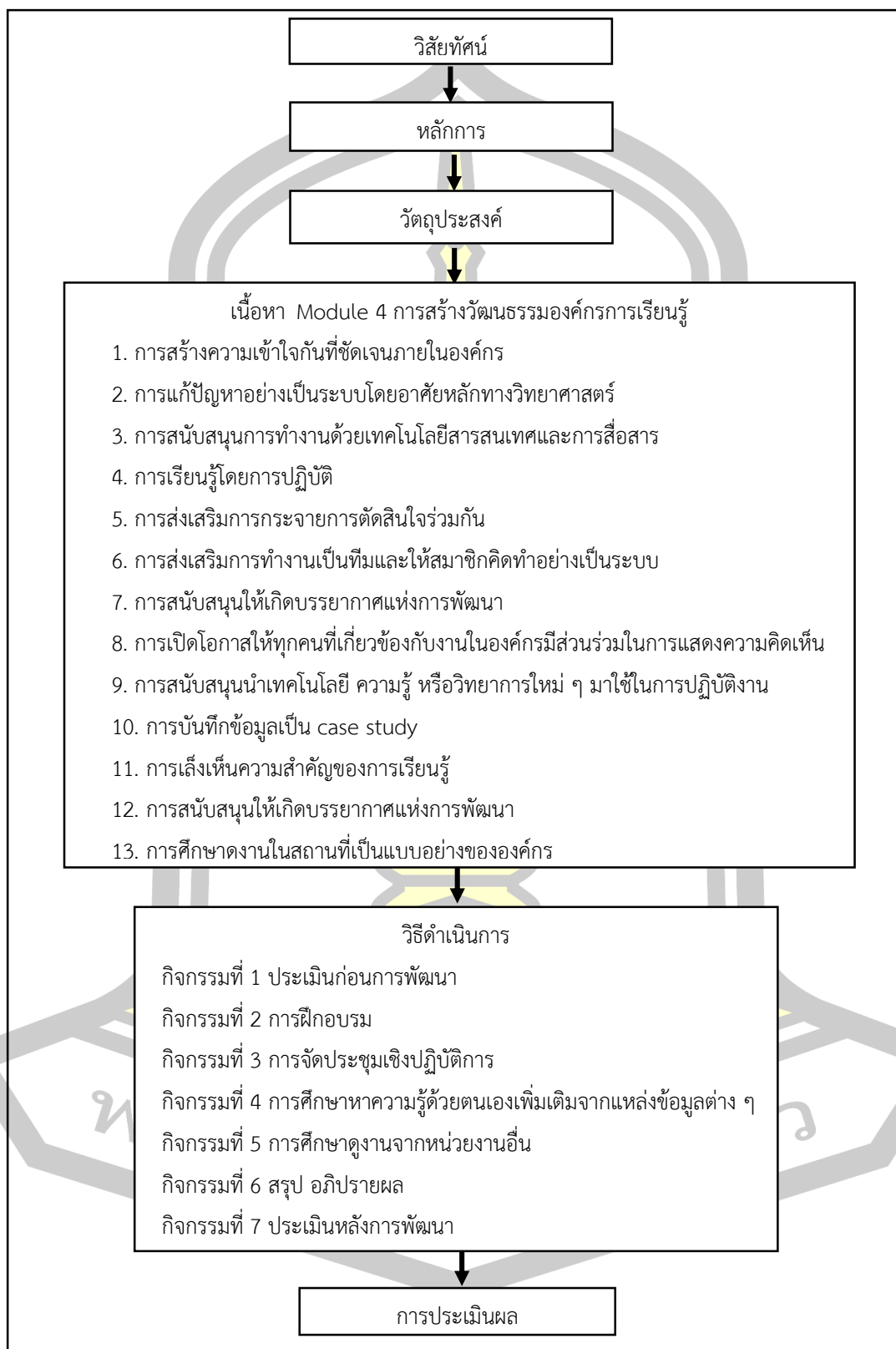
กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน

พูน ปณ ทัโต ชีเว



ภาพประกอบ 12 Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

หลักการ

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่ไม่มีขอบเขตการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่าย รูปธรรมของเครือข่าย มองได้เป็น 3 ลักษณะ คือ การแลกเปลี่ยน การติดต่อสื่อสาร และความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัวเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบันโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกันการประชุมกลุ่ม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การร่วมกันตัดสินใจ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะมีความสามารถเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

เนื้อหา

1. การประชุมกลุ่ม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน
3. การร่วมกันตัดสินใจ
4. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ
5. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่น
6. การให้คำปรึกษาแนะนำ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ
7. การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
8. การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ
9. การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

10. การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
11. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ
12. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย
13. การสะท้อนผลการการปฏิบัติงานร่วมกัน
14. การศึกษาแบบอย่างการพัฒนาตนเอง
15. จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความสนิทสนมความไว้วางใจ
16. การสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 ประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
2. ชักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ

สร้างเครือข่าย

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุปล อภิปรายผล

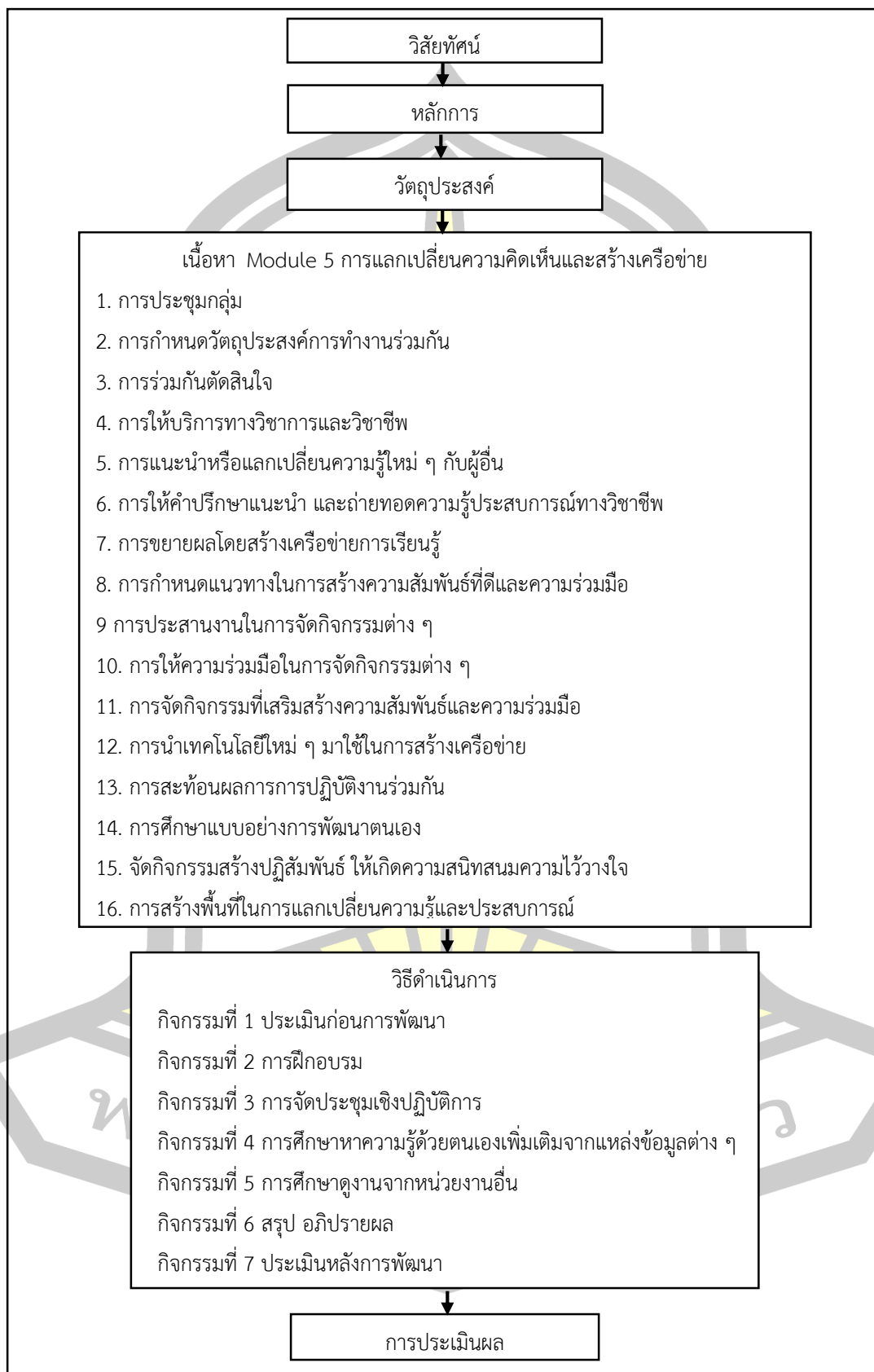
การสรุปลอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 7 ประเมินหลังการพัฒนา

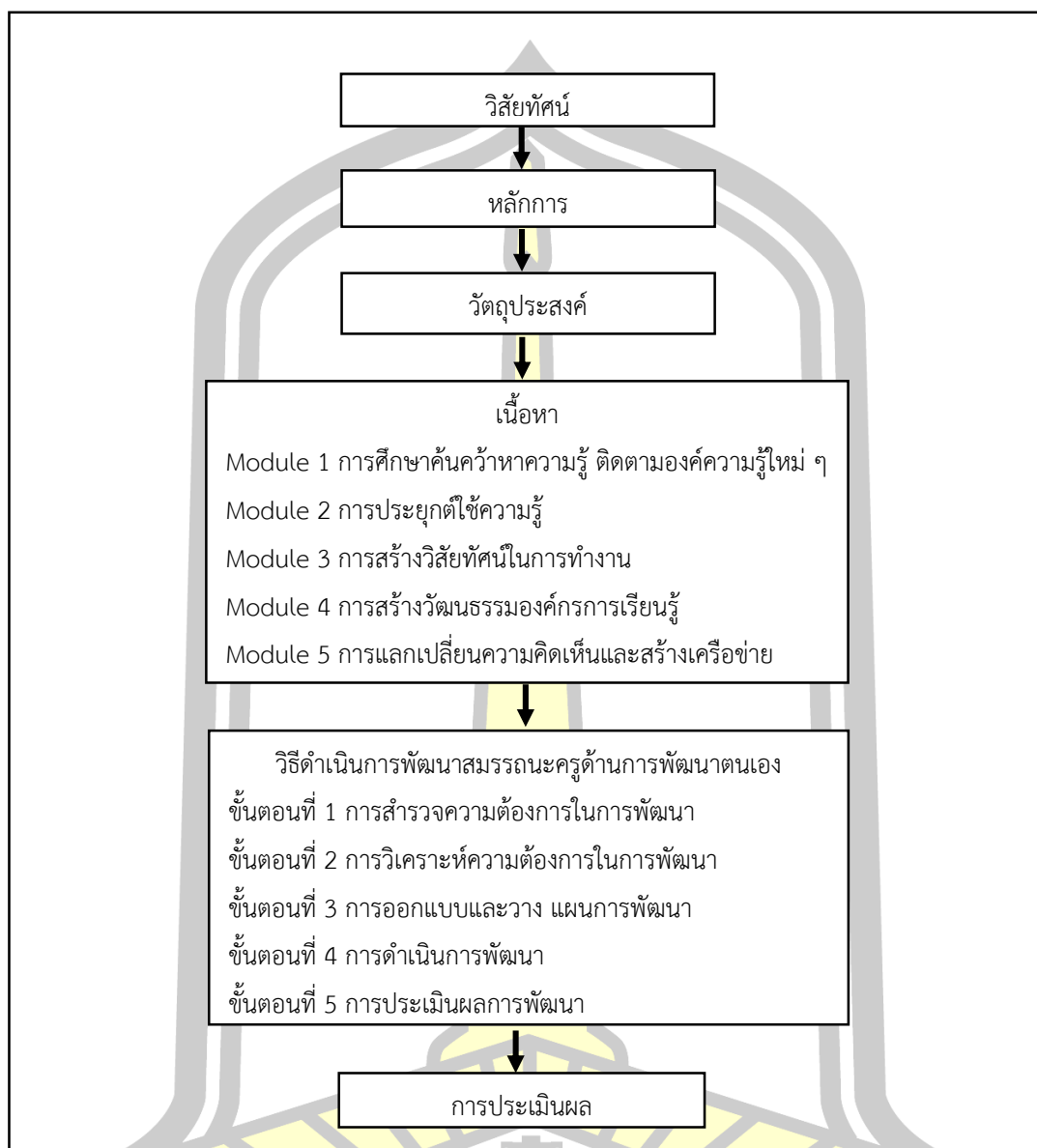
ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน



ภาพประกอบ 13 Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย



ภาพประกอบ 14 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้วิจัยนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ฉบับสมบูรณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ผลการประเมินแสดงดัง
ตาราง 32

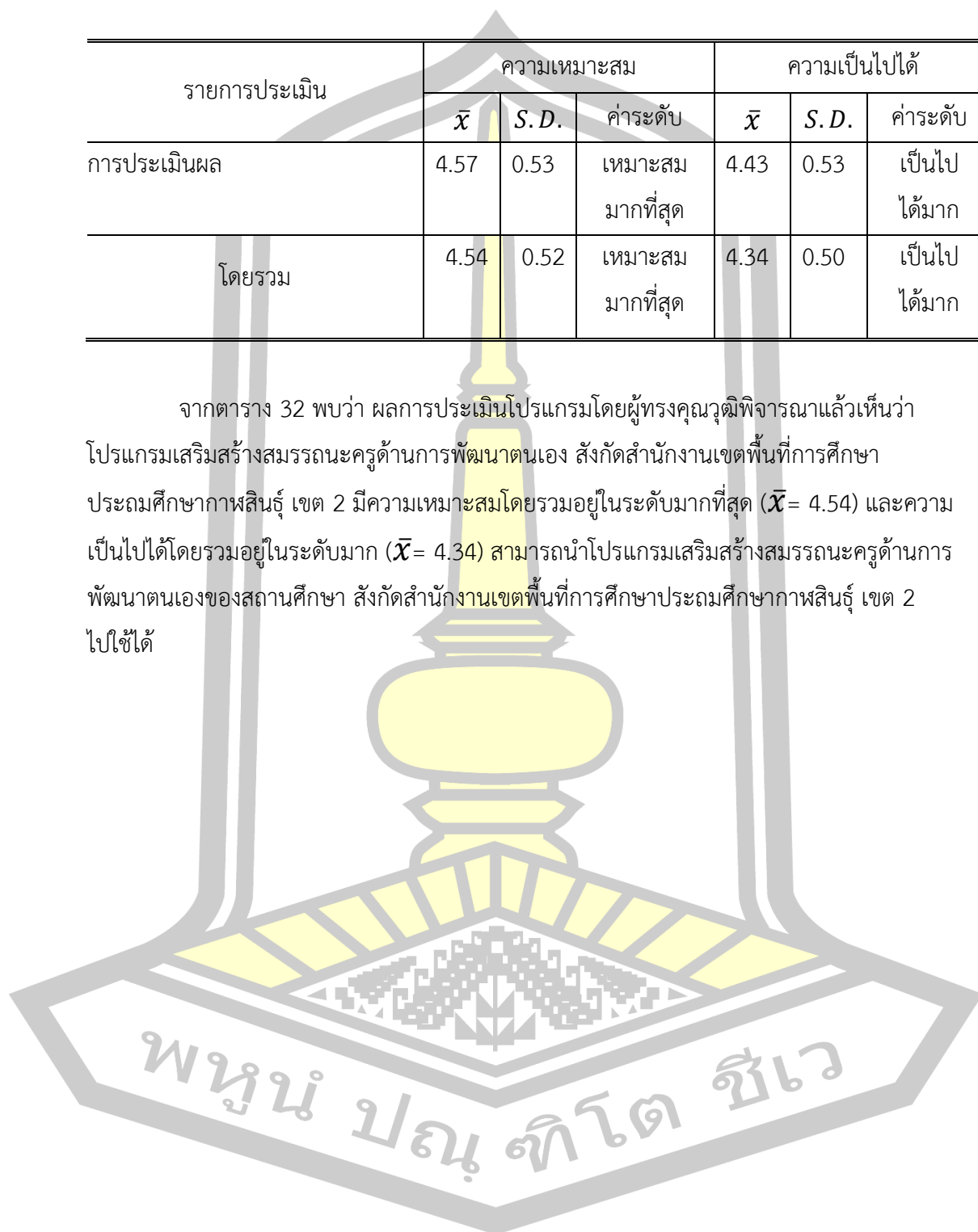
ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S. D.	ค่าระดับ	\bar{x}	S. D.	ค่าระดับ
หลักการ	4.43	0.53	เหมาะสม มาก	4.43	0.53	เป็นไปได้ ดีมาก
วัตถุประสงค์	4.57	0.53	เหมาะสม มากที่สุด	4.29	0.49	เป็นไปได้ ดีมาก
เนื้อหา						
Module 1 การศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ	4.43	0.53	เหมาะสม มาก	4.29	0.49	เป็นไปได้ ดีมาก
Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้	4.71	0.49	เหมาะสม มากที่สุด	4.29	0.49	เป็นไปได้ ดีมาก
Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ใน การทำงาน	4.43	0.53	เหมาะสม มากที่สุด	4.29	0.49	เป็นไปได้ มาก
Module 4 การสร้างวัฒนธรรม องค์กรการเรียนรู้	4.57	0.53	เหมาะสม มากที่สุด	4.43	0.53	เป็นไปได้ มาก
Module 5 การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและสร้างเครือข่าย	4.43	0.53	เหมาะสม มากที่สุด	4.14	0.38	เป็นไปได้ มาก
วิธีดำเนินการ	4.71	0.49	เหมาะสม มากที่สุด	4.43	0.53	เป็นไปได้ ดีมาก

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
การประเมินผล	4.57	0.53	เหมาะสมมากที่สุด	4.43	0.53	เป็นไปได้มาก
โดยรวม	4.54	0.52	เหมาะสมมากที่สุด	4.34	0.50	เป็นไปได้มาก

จากตาราง 32 พบว่า ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วเห็นว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.34) สามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ไปใช้ได้



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 สรุปผลการศึกษาได้ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

สรุปผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22) พบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบหลัก 42 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย และผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน

3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ การประเมินผล และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 และสามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552: 124) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556: 67-75) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2552: 124), (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 67-75), (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5), (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555: 9-10), (กรมพัฒนาชุมชน, 2553: 8-9), (กรมสุขภาพจิต, 2552: 7-8), (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2550: 6), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 17-22)พบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 42 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย และผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง แล้วนำมาสังเคราะห์ห่อองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองจาก นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะได้องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อความที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยหรือตัวชี้วัดของสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเองมาจัดทำเป็นเครื่องมือที่เป็นแบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ผลการพิจารณาตรวจสอบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองพบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 9-30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนาผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการและสนับสนุน

การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ อนันต์ พันนึก (2554: 181-202) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในระยะที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบเนื้อหาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 6 ด้านประกอบด้วย 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็นผู้นำ สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560: 93-156) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ 1) ครูมีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม 3) ครูมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2557: 10) ที่เสนอแนะว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูงเป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปรากฏณรงค์ (2560: 108) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560: 149) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมินทร์ โคตรสุน (2560: 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560: 108) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560: 149) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560: 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนพ สกลศิลป์ศิริ (2553: 303-317) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า โครงการเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งโครงการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร โครงการฝึกอบรมการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโครงการประชุมปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และโครงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียนกระบวนการวิจัย ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การร่วมกันพัฒนาแบบกลุ่มย่อย การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การฝึกอบรม การประชุม/การสัมมนา/การสนทนากลุ่ม การศึกษาดูงาน และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560: 108) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 พบว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เรียงตามลำดับความถี่จากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การนิเทศติดตาม การเป็นพี่เลี้ยง และการสอนแนะ สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560: 149) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะด้าน

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การฝึกอบรม การประชุม-สัมมนา การค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560: 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการสำรวจและประเมินตนเองของครู แนวทางการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสาร ใหม่ ๆ ทางวิชาการ แนวทางการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ แนวทางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย แนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสม่ำเสมอ และแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560: 108) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1 ผลการประเมิน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560: 149) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560: 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการพัฒนาดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในแต่ละเนื้อหาในโปรแกรมมาบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างชัดเจน

2. ควรนำวิธีการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายมาผสมผสานและบูรณาการในการพัฒนา เช่น การศึกษาดูงาน การสืบค้นข้อมูล การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรมแบบเข้ม เป็นต้น ไม่ควรใช้เพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมาใช้ในการพัฒนา

3. ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับ สามารถนำโปรแกรมไปใช้ตามความเหมาะสมและตามความต้องการ

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ ครูสามารถบริหารจัดการเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้นำโปรแกรมไปใช้จริงในสถานศึกษา ตามกระบวนการพัฒนาของโปรแกรมจึงจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ครู

1. ครูต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญของการนำโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองไปใช้

2. ครูควรมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง และติดตามเทคโนโลยีความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

3. ครูควรปรับปรุงหรือดัดแปลงความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้วิธีในการพัฒนาที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาและหาวิธีการที่ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำโปรแกรมไปใช้ เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมและสามารถพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูได้เต็มตามศักยภาพ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาชุมชน. (2553). พจนานุกรมและมาตรฐานสมรรถนะข้าราชการกรมพัฒนาชุมชน. กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กรมสามัญศึกษา. (2543). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- กรมสุขภาพจิต. (2552). สมรรถนะหลักสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานกรมสุขภาพจิต. กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กิดานันท์ มะลิทอง. (2536). เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์.
- กิตติมา เจริญหิรัญ. (2546). การวิเคราะห์และออกแบบระบบ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
- เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารุวรรณ รัตนโกคา. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ หลักสูตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ ทัศนคติโดยภูมิปัญญาไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จिरประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ฉลาด ปาโส. (2559). การพัฒนารูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

- ชูเกียรติ ตั้งคุณสมบัติ. (2549). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทยตามนโยบายภาครัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ฐิติพัฒน์ พิชญธาดาพงศ์. (2549). ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง. วารสารดำรงราชานุกาฬ, 6(20), 40-43.
- ทิฆัมพร บุญมาก. (2558). การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณพิชัญ จักรพิทักษ์. (2552). ทฤษฎีการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. วารสารข้าราชการ, 17(2), 18.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). เทคนิคการจัดทำ Job Description บนพื้นฐานของ Competency และ KPI. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เตือนใจ รักษาพงศ์. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2552). นวัตกรรมการศึกษา ชุด KM (Knowledge Management). กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- ถิรพล วัฒนประดิษฐ์. (2526). การบริหารงานบุคคลโรงเรียน. กรุงเทพฯ: คุณพิมพ์อักษรกิจ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา. กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- นฤมล พุกขศิลา และพัชรา หาญเจริญกิจ. (2543). การจัดการความรู้. รั้งสิตสารสนเทศ, 6(1), 66-68.
- นฤมล มณีงาม. (2547). การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักสูตรการเรียนรู้การรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นลินี อธิมา. (2554). สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2550). การจัดการความรู้กับคลังความรู้. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2548). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จีรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.
- เบญจมินทร์ โคตรสุโน. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปณิตา พันภัย. (2544). การบริหารความรู้: แนวคิดกรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- ประพันธ์ หาญกว้าง. (2538). องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวทางในการพัฒนาองค์กรและ ทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรในอนาคต. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประพิมพ์พรรณ โชคสุวรรณสกุล และคณะ. (2534). หลักสูตรมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชา หลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภัสสร บุญมี. (2550). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สารคามการพิมพ์-สารคามแปเปอร์.
- ประเวศ วะสี. (2541). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปราณี รามสูตร และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโธ. (2547). เครือข่าย : ธรรมชาติความรู้และการจัดการ. กรุงเทพฯ:

เดือนตุลาการพิมพ์.

พวา พันธุ์เมฆา. (2535). สารนิเทศกับการศึกษาค้นคว้า. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พีรธร บุญยรัตพันธุ์ บุญส่ง กวยเงิน และพัฒน์ศักดิ์ กระต่ายน้อย. (2552). กระบวนการทำงาน

ในชุมชนแบบมีส่วนร่วม. พิษณุโลก: พิทยเสนาการพิมพ์.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2547). Quality in nursing and learning organization. กรุงเทพฯ:

สุขุมวิทการพิมพ์.

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). เอกสารคำสอนรายวิชาการพัฒนาตน. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์

สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ภิญโญ สาธร. (2519). หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

มนพ สกลศิลป์ศิริ. (2553). การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มหาวิทยาลัยรังสิต. (2555). แผนพัฒนาบุคลากรระดับมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 -2559. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยรังสิต.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตาม

แนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัถพร ชังธาดา. (2539). สารสนเทศเพื่อการศึกษา ค้นคว้า. ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และ

สารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2, มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏจันทร

เกษม.

รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิรูปการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: พิษณุโลกพิมพ์.

เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ

ทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- เริงฤทธิ์ เยื่อใย. (2558). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ็ดเวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ลัดดาวัลย์ แก่นจักร. (2560). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). ความรู้ยุคใหม่อยู่ในคนมากกว่าตำรา. วารสารสานปฏิรูป, 7 (80), 62-68.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). การจัดการความรู้ : ฉบับนักปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). การจัดการความรู้กับการบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตาปลา พับลิเคชั่น.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2550). การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2549). องค์การเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร มืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ศิริลักษณ์ สามารถ. (2554). โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สังต์ อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนอง เครือมาก. (2538). คู่มือสอบปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. นครสวรรค์: บริษัทเรียนดีจำกัด.
- สมคิด บางโม. (2547). การฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ กิจจรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2539). การจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). เทคโนโลยีกับการจัดการความรู้. ไมโครคอมพิวเตอร์, 21(6), 103-107.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549). สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา. วารสารการศึกษาไทย, (17), 10-21.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559. กาฬสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 36 ก หน้า 28/20 ก.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). คู่มือดำเนินการอบรมพัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตที่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ฟอนนี่พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). คู่มือพจนานุกรมสมรรถนะสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2550). สมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). ประกาศสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่องมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2552). คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2541). นวัตกรรม : กุญแจสู่ความสำเร็จของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). สภาวะการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.
- สฤกษ์ญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีน.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2542). การพัฒนาตน. สงขลา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะวิทยาศาสตร์ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาวดี เจริญเศรษฐม. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรอาชีพท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาบริหารธุรกิจ คณะบัญชีบริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

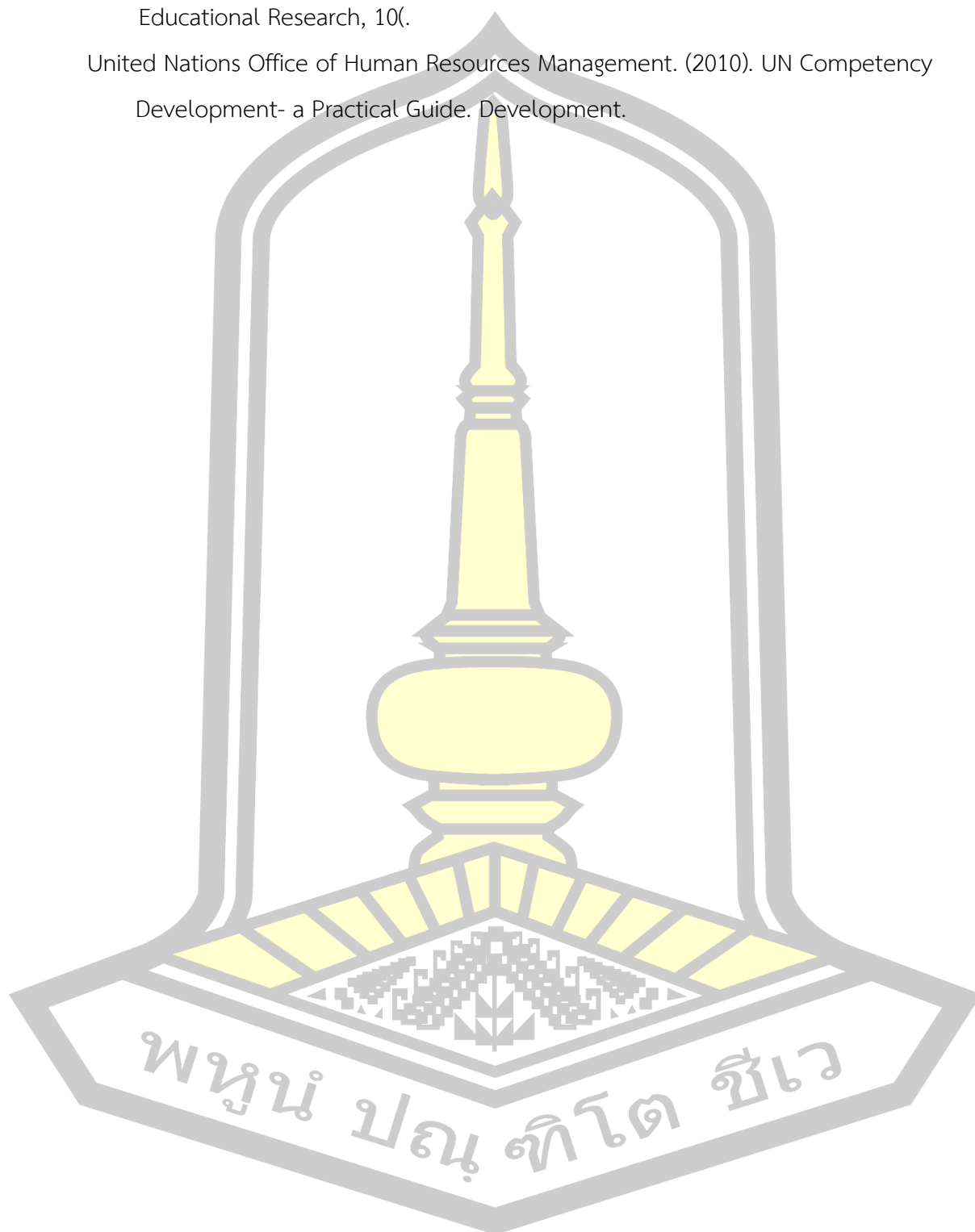
- สุมิตร คุณานุกร. (2533). หลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะในประมวลสาระชุด วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล วองวานิช. (2544). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- เสริมศรี ไชยสร. (2549). มาตรฐานคุณภาพการศึกษา : เป้าหมายที่ท้าทายความเปลี่ยนแปลง. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 35(1) : 1-1.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). ภาวะผู้นำประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). เครือข่าย : ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้นชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ: โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน.
- हरररर รุสุกอร. (2543). การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา. สังกัดทบวงมหา วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน RESEARCH AND DEVELOPMENT OF PROGRAM FOR DEVELOPING THE BASIC SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCY. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณี กาญจนสุวรรณ. (2532). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โครงการผลิตตำราเพื่อเฉลิมพระเกียรติ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). Competency dictionary. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุ้นดา นพคุณ. (2546). กรอบแนวคิดการพัฒนามีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- Barr, M.J. and Keating, L. A. (1985). Developing Effective Student Services Programs : Systematic Approaches for Practitioners. San Francisco: CA : jossey Bass.
- Barr, M.J. and Keating, L. A. (1990). Introduction : Elements of Program Development. in M.J. Barr, L.A. Keating and Associates. Developing Effective Student Services Program. San Francisco: Jossey-Bass.
- Beauchamp, R. H. (1975). Education in Japan : A Source Book. New York: Garland.

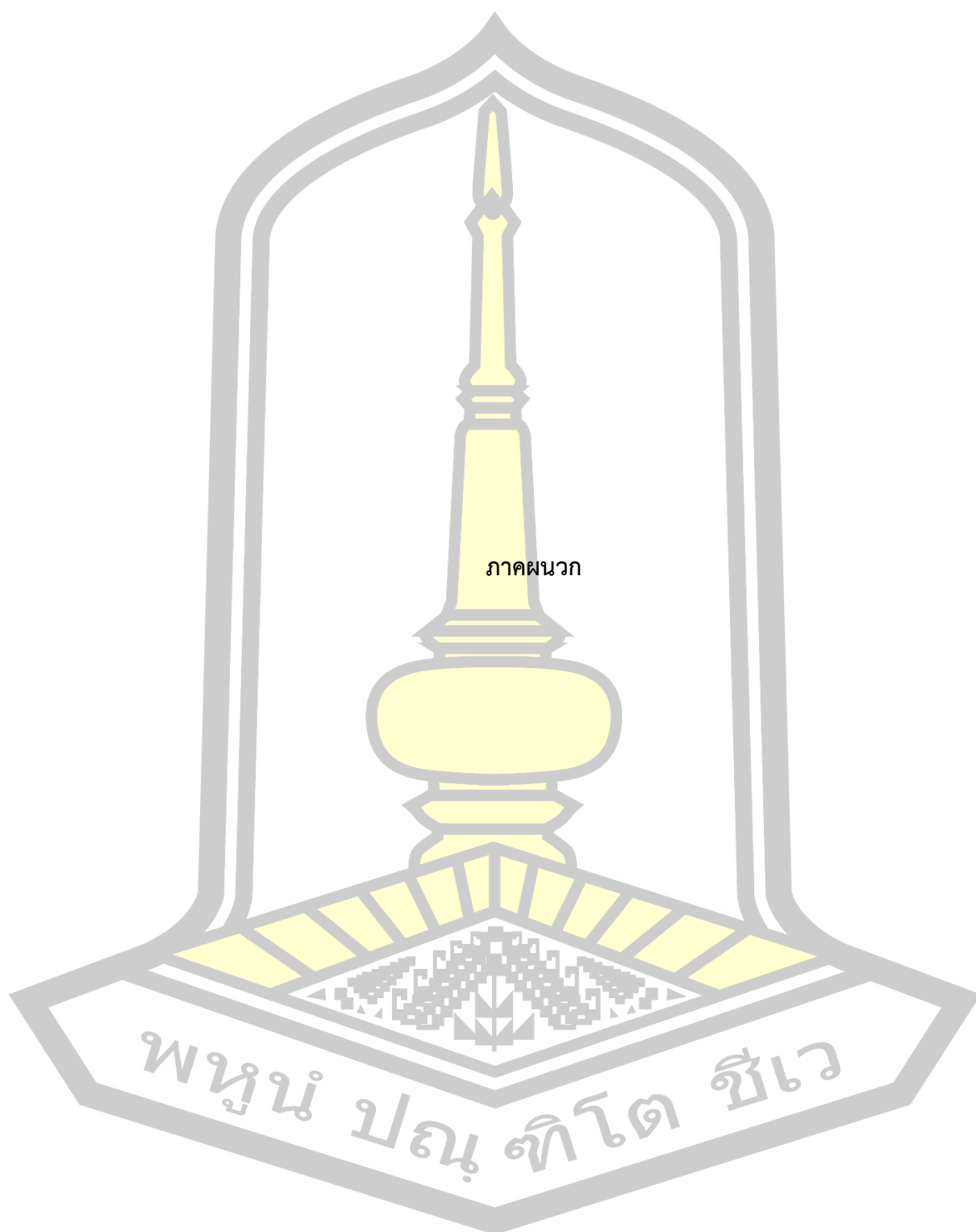
- Blancero, D. Boroski, L. & Dyer, L. (1996). Key Competencies for a Transformed Human Resource Organization: Results of a Field Study. *Human Resource Management*, 35(5), 383 – 403.
- Boone, E. J. (1992). *Developing programs in adult education*. Prospect Heights. Brooklyn: Waveland Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competence Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley.
- Boyle, P. G. (1981). *Planning Better Programs*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Caffarella, R. (2002). *Planning: Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educators Trainers. and Staff Developers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Castetter, W. B. (1976). *The Personnel Function in Educational Administration*. 2nd ed. New York: Macmillan Publishing Co.
- Evaluation, T. J. C. on S. for E. (1994). *The Program Evaluation Standards : How to Assess Evaluations of Education Programs*. 2nd ed, Thousand Oaks: Sage.
- Gavin, D. A. (2000). *Learning in action : A guide to putting the learning organization to work*. Boston. Mass: Harvard Business School.
- Gephart, M.A. Marsick, V.J. Van Buren, M.E. & Spiro, M. S. (1996). Learning organizations come alive, *Training & Development*, 50(12), 35-45.
- Hamdan, A.R. Najib M.G., and T. L. H. L. (2010). Teaching Competency Testing Among Malaysian School Teachers. *European Journal of School Sciences*, 12(4), 610-61.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco: Jossey-Bass Publishers.
- John, P. M. (2009). En Route to A Theory of Benchmarking. *Benchmarking : An International Journal*, 16(4), 48.
- Kenedy, P. W. and D. S. G. (2005). *Creating a Competency-based Workplace. Benefits : Compensation Digest*, Brookfield. Kenedy, Peter W. and Dresser Sandy Grogan. (2005). *Creating a Competency-based Workplace. Benefits: Compensation Digest* Brookfield.
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education from Pedaeow to Andragogy*. New York: The Adult Education company.

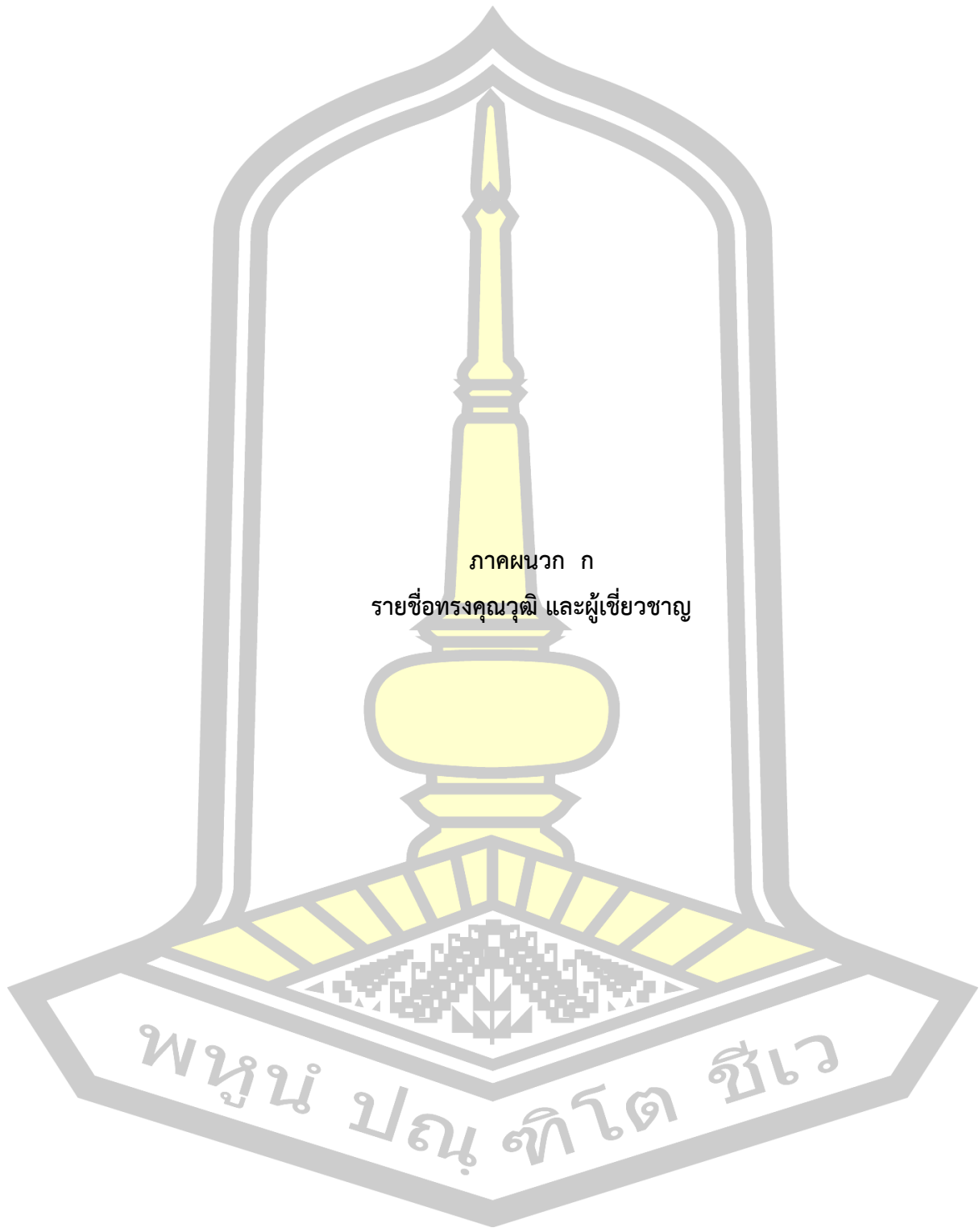
- Kucza, T. (2001). Knowledge management process model. Technical Research Centre of Finland, 455. [https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.3\(10\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.3(10))
- Lippitt, G. L. (1976). *Autocracy and democracy* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Locke, E.A., & Latham, G. P. A. (1990). *Theory of goal setting and task Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Marquardt, M. (2011). *The global learning organization*. New York: Irwin.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28 (1), 1-14.
- Miguel, P. A. C. (2008). Benchmarking Practices of Quality Function Deployment : Results from a field Study. *Benchmarking : An International Journal*, 15(6), 65.
- Ozcelik, G. and Ferman, M. (2006). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions in Turkish Cultural Context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 342-348.
- Parry, S. B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development.
- Parry, S. B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria Virginia: American Society for Training and Development.
- Pedler, M. Burgoyne, J. & Boydell, T. (1991). *The learning company: Strategy for sustainable development*. London: McGraw-Hill.
- Peterson, R. B. & Tracy, L. (1979). *Delivery quality service: balancing customer Perceptions and expectations*. New York: Free Press.
- Raji, V. S. (2009). *Competency Mapping of Teachers in Tertiary Education*. Mba-Hrm Roll: Register.
- Senge, P. M. (2000). *A Fifth Discipline Resource Schools that Learn*. NewYork: Doubleday Dell publishing Group, Inc.
- Stufflebeam, D. L. and A. J. S. (1985). *Systemic Evaluation*. Boston: Kluwep-Nijhoff Publishing.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development Theory and Practice*. New York: Harcourt, Brace and World.

Tyler, R. W. (1986). Changing concepts of education, *International Journal of Educational Research*, 10(.

United Nations Office of Human Resources Management. (2010). *UN Competency Development- a Practical Guide*. Development.







ภาคผนวก ก
รายชื่อทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

พหุมนั ปณุ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการตรวจสอบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย

ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

1. ดร.ปิยะกุล อุทโท วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์สนิมอนุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ดร.วิโรจน์ ค้อไผ่ วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนกุดโดน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาหรือที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางการศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน

3. ดร.ประคอง จุลสอน วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารและการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน

4. ดร.เกษร ทองเสน วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (หลักสูตรและการเรียนการสอน) ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ดำรงตำแหน่งครู มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน

5. ดร.ประยुทธ เทเวลา วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งครู โรงเรียนสารคามพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย

ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1. นายสุวรรณ มูลปลา วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองแซง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. นายสุนทร ทองคำ วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนยางอ้อมวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน

3. ดร.สมทรัพย์ ภูโสตา วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเขว้าไร่ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4. ดร.ไพฑูล พรหมมากุล วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดงใหญ่วิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

5. ดร.สมเพชร มัชปะโม วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

พูน ปณ ทิโต ชเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ประกอบด้วย

ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน

1. ดร.อารยัน แสงนิกุล วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ด. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนาดีหลุมข้าววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ดร.เกษม ศรีสุธรรม วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.ด. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนขอนแก่นวิทยาสาริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. นายทักษิณ เชื้อสูง วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนจินตาสินธวานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

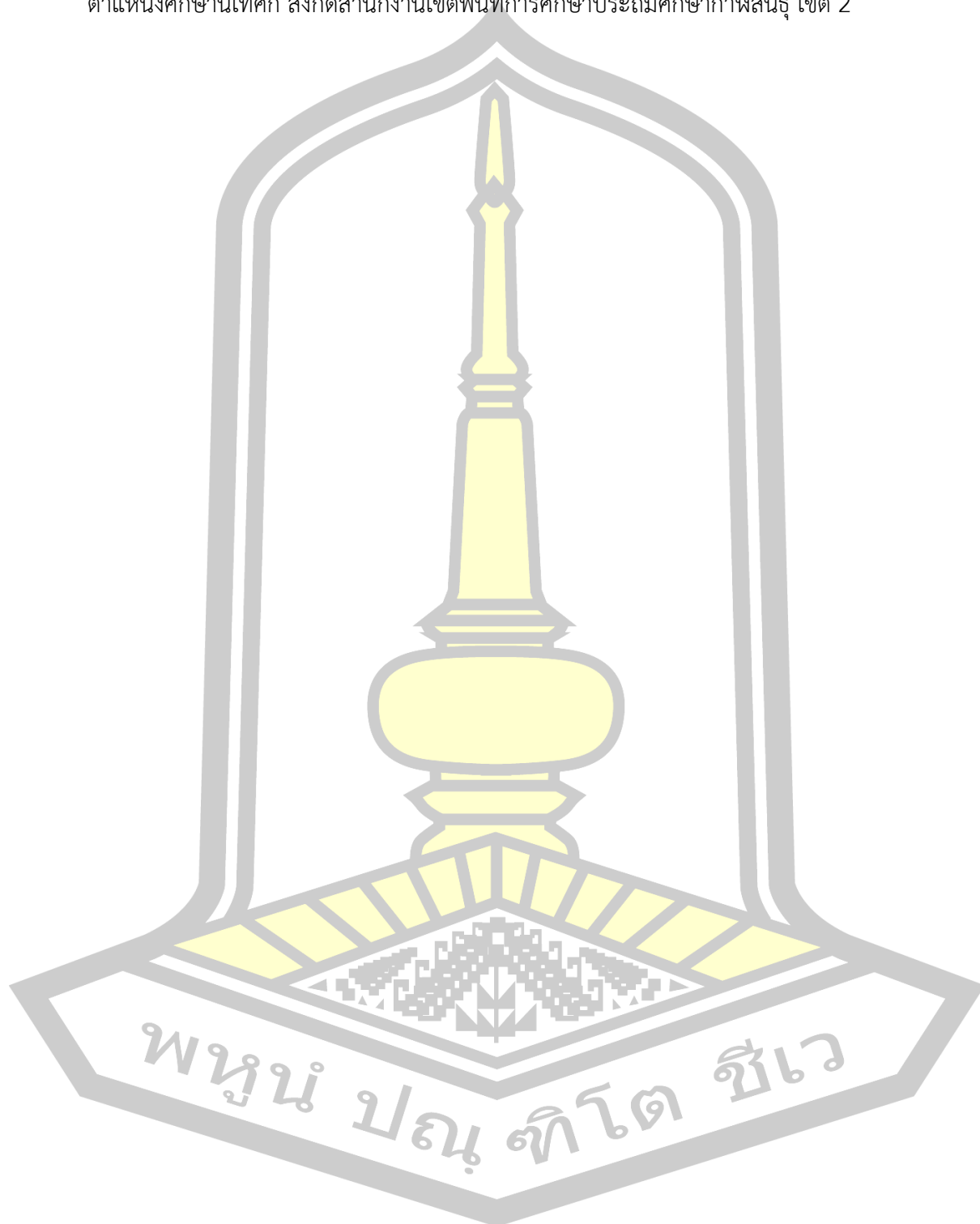
4. นางรักชนก โพธิ์สก วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ม. (วัดผลและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งครู โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

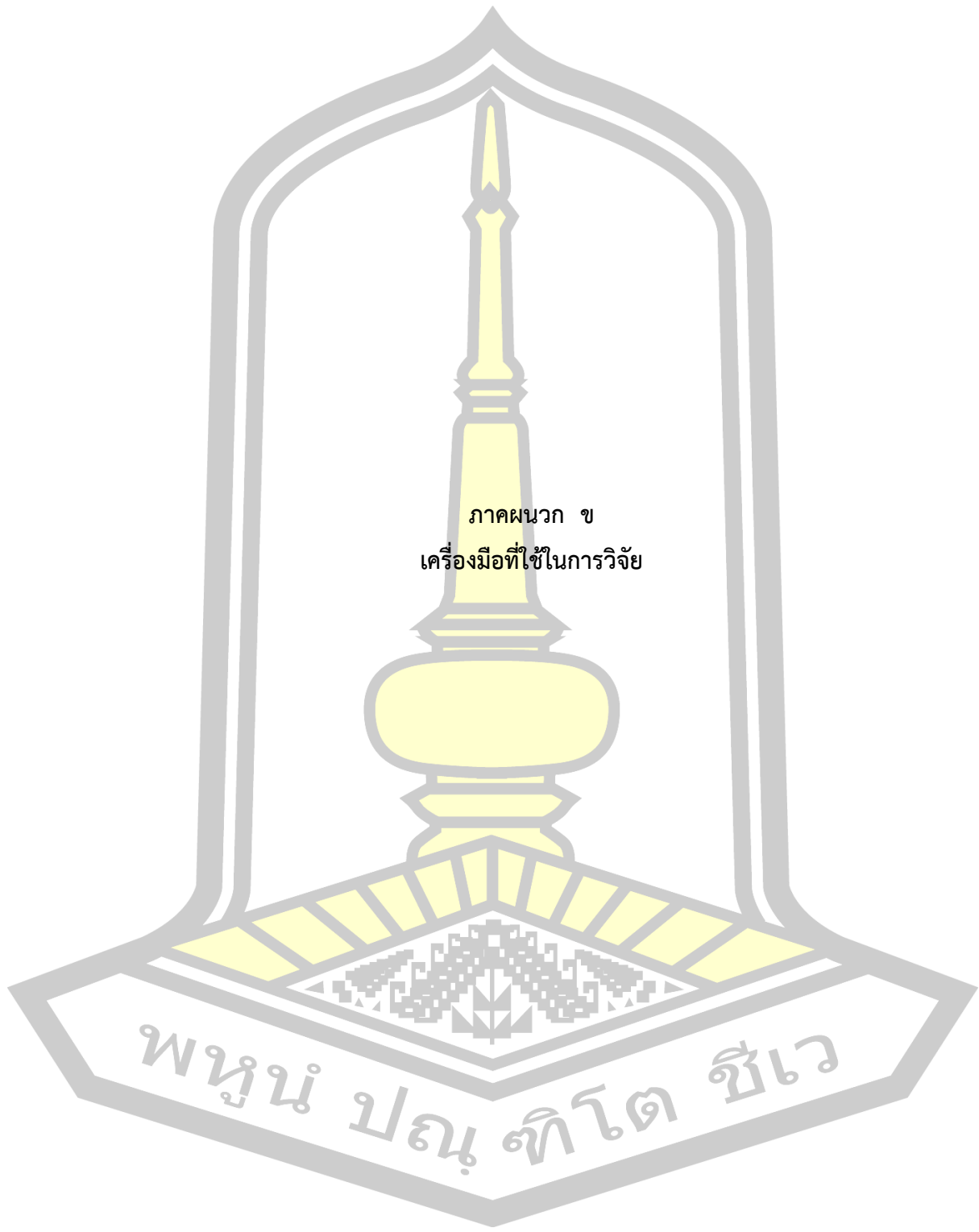
5. ดร.ประสงค์ สกุลซ่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด ป.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งครู โรงเรียนพินิจราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป วุฒิกศษ.ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทางการศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

6. นายสุทัศน์ เพียงแก้ว วุฒิการศึกษาสูงสุด กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

7. ดร.สุกัญญา ภูผิวโคก วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (กาวิจัยศิลปะและวัฒนธรรม)
ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

(โดยผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองและ 2) ความเหมาะสมขององค์ประกอบกับตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ตามที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

2. แบบประเมินมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบกับตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ขอให้ท่านพิจารณารายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา มีความเหมาะสมเพียงใด ประเด็นการพิจารณา มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 42 ตัวชี้วัด ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเหมาะสมตามเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองมีความ
เหมาะสมน้อย

1 หมายถึง องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองมีความ
เหมาะสมน้อยที่สุด

3. ตอนท้ายเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
เกี่ยวกับองค์ประกอบกับตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายฉัตรชัย ดวงแก้ว

นิสิตปริญญาโท หลักสูตร (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษา.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง : ให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบกับตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตัวอย่าง

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1.		✓					
1		✓				
2		✓				
3			✓			
4		✓				
5			✓			

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ							
1	การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย						
2	การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ						
3	การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง						
4	การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ						
5	การวิเคราะห์ผลและสรุปผลการศึกษาค้นคว้า						
6	การทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ						
7	การสร้างความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้						
8	การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น						
2. การประยุกต์ใช้ความรู้							
9	การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย						
10	การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
11	การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล						
12	การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ						
13	การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน						
14	การนำเทคโนโลยีมาใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ						
15	การนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง						
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน							
16	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน						
17	การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน						

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
18	การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน						
19	การระดมสมองในการวางแผน						
20	การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจ ตรงกัน						
21	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน						
22	การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์						
23	การเล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของหน่วยงาน						
24	การนำแผน โครงการ ไปสู่การปฏิบัติ						
25	การประเมินวิสัยทัศน์						
26	การนำความรู้เชิงบูรณาการไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์						
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้							
27	การศึกษาตนเอง						
28	การเลือกใช่วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม						
29	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
30	การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ						
31	การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้						
32	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิด/ทำ อย่างเป็นระบบ						
33	การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา						
34	การให้การสนับสนุน ชมเชย						
35	การสนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
36	การพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน						

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย							
37	การประชุมกลุ่ม						
38	กำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน						
39	การทำกิจกรรมร่วมกัน						
40	การร่วมกันตัดสินใจ						
41	การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ						
42	การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน						
43	การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ						
44	การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้						
45	การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ						
46	การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ						
47	การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ						
48	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ						
49	การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย						
50	การจัดตั้งเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้						

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ท่านคิดว่าควรมีองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพิ่มเติม โปรดระบุ

.....

.....

.....



**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)**

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1. ความสนใจศึกษาค้นคว้า					
1	การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย				
2	การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ				
3	การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง				
4	การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ				
5	การวิเคราะห์ผลและสรุปผลการศึกษาค้นคว้า				
6	การทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ				
7	การสร้างความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้				
8	การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
2. การประยุกต์ใช้ความรู้					
9	การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย				
10	การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน				
11	การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล				
12	การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ				
13	การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน				
14	การนำเทคโนโลยีมาใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ				
15	การนำความรู้ไปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง				
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
16	การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน				
17	การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน				
18	การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน				
19	การระดมสมองในการวางแผน				
20	การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจ ตรงกัน				
21	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน				
22	การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์				
23	การเล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของหน่วยงาน				
24	การนำแผน โครงการ ไปสู่การปฏิบัติ				
25	การประเมินวิสัยทัศน์				
26	การนำความรู้เชิงบูรณาการไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้					
27	การศึกษาตนเอง				
28	การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม				
29	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม				
30	การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ				
31	การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้				
32	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิด/ทำ อย่างเป็นระบบ				
33	การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา				
34	การให้การสนับสนุน ชมเชย				
35	การสนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน				
36	การพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน				
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย					
37	การประชุมกลุ่ม				
38	กำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน				
39	การทำกิจกรรมร่วมกัน				
40	การร่วมกันตัดสินใจ				
41	การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ				
42	การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆ กับผู้อื่นเพื่อ พัฒนาตนเองและพัฒนางาน				
43	การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ				
44	การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
		+1	0	-1	
45	การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ				
46	การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ				
47	การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ				
48	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ				
49	การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย				
50	การจัดตั้งเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้				

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



ชุดที่.....



แบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 - แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
 - ตอนที่ 3 แบบตัวเลือกวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
 - ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกตอน และทุกประเด็นให้สมบูรณ์และตรงกับความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านในเชิงลบ ใดๆทั้งสิ้น
 - เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว โปรดเก็บเอกสารส่งคืนผู้วิจัย โดยเดินทางมารับคืนด้วยตนเอง
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

นายฉัตรชัย ดวงแก้ว

นิสิตปริญญาโท หลักสูตร (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง แผนหรือกิจกรรมที่มีรูปแบบและแนวทางที่เป็นระบบ มีขั้นตอน กระบวนการดำเนินงาน วิธีการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้บริบทของการพัฒนางานในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร
2. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมในการพัฒนาองค์กรนั้น ๆ ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ
3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเกิดความต้องการแล้วดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ของตนด้วยตนเอง เพื่อให้ตนมีความรู้ความสามารถมากขึ้นหรือสูงขึ้น มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นและเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตนของงานที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนองค์กรและสังคมที่เกี่ยวข้อง
4. สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของตนโดยที่บุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเอง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสนใจศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้ใหม่ ๆ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างเครือข่าย
 - 4.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่ทันสมัย การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
 - 4.2 การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

4.3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน หมายถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงาน ร่วมกัน การระดมสมองในการวางแผน การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ การประเมินวิสัยทัศน์

4.4 การสร้างวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง การศึกษาตนเอง การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิด/ทำอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา การให้การสนับสนุน ชมเชย การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสร้างเครือข่าย หมายถึง การประชุมกลุ่ม กำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การร่วมกันตัดสินใจ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา งาน การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย

5. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในแต่ละองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดที่มีอยู่จริงในสถานศึกษาของท่านในปัจจุบัน

6. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในแต่ละองค์ประกอบและตัวชี้วัด



ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานซ้ำเจ้า

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป

1.4 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ขนาดเล็ก (นร. 1-120 คน) ขนาดกลาง (นร. 121- 299 คน)
 ขนาดใหญ่ (นร. 300 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคีสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาตนเองของท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งแต่คะแนน มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14	มีการวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน										
15	มีการระดมสมองในการวางแผน										
16	มีการสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน										
17	มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน										
18	มีการกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์										
19	นำแผนโครงการ ไปสู่การปฏิบัติ										
20	มีการประเมินวิสัยทัศน์										
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้											
21	มีการศึกษาตนเอง										
22	เลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม										
23	มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม										
24	มีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ										
25	เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้										
26	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ										
27	สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา										
28	ให้การสนับสนุน ชมเชย										
29	สนับสนุนเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน										
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย											
30	มีการประชุมกลุ่ม										
31	มีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน										
32	มีการทำกิจกรรมร่วมกัน										
33	มีการร่วมกันตัดสินใจ										
34	ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ										

ข้อ	สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
36	ให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ										
37	มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้										
38	มีการกำหนดแนวทางในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ										
39	มีการประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ										
40	ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ										
41	มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือ										
42	นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้าง เครือข่าย										

ตอนที่ 3 วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมในการ
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยท่านสามารถเลือกวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ได้มากกว่าหนึ่งวิธี ดังนี้

วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 1. การฝึกอบรม	กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้ การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	<p>กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจความต้องการ ตามความถนัดอย่างมีเป้าหมาย แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกรูปแบบการเรียนรู้ ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้</p>
<input type="checkbox"/> 3. การศึกษาต่อ	<p>การเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ได้ศึกษามาแล้วหรือที่สนใจจากหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย โดยการสมัครเรียนเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีของสังคมโลก โดยอาจได้รับประกาศนียบัตรหรือใบรับรองก็ได้</p>
<input type="checkbox"/> 4. การชี้แนะ	<p>เป็นกระบวนการของบุคคลที่เรียกว่า ผู้ชี้แนะ (coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ชี้แนะช่วยให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่</p>
<input type="checkbox"/> 5. การศึกษาดูงาน	<p>การที่บุคลากรได้ไปสังเกตการณ์ศึกษาการปฏิบัติงานของบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดูงานได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก</p>
<input type="checkbox"/> 6. การระดมสมอง	<p>การแสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อเป็นแนวทางสู่การวางแผนการดำเนินการ การค้นหาสาเหตุของปัญหา เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเสนอแนวความคิดใหม่ๆ จากทุกๆ มุมมอง โดยไม่มีการตัดสินถูกผิด ของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อหาทางเลือกในการตัดสินใจ และใช้ในการวางแผน</p>
<input type="checkbox"/> 7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	<p>การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน และมีการมารวมกลุ่มเพื่อปรึกษาหารือแสดงความรู้ ความคิดเห็น โดยใช้เหตุผล หลักการ ประสบการณ์ความรู้ต่างๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้ลุล่วง หรืออาจพอมองเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้</p>

วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 8. กรณีศึกษา	<p>กระบวนการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหลายคนเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันไปในระยะเวลาหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือเทคนิค หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดของข้อมูล แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางการให้ความช่วยเหลือกรณีที่มีผู้ศึกษากำลังประสบปัญหา</p>
<input type="checkbox"/> 9. การใช้กิจกรรมสุนทนา การ	<p>เป็นกิจกรรมที่แต่ละบุคคลทำในเวลาว่าง ทำด้วยความสมัครใจและได้รับความพึงพอใจ เกิดความเพลิดเพลิน คายความเครียด เกิดความสนุกสนานร่าเริง และช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความพร้อมสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม</p>
<input type="checkbox"/> 10. การจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน	<p>การกำหนดแนวทาง ขั้นตอนหรือวิธีการไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งหรือสื่อที่ใช้อธิบายถึงทิศทาง แนวทาง ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจจะอยู่ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ระเบียบปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน รูปภาพ แบบฟอร์ม ฯลฯ เป็นต้น</p>
<input type="checkbox"/> 11. การสร้างขวัญกำลังใจ	<p>การทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้</p>
<input type="checkbox"/> 12. การสร้างทีมงาน	<p>การที่บุคคลหลายคนกระทำกิจกรรมร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์กัน และมีจุดประสงค์หรือความคาดหวังร่วมกัน โดยมีแนวทางในการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต่อสมาชิกในทีมและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น</p>

วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครู	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 13. การจัดสวัสดิการ	<p>การบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ</p>
<input type="checkbox"/> 14. การวิจัยปฏิบัติการ	<p>เป็นการออกแบบกระบวนการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ อย่างเป็นขั้นตอน โดยการบูรณาการกระบวนการวิจัยและการปฏิบัติ มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p>
<input type="checkbox"/> 15. การจัดระบบพี่เลี้ยง	<p>เป็นวิธีการที่ให้ผู้ที่มีความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น</p>
<input type="checkbox"/> 16. การแสดงบทบาทสมมติ	<p>เป็นวิธีสอนที่ผู้สอนกำหนดหัวข้อเรื่อง ปัญหาต่างๆ หรือสร้างสถานการณ์ขึ้นมาให้คล้ายกับสภาพความเป็นจริง แล้วให้ผู้เรียนได้วางแผนบทบาท แล้วจึงแสดงบทบาทตามที่สมมติขึ้นมา โดยไม่มีการเตรียมตัวมาล่วงหน้า</p>
<input type="checkbox"/> 17. การมอบหมายงาน	<p>การกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ โดยตัวผู้บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจ ภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติ</p>
<input type="checkbox"/> 18. การฝึกปฏิบัติงาน	<p>กระบวนการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ ช่วยให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดทักษะและความสามารถในการทำงานที่ดี มีโอกาสได้ใช้เครื่องมือใหม่ๆ ตลอดจนทราบถึงขั้นตอนปฏิบัติงานและเทคนิคการทำงาน</p>

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู	คำอธิบาย
<input type="checkbox"/> 19. การนิเทศ	<p>ความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้รู้จักปรับปรุงวิธีสอนและเนื้อหาการสอนตลอดจนปรับปรุงการประเมินผลการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้</p>
<input type="checkbox"/> 20. การฝึกปฏิบัติ	<p>กระบวนการทางความคิดและจิตใจของมนุษย์ที่แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ที่มีผลมาจากกระบวนการรับและตีความสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มาสัมผัส ซึ่งการรับรู้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อการรับรู้ในสิ่งนั้น ๆ</p>

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

พูน ปณ ทิโต ชีเว



แบบสัมภาษณ์วิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา Best Practice

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 : เรื่องทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

1. ในมุมมองของท่านสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองมีสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 : ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองได้ 5 ด้าน

ดังต่อไปนี้ ท่านคิดว่าควรเป็นอย่างไร

2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

.....

.....

.....

.....

2.2 การประยุกต์ใช้ความรู้

2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

2.4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

2.5 การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และสร้างเครือข่าย

ตอนที่ 3 : ในสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในโรงเรียนของท่าน
มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้าง และควรมีวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
ตนเองอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

พจน ษณ กิโต สีเว

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....ผู้สัมภาษณ์.....

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอย่างไร

.....

.....

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอย่างไร

.....

.....

3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอย่างไร

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอย่างไร

.....

.....

5. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอย่างไร

.....

.....

.....



แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
(โดยทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายฉัตรชัย ดวงแก้ว หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เผชิญ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 หากท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมกรุณาระบุในข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมต่อไป

2. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตัวอย่าง

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.....		√				√				
2.....			√			√				
3.....		√					√			
4.....	√						√			

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

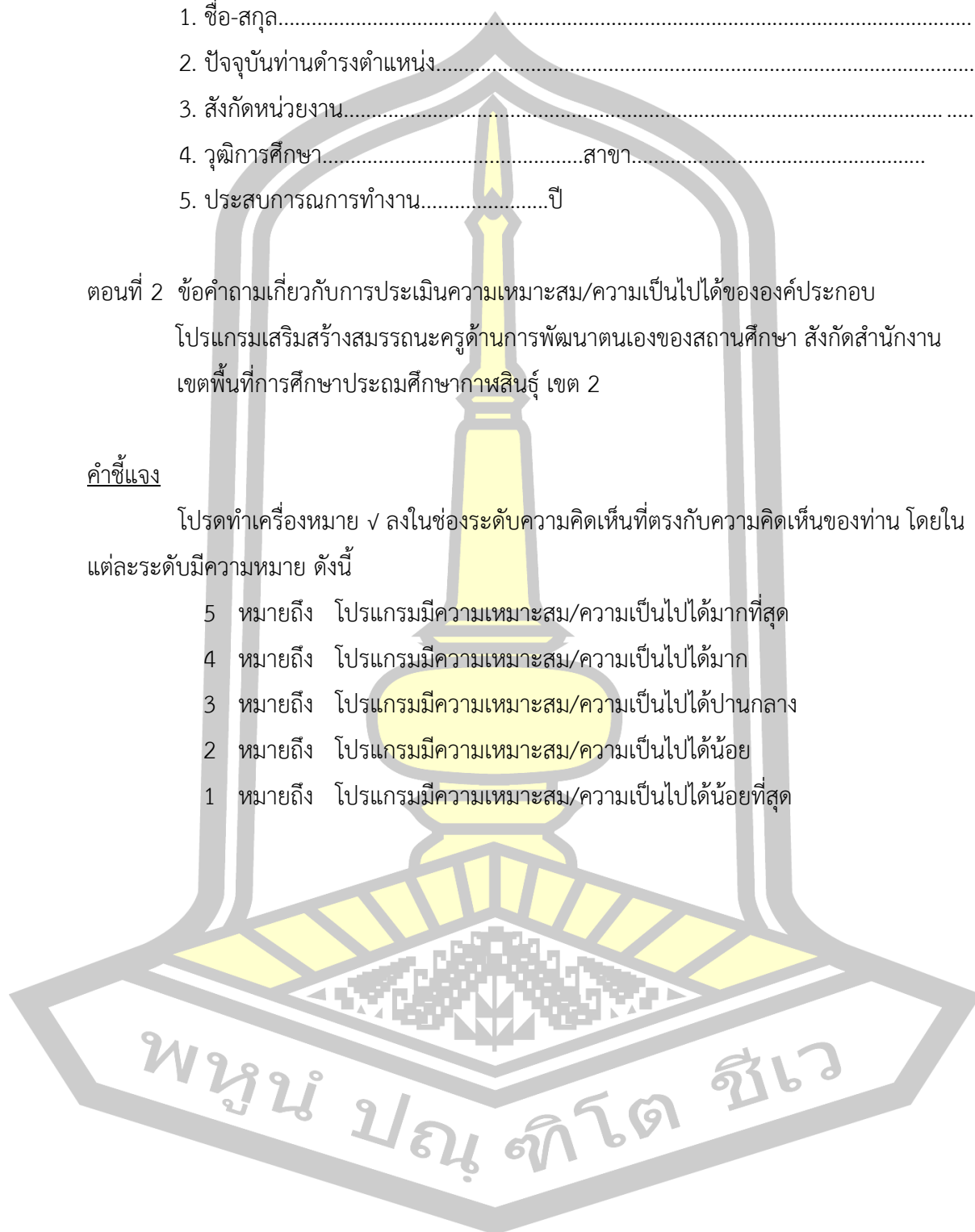
1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษา.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยในแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด



รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
หลักการ										
วัตถุประสงค์										
เนื้อหา										
Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ๆ										
Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้										
Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน										
Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการ เรียนรู้										
Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย										
วิธีดำเนินการ										
การประเมินผล										

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

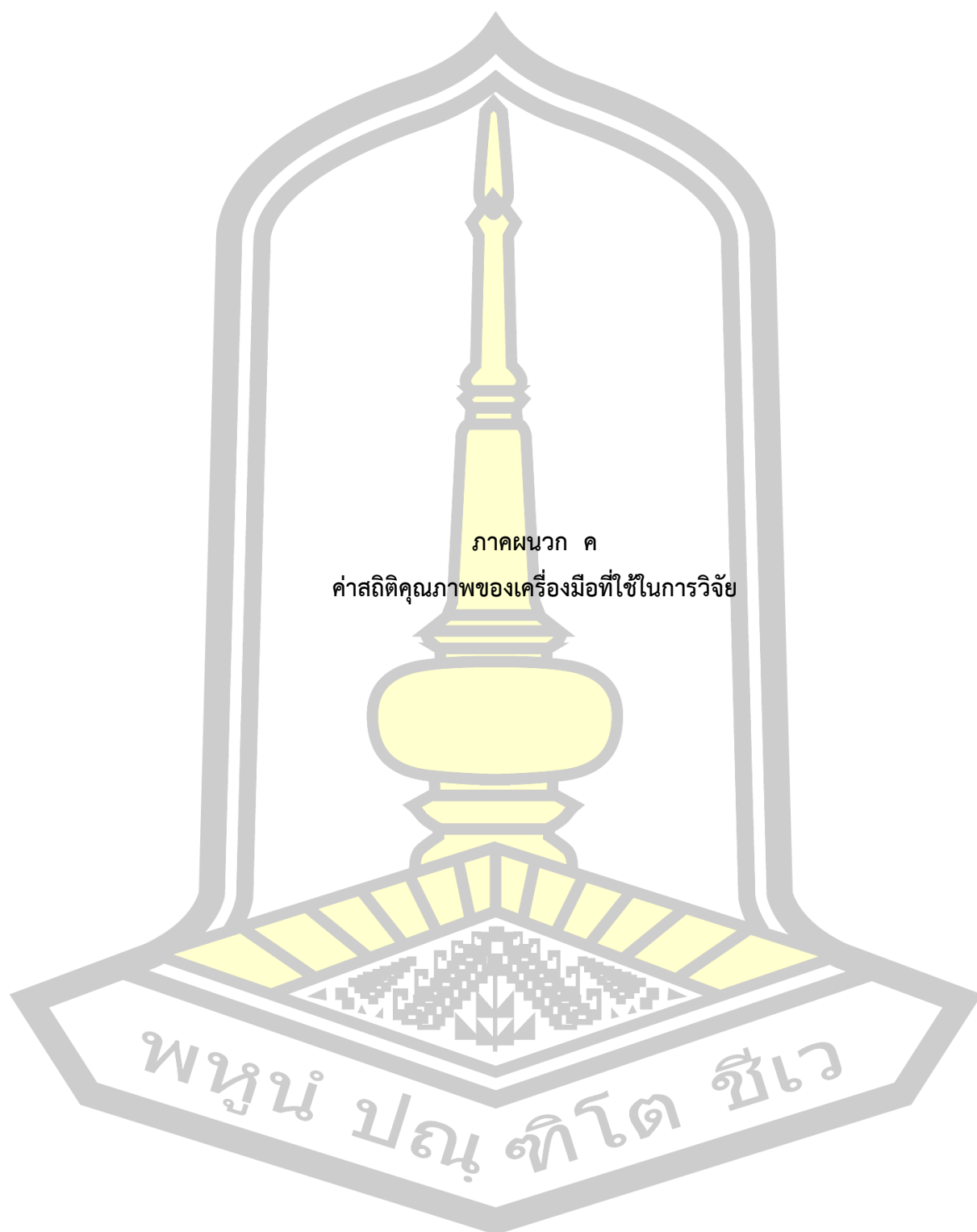
.....

.....

.....

พูน ปณ กิโต ชีเว

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



ภาคผนวก ค

ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประจักษ์ วิทยา

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้าน การพัฒนาตนเอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{x}	S.D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	5	5	4	5	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
2	5	4	4	5	4	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
3	4	5	3	4	4	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
4	4	4	4	4	5	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
5	5	5	5	4	4	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
โดยรวม						4.44	0.52	เหมาะสมมาก

ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้าน การพัฒนาตนเอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{x}	S.D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ								
1	5	5	5	4	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
2	5	4	5	5	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
3	4	5	4	5	4	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
4	5	4	4	4	4	4.20	0.45	เหมาะสมมาก
5	4	5	5	4	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
6	3	4	3	3	3	3.20	0.45	เหมาะสมปานกลาง
7	3	3	2	3	3	2.80	0.45	เหมาะสมปานกลาง
8	3	3	4	3	3	3.20	0.45	เหมาะสมปานกลาง

ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้าน การพัฒนาตนเอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{x}	S.D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2. การประยุกต์ใช้ความรู้								
9	5	4	4	5	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
10	5	4	5	3	3	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
11	5	5	4	4	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
12	4	4	5	5	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
13	5	3	4	5	5	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
14	5	4	4	5	4	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
15	3	2	2	4	3	2.80	0.84	เหมาะสมปาน กลาง
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน								
16	5	4	5	5	4	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
17	5	5	5	4	4	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
18	4	3	4	5	5	4.20	0.84	เหมาะสมมาก
19	5	5	3	3	5	4.20	1.10	เหมาะสมมาก
20	3	4	5	5	4	4.20	0.84	เหมาะสมมาก
21	5	3	4	3	5	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
22	5	3	5	5	4	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
23	2	3	3	4	4	3.20	0.84	เหมาะสมปาน กลาง
24	5	5	5	5	5	5.00	0.00	เหมาะสมมากที่สุด
24	4	5	5	5	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
26	3	3	4	4	2	3.20	0.84	เหมาะสมปาน กลาง
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้								
27	4	5	4	4	5	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
28	5	4	5	5	4	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
29	3	5	4	3	5	4.00	1.00	เหมาะสมมาก

ตัวชี้วัด สมรรถนะครูด้าน การพัฒนาตนเอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{x}	S.D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
30	5	3	4	5	3	4.00	1.00	เหมาะสมมาก
31	5	5	5	3	5	4.60	0.89	เหมาะสมมากที่สุด
32	4	4	4	5	5	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
33	5	3	5	4	5	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
34	4	5	5	5	4	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
35	5	5	4	5	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
36	3	4	2	3	3	3.00	0.71	เหมาะสมปาน กลาง
5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย								
37	5	5	4	5	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
38	4	4	5	5	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
39	5	5	4	4	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
40	4	3	5	4	4	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
41	5	4	5	5	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
42	4	5	4	5	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
43	5	4	5	4	4	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
44	5	5	5	5	5	5.00	0.00	เหมาะสมมากที่สุด
45	5	4	5	4	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
46	5	5	4	5	4	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
47	4	5	5	5	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
48	5	4	5	5	5	4.80	0.45	เหมาะสมมากที่สุด
49	5	5	4	4	5	4.60	0.55	เหมาะสมมากที่สุด
50	4	3	2	3	2	2.80	0.84	เหมาะสมปาน กลาง
โดยรวม								

ผลการประเมินค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2

องค์ประกอบ	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม $\sum R$	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการประเมินค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2

ตัว ชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม $\sum R$	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	0	3	0.60	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
6	0	0	+1	0	+1	0	0.55	ใช้ไม่ได้
7	0	+1	+1	0	0	0	0.55	ใช้ไม่ได้
8	+1	0	0	0	+1	0	0.55	ใช้ไม่ได้

ตัว ชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม $\sum R$	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2. การประยุกต์ใช้ความรู้								
9	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
11	+1	0	0	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	0	0	+1	+1	+1	4	0.60	ใช้ได้
15	0	0	0	0	1	0	0.20	ใช้ไม่ได้
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน								
16	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
23	0	0	+1	+1	0	0	0.55	ใช้ไม่ได้
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	0	0	0	0	0.55	ใช้ไม่ได้
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้								
27	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
28	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตัว ชี้วัด	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม $\sum R$	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
33	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
34	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
36	0	0	+1	0	0	0	0.45	ใช้ไม่ได้

5. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

37	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
46	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	0	0	0	+1	0	0	0.45	ใช้ไม่ได้

เกณฑ์ที่ใช้วัดค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของ
สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (a)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (a)
1	.570	.916	22	.484	.917
2	.590	.916	23	.539	.916
3	.620	.916	24	.476	.922
4	.262	.919	25	.616	.916
5	.520	.917	26	.298	.919
6	.550	.916	27	.578	.916
7	.498	.917	28	.477	.917
8	.539	.916	29	.492	.917
9	.335	.918	30	.287	.919
10	.477	.917	31	.621	.916
11	.260	.919	32	.453	.917
12	.663	.915	33	.441	.917
13	.352	.918	34	.443	.917
14	.266	.919	35	.265	.919
15	.430	.918	36	.325	.919
16	.313	.919	37	.548	.916
17	.246	.919	38	.431	.918
18	.358	.918	39	.603	.916
19	.578	.916	40	.396	.918
20	.315	.919	41	.394	.918
21	.377	.918	42	.608	.916

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.246 ถึง 0.645

มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.924

แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์
ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภาคพลินธุ์ เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (a)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	ค่าความเชื่อมั่น (a)
1	.544	.969	22	.661	.969
2	.549	.969	23	.622	.969
3	.443	.970	24	.629	.969
4	.690	.969	25	.608	.969
5	.652	.969	26	.690	.969
6	.619	.969	27	.589	.969
7	.599	.969	28	.724	.969
8	.555	.969	29	.733	.969
9	.705	.969	30	.540	.969
10	.569	.969	31	.550	.969
11	.528	.969	32	.683	.969
12	.742	.969	33	.761	.968
13	.690	.969	34	.577	.969
14	.748	.969	35	.770	.968
15	.583	.969	36	.755	.969
16	.673	.969	37	.580	.969
17	.694	.969	38	.737	.969
18	.742	.969	39	.492	.970
19	.696	.969	40	.742	.969
20	.768	.968	41	.577	.969
21	.786	.968	42	.548	.969

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.540 ถึง 0.786

มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.970

ผลการประเมินความเหมาะสม ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ ประเมิน	ความเหมาะสม							\bar{X}	S.D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7			
หลักการ	4	4	5	5	4	4	5	4.43	0.53	เหมาะสม มาก
วัตถุประสงค์	4	5	5	5	5	4	4	4.57	0.53	เหมาะสม มากที่สุด
เนื้อหา										
Module 1	5	4	4	5	4	4	5	4.43	0.53	เหมาะสม มาก
Module 2	4	5	5	5	4	5	5	4.71	0.49	เหมาะสม มากที่สุด
Module 3	4	5	5	5	4	4	4	4.43	0.53	เหมาะสม มาก
Module 4	5	5	4	4	4	5	5	4.57	0.53	เหมาะสม มากที่สุด
Module 5	4	4	5	4	5	5	4	4.43	0.53	เหมาะสม มาก
วิธีดำเนินการ	4	5	5	5	5	4	5	4.71	0.49	เหมาะสม มากที่สุด
การประเมินผล	5	4	5	4	4	5	5	4.57	0.53	เหมาะสม มากที่สุด

ผลการประเมินความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ ประเมิน	ความเป็นไปได้							\bar{x}	S.D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7			
หลักการ	4	4	4	5	4	5	5	4.43	0.53	เป็นไปได้ มาก
วัตถุประสงค์	4	4	4	5	4	5	4	4.29	0.49	เป็นไปได้ มาก
เนื้อหา										
Module 1	4	5	4	4	5	4	4	4.29	0.49	เป็นไปได้ มาก
Module 2	4	4	5	5	4	4	4	4.29	0.49	เป็นไปได้ มาก
Module 3	4	4	4	4	4	5	5	4.29	0.49	เป็นไปได้ มาก
Module 4	4	5	4	4	5	5	4	4.43	0.53	เป็นไปได้ มาก
Module 5	4	4	4	4	4	5	4	4.14	0.38	เป็นไปได้ มาก
วิธีดำเนินการ	4	4	4	5	5	4	5	4.43	0.53	เป็นไปได้ มาก
การประเมินผล	4	4	5	5	4	5	4	4.43	0.53	เป็นไปได้ มาก

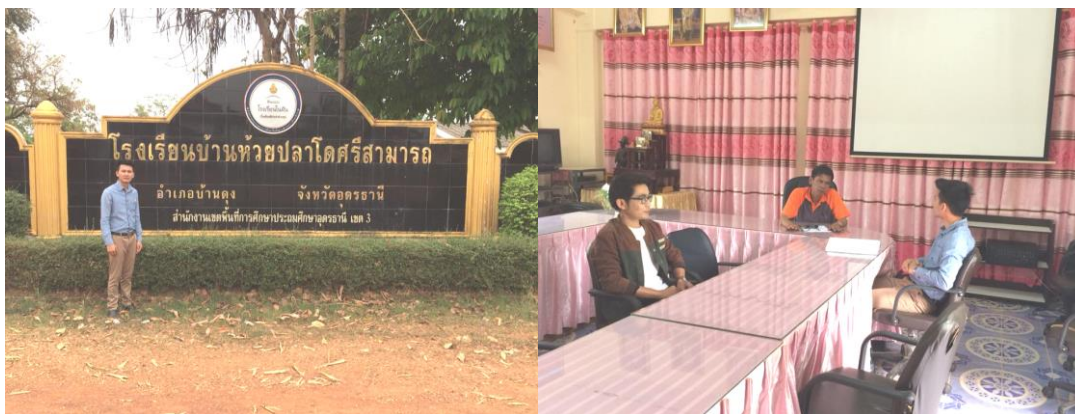


ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)

ด้านการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

พหุบัณฑิต ชีวะ



โรงเรียนบ้านห้วยปลาโตศรีสามารถ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ขนาดกลาง ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านห้วยปลาโต ตำบลบ้านดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

รางวัล/ผลงาน ที่สถานศึกษาได้รับ

- รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ระดับประถม โรงเรียนขนาดกลาง ประจำปีการศึกษา 2559
- รางวัลโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2559 ป.6 สูงกว่าระดับประเทศ
- รางวัลโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2558 ป.6 สูงกว่าระดับประเทศ
- รางวัลโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2557 ป.6 สูงกว่าระดับประเทศ
- โรงเรียนต้นแบบสหกรณ์โรงเรียน ประจำปี 2560
- เป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ประจำปี 2558
- เป็นโรงเรียนดีประจำตำบล
- โรงเรียนวิถีพุทธ



โรงเรียนบ้านพังโคน(จำปาสามัคคีวิทยา) เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดใหญ่
ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 บ้านพังโคน ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รางวัล/ผลงาน ที่สถานศึกษาได้รับ

- รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ระดับประถม โรงเรียนขนาดใหญ่ ประจำปีการศึกษา 2559
- รางวัลโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2559 ป.6 สูงกว่าระดับประเทศ
- รางวัลโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2558 ป.6 สูงกว่าระดับประเทศ
- รางวัลชมเชยสถานศึกษาพระราชทาน ระดับประถม โรงเรียนขนาดใหญ่ ประจำปีการศึกษา 2558
- รางวัลโรงเรียนที่จัดโครงการธนาคารขยะในระดับดีมาก ประจำปีการศึกษา 2558
- รางวัลโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2557 ป.6 สูงกว่าระดับประเทศ
- รางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ระดับก่อนประถม โรงเรียนขนาดกลาง ประจำปีการศึกษา 2557
- รางวัลชมเชยสถานศึกษาพระราชทาน ระดับประถม โรงเรียนขนาดใหญ่ ประจำปีการศึกษา 2556
- รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC Awards) รองผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ประจำปีการศึกษา 2556



ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน

ในการพิจารณาร่างโปรแกรมและตรวจสอบยืนยันประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

พหุ ประทีป โศภิต ชีวะ



ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน



ภาคผนวก ฉ

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2



จัดทำโดย

นายฉัตรชัย ดวงแก้ว

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นโปรแกรมในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จะสามารถใช้เป็นคู่มือกิจกรรมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นแนวทางเพื่อให้บุคลากรได้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

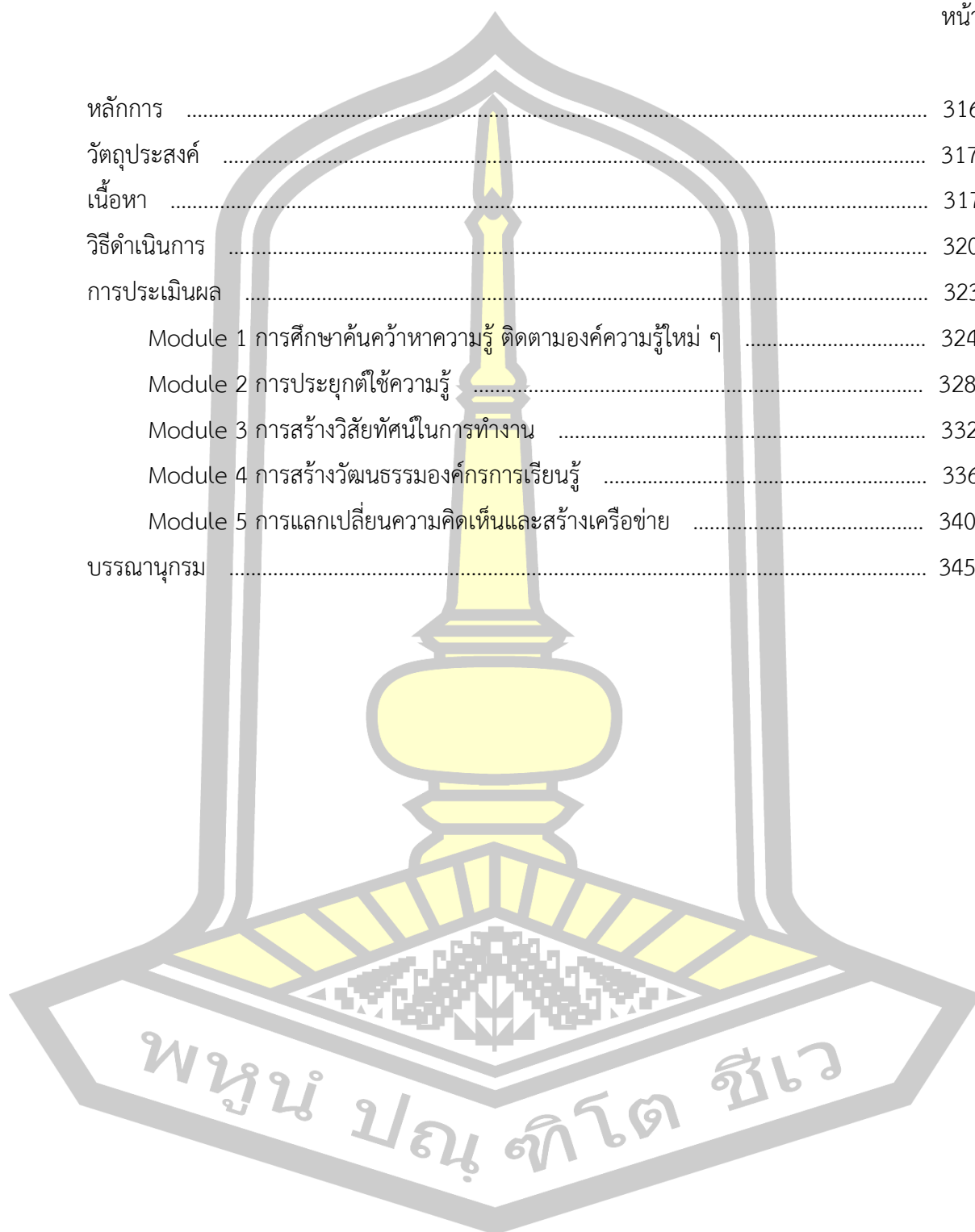
ผู้วิจัย



สารบัญ

หน้า

หลักการ	316
วัตถุประสงค์	317
เนื้อหา	317
วิธีดำเนินการ	320
การประเมินผล	323
Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ	324
Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้	328
Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน	332
Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้	336
Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	340
บรรณานุกรม	345



หลักการ

ความท้าทายด้านการศึกษาศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมไปกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิธีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 19 และ 20 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถและทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ (วิจารณ์ พานิช. 2555: 16-21) การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรืองซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญา ใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 1)

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2559 เปรียบเทียบคะแนนระดับประเทศกับระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.27%) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.81%) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-2.75%) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-2.15%) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-6.08%) และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2559 เปรียบเทียบคะแนนระดับประเทศกับระดับเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ คะแนนเฉลี่ยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ต่ำกว่าระดับประเทศ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-5.09%) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-5.02%) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-3.41%) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-4.95%) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ (-6.08%) ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาจึงควรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก จึงควรมีนวัตกรรม

กรรมที่จะสามารถนำมาใช้พัฒนาครูผู้สอนที่จะส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. 2559: 25)

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการพัฒนางานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้

เนื้อหา

เนื้อหาและวิธีการพัเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 Module แสดงดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงเนื้อหาและวิธีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ 1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า 2. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ 3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ 4. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย 6. การวิเคราะห์ผลการค้นคว้า 5. เรียบเรียงข้อมูลที่ค้นพบจาก 6. การค้นคว้าและสรุปเป็นประเด็น 7. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 8. ประเมินกระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้า	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 33 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
<p>Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้เรียบร้อย 2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ 5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งาน 6. การนำเทคโนโลยีมาใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ 7. การนำประสบการณ์การทำงานมาสังเคราะห์ความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร 8. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน 9. การใช้สื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยช่วยในการพัฒนางาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน
<p>Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน 2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน 3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร 4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน 5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน 6. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 7. การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 8. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน 9. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน

ตาราง 33 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
10. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและ การปฏิบัติการแก่บุคลากร 11. การประเมินวิสัยทัศน์	
Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 1. การสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร 2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ 3. การสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร 4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ 5. การส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกัน 6. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็น ระบบ 7. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา 8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น 9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน 10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study 11. การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ 12. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา 13. การศึกษาดูงานในสถานที่ที่เป็นแบบอย่างขององค์กร	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4. การศึกษาดูงาน
Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 1. การประชุมกลุ่ม 2. การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน	1. การฝึกอบรม 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 33 (ต่อ)

Module	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านการพัฒนาตนเอง
3. การร่วมกันตัดสินใจ 4. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ 5. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่น 6. การให้คำปรึกษาแนะนำ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทาง วิชาชีพ 7. การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 8. การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความ ร่วมมือ 9 การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 10. การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 11. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ 12. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย 13. การสะท้อนผลการการปฏิบัติงานร่วมกัน 14. การศึกษาแบบอย่างการพัฒนาตนเอง 15. จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความสนิทสนมความ ไว้วางใจ 16. การสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์	4. การศึกษาดูงาน

วิธีดำเนินการ

ขั้นตอนการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาเห็นความสำคัญและตระหนักในการพัฒนาสมรรถนะด้าน
 การพัฒนาตนเอง

2. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

3. เพื่อให้ผู้รับการพัฒนา มีความเข้าใจถึงประโยชน์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

วิธีการ

1. จัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจ ความจำเป็น ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

2. ให้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจาก เอกสารตำรา วารสาร อินเทอร์เน็ต และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

3. จัดประชุมระดมสมอง เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
2. เพื่อจัดทำข้อมูลความต้องการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง

วิธีการ

1. ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง
2. ประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู โดยการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา และผู้บริหาร โดยให้ผู้รับพัฒนาประเมินสมรรถนะตนเอง โดยเพื่อนผู้ร่วมงาน และผู้บริหารทำการประเมินสมรรถนะด้วยแบบประเมิน แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา

3. นำผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครูมาจัดทำข้อมูลความต้องการพัฒนาการเสริมสมรรถนะรายบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในวางแผนการพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อจัดทำรายละเอียดกิจกรรมสาระการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

2. เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาตนเองของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

วิธีการ

1. ร่วมกันจัดทำรายละเอียดการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 เนื้อหาการพัฒนา คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละบุคคล

1.2. จุดมุ่งหมายในการพัฒนา คือ การกำหนดความต้องการว่าต้องการให้เกิดอะไรขึ้นหลังการพัฒนา

1.3 วิธีการพัฒนา คือ รายละเอียด ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

2. ผู้รับการพัฒนากำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของตนเองประกอบด้วย

1) ข้อมูลส่วนบุคคล

2) ประเด็นสมรรถนะที่ต้องการจะพัฒนา

3) เหตุผลและความจำเป็นของการพัฒนา

4) ระยะเวลา วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ อาคารสถานที่

5) วิธีการ/รูปแบบของการพัฒนา

6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3. ตรวจสอบแผนการพัฒนาของแต่ละบุคคล วิเคราะห์รวบรวมข้อมูล

4. จัดลำดับความสำคัญและความต้องการในการพัฒนา และจัดทำรายละเอียดเนื้อหากิจกรรมการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อดำเนินการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ทั้ง 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ Module 2

การประยุกต์ใช้ความรู้ Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน Module 4 การสร้างวัฒนธรรม
องค์กรการเรียนรู้ Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

วิธีการ

ดำเนินการตามรายละเอียดเนื้อหาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
ทั้ง 5 Module

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการพัฒนา

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองโดยการรายงานผล
การพัฒนา และทำแบบทดสอบ

วิธีการ

1. บันทึกผลหลังการปฏิบัติหลังการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ
พัฒนาตนเอง โดยมีกรอบประเด็น 5 ข้อ ดังนี้

- 1) สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง
- 2) สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ
พัฒนาตนเอง
- 3) ท่านจะนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา
ตนเองครั้งนี้ไปพัฒนางานอย่างไรบ้าง
- 4) สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ
พัฒนาตนเองในครั้งนี้คืออะไร และจะมีวิธีปรับปรุงได้อย่างไร
- 5) ในการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองครั้งต่อไป สิ่ง
ใดที่ท่านต้องการจะปฏิบัติให้แตกต่างจากครั้งนี้

2. จัดทำข้อมูลสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่ได้จากการประเมินเพื่อเป็น
ข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาต่อไป

การประเมินผล

การตรวจสอบประเมินผลที่ได้จากการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ประเมินคุณภาพของโปรแกรมเกี่ยวกับเนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความ
เหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย โดยใช้แบบประเมิน ดังนี้ แบบประเมินออนไลน์ เป็นแบบ
มาตราส่วนการให้คะแนน 5 ระดับ และข้อเสนอแนะ

2. ประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการ
พัฒนา โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามและการสังเกตการณ์

Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

หลักการ

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดทักษะการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นการสืบเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีหลักเกณฑ์ วิธีหรือ กระบวนการที่ผู้เขียนใช้ในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนอย่างถูกต้อง เช่น การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ การวิเคราะห์ผลสรุปผลการศึกษาค้นคว้า

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

เนื้อหา

1. การพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า
2. การกำหนดวิธีการศึกษาค้นคว้าและการดำเนินการ
3. การติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ
4. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ทันสมัย
6. การวิเคราะห์ผลการค้นคว้า
5. เรียบเรียงข้อมูลที่ค้นพบจาก
6. การค้นคว้าและสรุปเป็นประเด็น
7. การมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย
8. ประเมินกระบวนการที่ใช้ในการค้นคว้า

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม

กิจกรรมที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาทักษะการ
แสวงหาความรู้ กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 สรุปรายผล

การสรุปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อย
เพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
กิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 6 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้





Module 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

ใบกิจกรรม

เรื่อง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้

คำชี้แจง

1. รับฟังบรรยายเกี่ยวกับ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้
2. วิเคราะห์ประเด็นและตอบคำถามในใบกิจกรรม
3. เขียนผังความคิดในกระดาษชาร์ต ร่วมกันอภิปรายผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำถาม

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ หมายความว่าอย่างไร

.....

.....

.....

2. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้มีความสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

3. รูปแบบและเทคนิควิธีการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ควรเป็นรูปแบบใด

.....

.....

.....

4. ท่านจะมีเทคนิค วิธีการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างไร

.....

.....

.....

Module 2 การประยุกต์ใช้ความรู้

หลักการ

การประยุกต์ใช้ความรู้โดยใช้กระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลผลสารสนเทศความคิด การกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคลเพื่อสร้างความรู้หรือนวัตกรรมและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูล ที่สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ก็จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุลเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลผลิตและองค์การ เช่น การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูล การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ การปรับปรุงดัดแปลงความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งาน การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้

เนื้อหา

1. การรวบรวมองค์ความรู้ แล้วจัดเก็บให้อย่างระบบ
2. การนำวิชาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. การต่อยอดความรู้ การแบ่งปันภูมิปัญญา และการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
4. การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ
5. การปรับปรุง ดัดแปลง พัฒนา หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะกับการใช้งาน
6. การนำเทคโนโลยีมาใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ
7. การนำประสบการณ์การทำงานมาสกัดขุมความรู้เพื่อบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร
8. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นและสำคัญต่องาน
9. การใช้สื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยช่วยในการพัฒนางาน

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้หลักการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การสร้างนวัตกรรมวิธีการสอนใหม่ ๆ

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุป อภิปรายผล

การสรุปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ

กิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

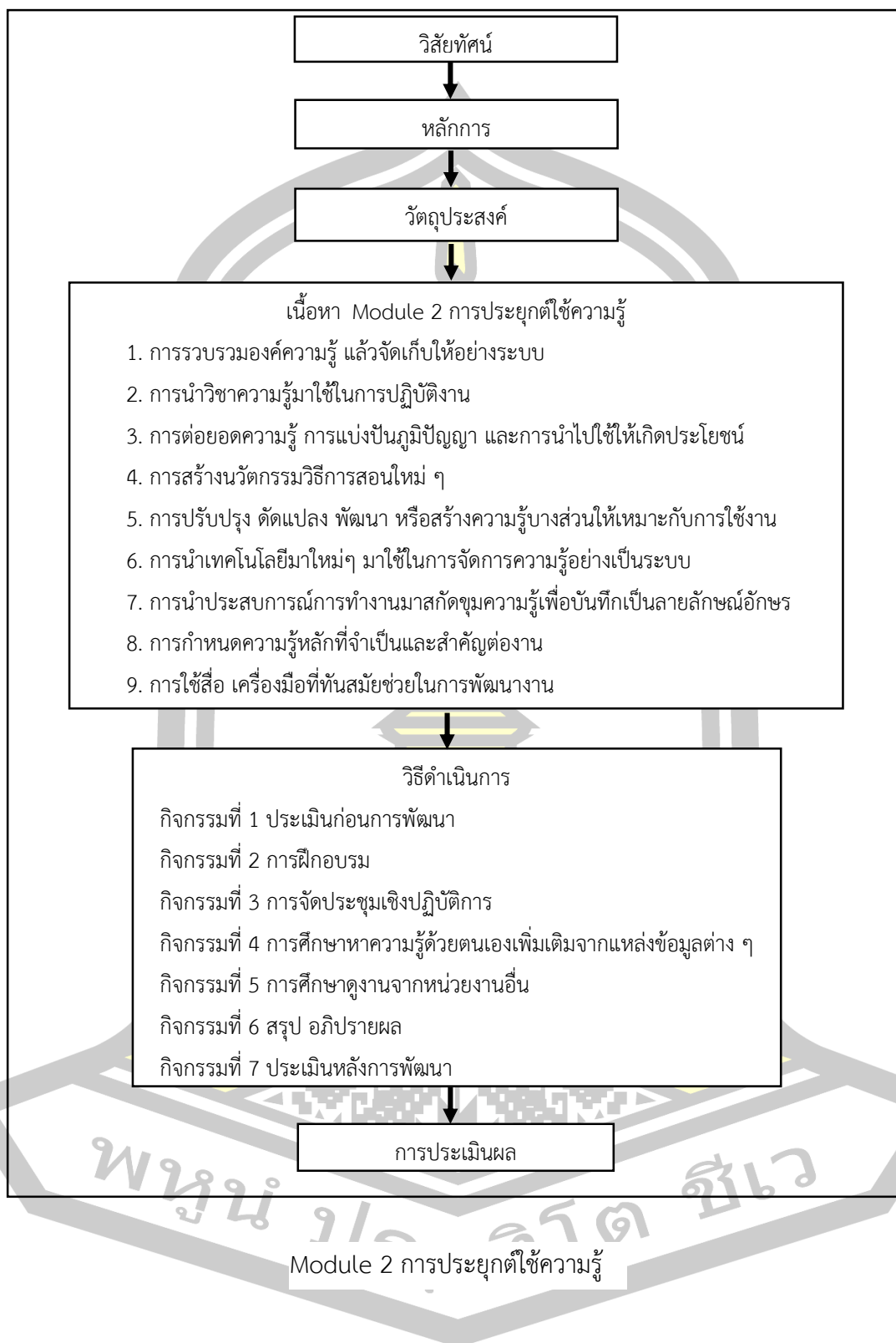
กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน

พหุ ประถมศึกษา



ใบกิจกรรม
เรื่อง การประยุกต์ใช้ความรู้

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้

คำชี้แจง

1. รับฟังบรรยายเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้ความรู้
2. วิเคราะห์ประเด็นและตอบคำถามในใบกิจกรรม
3. เขียนผังความคิดในกระดาษชาร์ต ร่วมกันอภิปรายผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำถาม

1. การประยุกต์ใช้ความรู้หมายความว่าอย่างไร

.....

.....

.....

2. การประยุกต์ใช้ความรู้มีความสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

3. รูปแบบและเทคนิควิธีการในการประยุกต์ใช้ความรู้ควรเป็นรูปแบบใด

.....

.....

.....

4. ท่านจะมีเทคนิค วิธีการในการประยุกต์ใช้ความรู้อย่างไร

.....

.....

.....

Module 3 การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

หลักการ

การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานเป็นการสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา ซึ่งอาจจะหมายถึงการสร้างคามฝัน แต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทาง ที่จะให้ฝันนั้นเป็นจริงมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน การวิเคราะห์ SWOT ของหน่วยงานร่วมกัน การระดมสมองในการวางแผน การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การนำแผนโครงการไปปฏิบัติ การประเมินวิสัยทัศน์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

เนื้อหา

1. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน
3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร
4. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
5. การสื่อสารให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน
6. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
7. การกำหนดแผนงานและโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
8. การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน
9. การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร
10. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร
11. การประเมินวิสัยทัศน์

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการของการสร้างวิสัยทัศน์ใน

การทำงาน

การแบ่งกลุ่ม ปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุปรูป อภิปรายผล

การสรุปรูปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาที่มีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

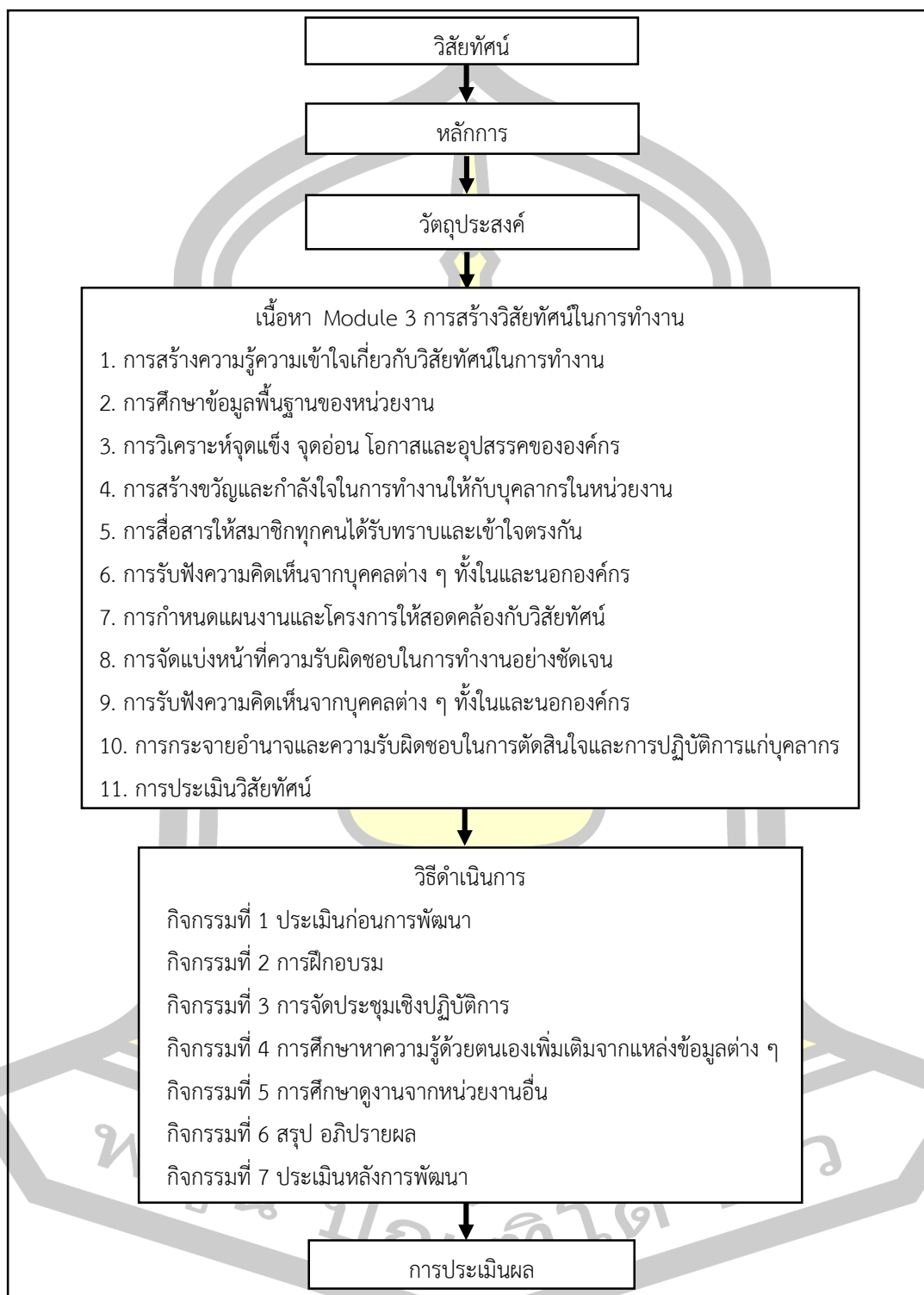
กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน

พูน ปณ ทัโต ชีเว



ใบกิจกรรม
เรื่อง การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน

คำชี้แจง

1. รับฟังบรรยายเกี่ยวกับ การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน
2. วิเคราะห์ประเด็นและตอบคำถามในใบกิจกรรม
3. เขียนผังความคิดในกระดาษชาร์ต ร่วมกันอภิปรายผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำถาม

1. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานหมายความว่าอย่างไร

.....

.....

.....

2. การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานมีความสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

3. รูปแบบและเทคนิควิธีการในการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานควรเป็นรูปแบบใด

.....

.....

.....

4. ท่านจะมีเทคนิค วิธีการในการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

พูนปัญญาภิวัตน์ ชีว

Module 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

หลักการ

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้เป็นหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพพร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ และปรับอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เช่น การศึกษาตนเอง การเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา การให้การสนับสนุน ชมเชย การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

เนื้อหา

1. การสร้างความเข้าใจกันที่ชัดเจนภายในองค์กร
2. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์
3. การสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ
5. การส่งเสริมการกระจายการตัดสินใจร่วมกัน
6. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและให้สมาชิกคิดทำอย่างเป็นระบบ
7. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา
8. การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
9. การสนับสนุนนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
10. การบันทึกข้อมูลเป็น case study
11. การเล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้
12. การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา
13. การศึกษาดูงานในสถานที่ที่เป็นแบบอย่างขององค์กร

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
2. ซักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

เรียนรู้

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

การแบ่งกลุ่ม ปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุปรูป อภิปรายผล

การสรุปรูปอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

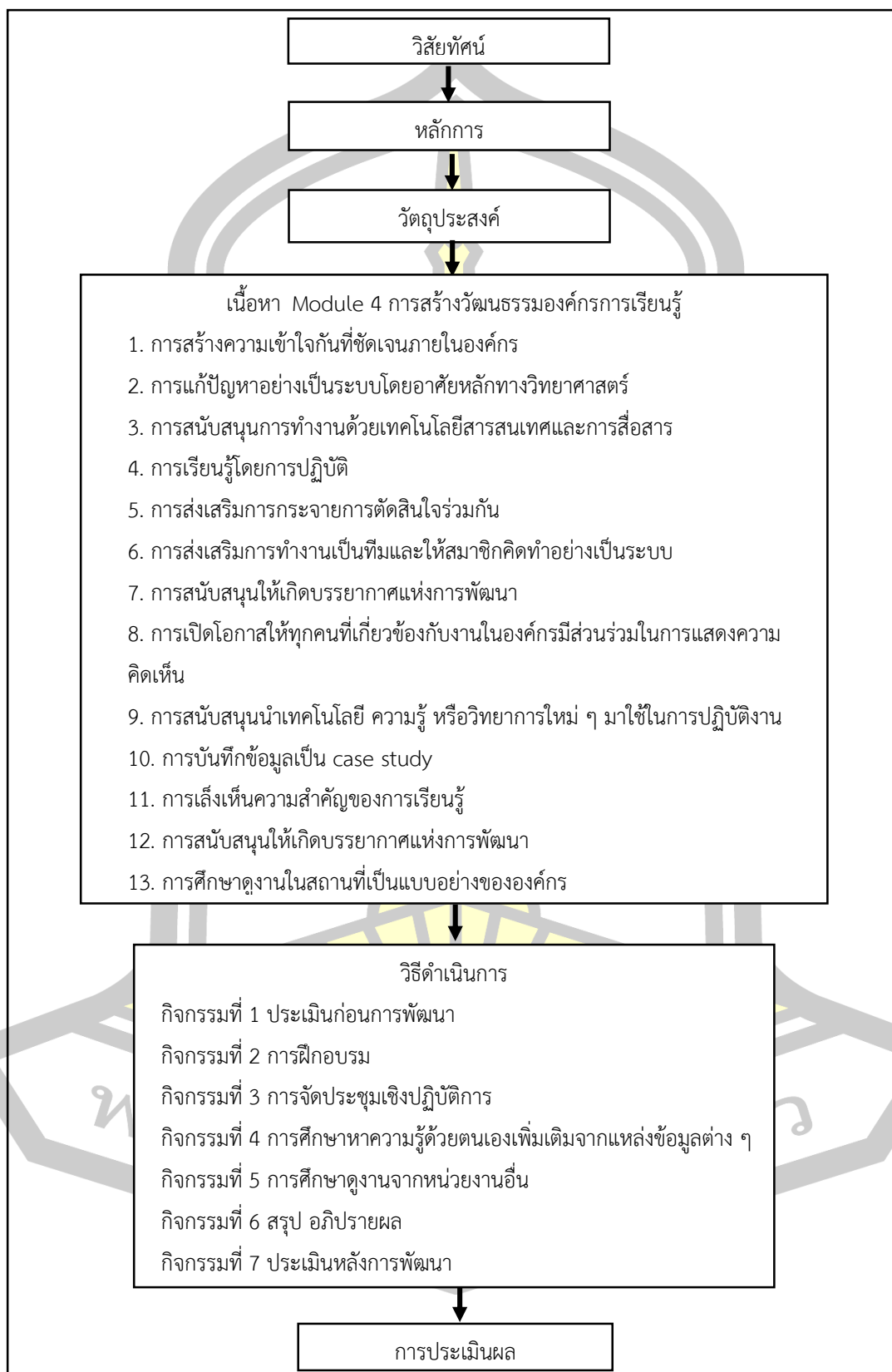
กิจกรรมที่ 7 การประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน

พูน ปณ ติโต ชีเว



ใบกิจกรรม

เรื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้

คำชี้แจง

1. รับฟังบรรยายเกี่ยวกับ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้
2. วิเคราะห์ประเด็นและตอบคำถามในใบกิจกรรม
3. เขียนผังความคิดในกระดาษชาร์ต ร่วมกันอภิปรายผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำถาม

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้หมายความว่าอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. รูปแบบและเทคนิควิธีการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ควรเป็นรูปแบบใด

.....

.....

.....

.....

4. ท่านจะมีเทคนิค วิธีการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

Module 5 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

หลักการ

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่ไม่มีขอบเขตการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่าย รูปธรรมของเครือข่าย มองได้เป็น 3 ลักษณะ คือ การแลกเปลี่ยน การติดต่อสื่อสาร และความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัวเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบันโดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกันการประชุมกลุ่ม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกัน การร่วมกันตัดสินใจ การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

2. เพื่อพัฒนาครูให้มีทักษะมีความสามารถเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

เนื้อหา

1. การประชุมกลุ่ม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน
3. การร่วมกันตัดสินใจ
4. การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ
5. การแนะนำหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับผู้อื่น
6. การให้คำปรึกษาแนะนำ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ
7. การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
8. การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ
9. การประสานงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

10. การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
11. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ
12. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการสร้างเครือข่าย
13. การสะท้อนผลการการปฏิบัติงานร่วมกัน
14. การศึกษาแบบอย่างการพัฒนาตนเอง
15. จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความสนิทสนมความไว้วางใจ
16. การสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

วิธีดำเนินการ

กิจกรรมที่ 1 ประเมินก่อนการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา

กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรม

1. การบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
2. ชักถามแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ

สร้างเครือข่าย

กิจกรรมที่ 3 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง

เครือข่าย

การแบ่งกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมตามใบกิจกรรม

กิจกรรมที่ 4 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

กิจกรรมที่ 5 การศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น

กิจกรรมที่ 6 สรุปล อภิปรายผล

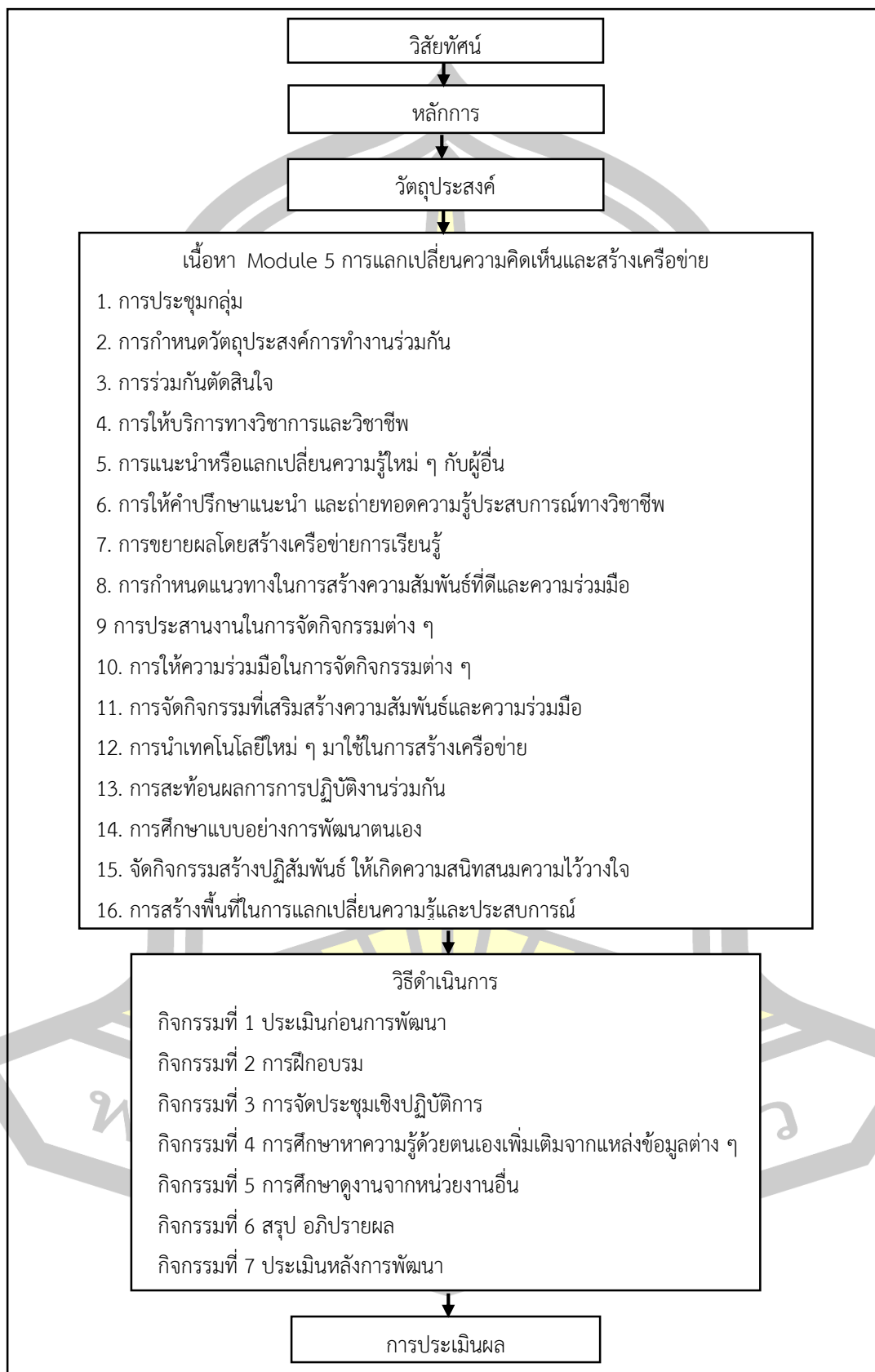
การสรุปลอภิปรายผล โดยการนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที อภิปรายและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 7 ประเมินหลังการพัฒนา

ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำแบบทดสอบออนไลน์หลังการพัฒนา

การประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบกิจกรรมที่ปฏิบัติ
3. การนำเสนอผลงาน



ใบกิจกรรม

เรื่อง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

คำชี้แจง

1. รับฟังบรรยายเกี่ยวกับ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
2. วิเคราะห์ประเด็นและตอบคำถามในใบกิจกรรม
3. เขียนผังความคิดในกระดาษชาร์ต ร่วมกันอภิปรายผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำถาม

1. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายหมายความว่าอย่างไร

.....

.....

.....

2. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายมีความสำคัญอย่างไร

.....

.....

.....

3. รูปแบบและเทคนิควิธีการในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายควรเป็นรูปแบบใด

.....

.....

.....

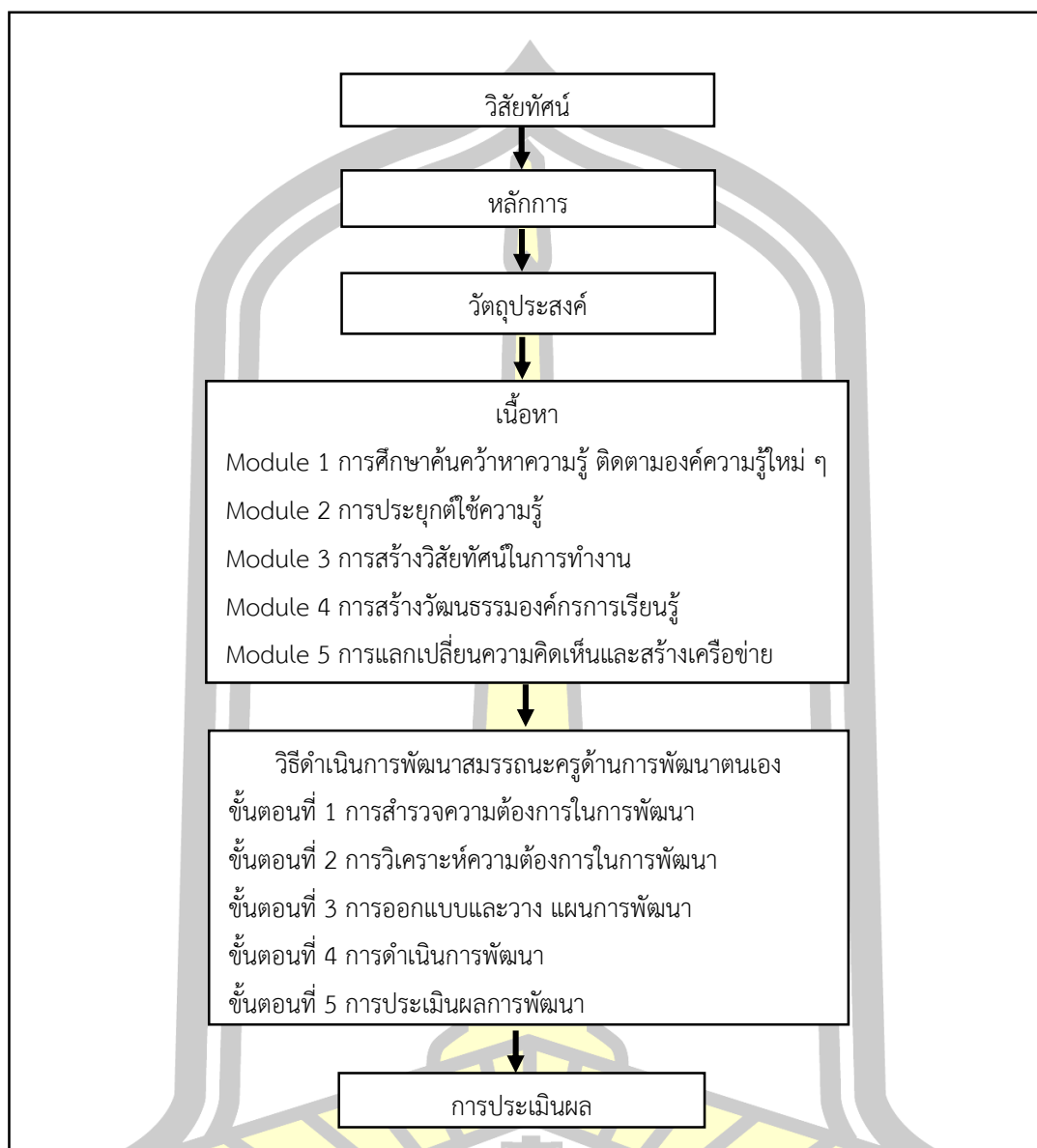
4. ท่านจะมีเทคนิค วิธีการในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายอย่างไร

.....

.....

.....

พจนานุกรมศัพท์ ชีวะ

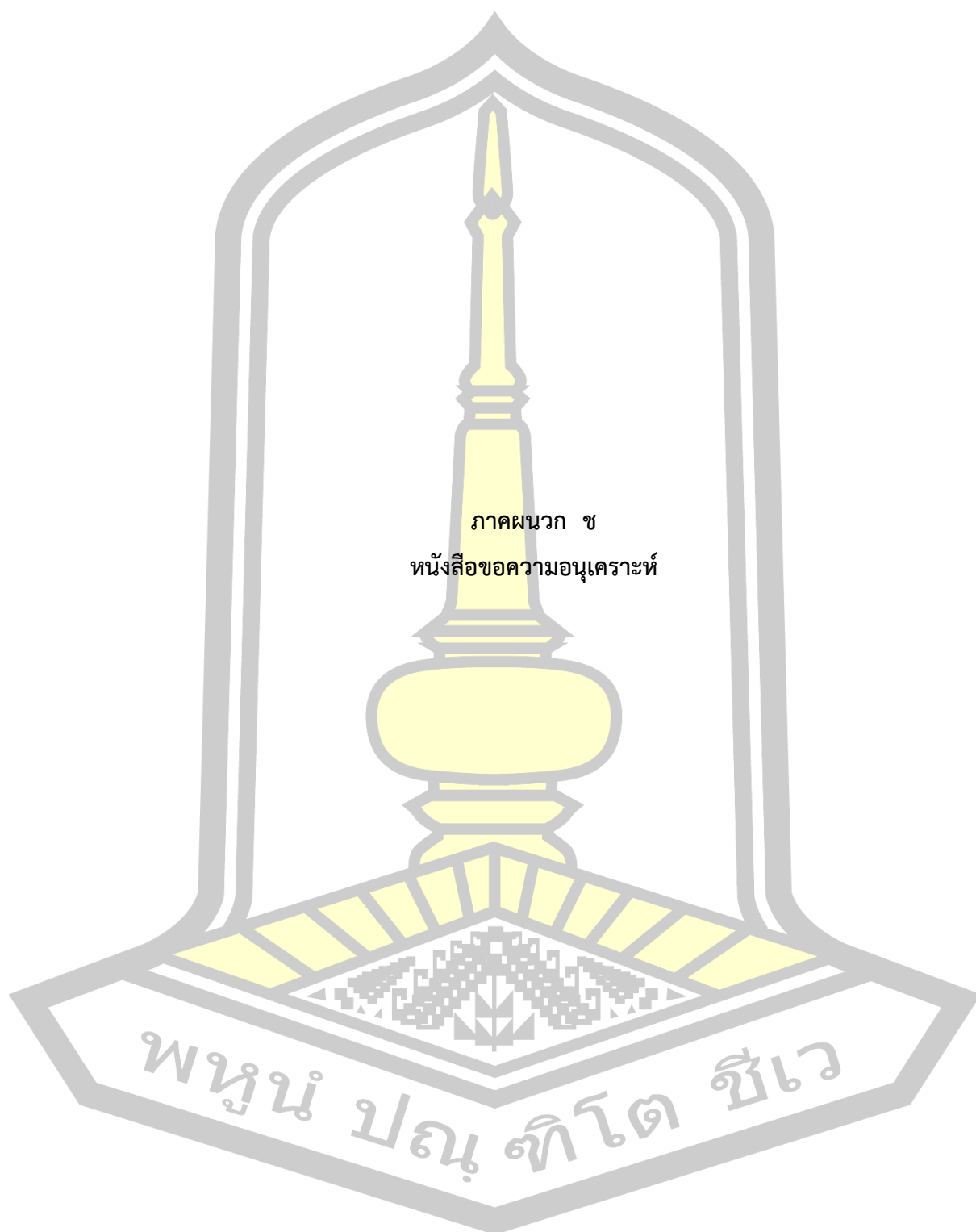


โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ชน ปลูก ชาติ โต ม

บรรณานุกรม

- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. วารสารข้าราชการครู, 17(2), 18.
- ชำนาญ วิริยะกุล. (2541). ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน. การศึกษา กทม, 2(1), 8.
- ชิดชม สฤกษ์ราชโยธิน. (2542). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน, วารสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 18(2), 26.
- จำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ธารนิมิตพิมพ์.
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ปราณี รามสูตร และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธารนิมิตพิมพ์.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2550). การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2547). การฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2542). การพัฒนาตน. สงขลา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). ประกาศสำนักงาน ก.ค.ศ. เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พญูน์ ปณฺ ทิโต สีเว



ที่ ศธ. 0530.5(2) /ว 1924

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบและ
ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

เรียน

ด้วย นายฉัตรชัย ดวงแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เผชญิ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ
และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความ
สอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อนิสิตจะนำ
ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847993086



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1969

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน

ด้วย นายฉัตรชัย ดวงแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เผชิญ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847993086



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2013

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายฉัตรชัย ดวงแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เผชญิ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายฉัตรชัย ดวงแก้ว ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0847993086



ที่ ศธ. 0530.5(2) /2159

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นายฉัตรชัย ดวงแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เผชญิ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายฉัตรชัย ดวงแก้ว เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847993086



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2958

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 กันยายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย นายฉัตรชัย ดวงแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เผชญิ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี เพื่อให้เกิดการจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงานโรงเรียนของท่านที่มีแนว ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0847993086



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2331

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

29 กันยายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา

เรียน

ด้วย นายฉัตรชัย ดวงแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา
โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เมธิญ์ กิจระการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมิน
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ
ในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174 เบอร์โทรนิสิต 0847993086

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายฉัตรชัย ดวงแก้ว
วันเกิด	วันที่ 12 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 181 หมู่ที่ 2 บ้านยางอู่ม ตำบลยางอู่ม อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46190
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ข้าราชการครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองแซง เลขที่ 169 หมู่ที่ 11 บ้านหนองแซง ตำบลนาตาล อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46190
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา (เกียรตินิยมอันดับ 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว