

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*
DEVELOPING GUIDELINES TO ENHANCE COMPETENCY OF TEACHERS
IN SELF – DEVELOPMENT ROI – ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

พีรวัสดี เพ็ชรทอง
Peerawat Phetthong
กาญจน์ เรืองมนตรี
Karn Ruangmontri
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Mahasarakham University, Thailand
E-mail: peerawat270429@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู 2) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 333 คน ใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 2) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด คือ องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การศึกษาดูงาน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ 3) ติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการ องค์ประกอบที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) รวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ 2) เผยแพร่นวัตกรรม 3) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 3 การสำรวจและประเมินตนเองของครู ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สอบถาม

* Received 2 June 2020; Revised 16 June 2020; Accepted 2 July 2020



คุณสมบัติตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนา 2) ให้บุคคลอื่นในองค์กรสำรวจตนเอง 3) ทราบข้อบกพร่องและแนวทางในการแก้ไขตนเอง องค์กรประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตัวชี้วัดได้แก่ 1) ศึกษาเอกสาร 2) เป็นสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร 3) เป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง, สมรรถนะ, การพัฒนาตนเองของครู

Abstract

The purposes of the research article were 1) to study the current situations and desirable situations of teachers' competency in self – development. 2) to develop the guidelines to enhance teachers' competency in self – development. The sample of the study was 333 of teachers in schools Roi – et primary Educational service area office 1. The instruments used were questionnaire and in – depth interview. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and PNI modified. The results of the study revealed that 1) The current situations of teachers' competency in self – development shown that overall rated in more level, desirable situations shown that overall rated in the most level. when considered into each aspect yielded that all aspects rated in more level which consisted of investigative learning, gaining new knowledge related to academic works, construction of knowledge and innovation for development, exploration and self – assessment, sharing opinion and networking among professional community respectively. 2) The guidelines to enhance teachers' competency in self – development revealed that there were 4 elements and 12 indicators of the guidelines as follows; the first element was the investigative learning and gaining new knowledge related to academic works consisted of 1) inspecting activities, knowledge sharing, 2) gaining new knowledge related to academic works. The second element 2 was construction of knowledge and innovation for development comprised of 1) collection and classification of knowledge, 2) innovation publicity, 3) construction of knowledge and innovation. The third element was exploration and self – assessment of teachers consisted of 1) qualifying basic qualification which should be improved, 2) asking others personnel to assess themselves, 3) raising awareness of the weaks and guideline for improvement. The fourth



element was sharing opinion and networking among professional community comprised of 1) studying the literature and related documents, 2) being member of the professional organization, 3) being a leader to enhance competency.

Keywords: Guidelines, Competency, Self – Development

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวดว่าด้วยครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 52 กล่าวว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยกำกับการประสานให้สถาบันที่ผลิต และพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” และมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้ การบริหารงานของสภาวิชาชีพในการกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีครูเป็นบุคลากรหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายในฐานะที่เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างรอบด้านตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 8 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) แนวทางการปฏิบัติของการพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ของสถานศึกษาถ้ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพครู ให้มีความเป็นผู้นำในทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2544) การปฏิรูประบบสังคมของครูบุคลากรไทยเพื่อครูคุณภาพ ครูรุ่นใหม่ และเป็นครูมืออาชีพ คือการให้ครูมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานเช่นวิชาชีพอื่น ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



เหตุนี้จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ คนที่เป็นครูนั้นจะต้องมีทั้งความรู้ และความสามารถ มีความประพฤติดี มีเจตคติที่ดี เหมาะสมที่จะเป็นครูอย่างแท้จริงกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดสมรรถนะครู ขึ้นมาเพื่อจะให้ครูได้ปฏิบัติตนมีแนวทางการเทียบเคียงกับความเหมาะสมของตนโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบไปด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษา สมรรถนะครู กระทรวงศึกษาธิการ ได้จำแนกสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ความสำคัญของสมรรถนะการพัฒนาตนเอง เพื่อจะสามารถฝึกให้ครูพึ่งพาตนเองและสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้ โดยการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะนั้นสามารถเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองได้ ทำให้เรียนรู้ได้ดีผู้ที่เริ่มเรียนด้วยความคิดของตนเองจะเริ่มพัฒนาตนเองได้มากกว่าและดีกว่าผู้ที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้อื่นมาถ่ายทอดให้นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็น ห้องเรียนแบบเปิด (Open Classroom) การเรียนแบบไม่มีชั้น (Non – Grade School) ศูนย์บริการทางวิชาการ (Learning Resource Center) การศึกษาแบบมหาวิทยาลัยเปิด (University – Without – Walls) โดยรูปแบบของการเรียนรู้เหล่านี้ย่อมเหมาะกับการพัฒนาตนเองของครูอย่างหลากหลายวิธี (จามิกร นิภากุล, 2562)

ปัญหาของการพัฒนาตนเองของครูตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ทั้งบทความและวารสารที่เกี่ยวข้องทำให้เห็นถึงสภาพปัญหาของความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครูในหลาย ๆ ด้าน และยังรวมทั้งวิธีการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายแต่ยังขาดรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา ความพร้อม เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในแหล่งเรียนรู้ ของขอบเขตหน่วยงานวิจัย ประกอบกับครูยุคปัจจุบันที่เผชิญการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่ก้าวผ่านไปอย่างรวดเร็วครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นนี้เพื่อส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเองและคุณภาพของผู้เรียน อย่างต่อเนื่องและควรมีการแสวงหาแนวทางอย่างหลากหลาย แม้ในต่างประเทศยังให้ความสำคัญเป็นอันมากในการพัฒนาครูหลายปีที่ผ่านมาเราต่างพยายามที่จะแสวงหาวิธีที่เหมาะสมในการพัฒนาครูทั้งการอบรมการเพิ่มทักษะการจัดทำหลักสูตรเพื่อตอบสนองให้ได้ครูที่มีคุณภาพ อีกประการปัญหาในการพัฒนาครูไม่ได้เกิดจากระบบที่ไม่ดีหากแต่เกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองรวมถึงยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและมิได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (เลขา ปิยะอัจฉริยะ, 2551) การปฏิรูปการศึกษามีทั้งสำเร็จและล้มเหลวซึ่งการปฏิรูปที่ล้มเหลวประการหนึ่ง คือการผลิตและพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) จากที่ผู้เขียนได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จึงต้องการวิธีพัฒนาตนเองที่หลากหลาย รูปแบบที่เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษาที่มีสถานศึกษาที่มีหลายขนาด ความพร้อม เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยีที่มีอยู่ในแหล่งเรียนรู้ ของขอบเขตหน่วยงาน ประกอบกับครูยุคปัจจุบันที่เผชิญ การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยที่ก้าวผ่านไปอย่างรวดเร็วครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพตนเอง และคุณภาพของผู้เรียนผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาจากผู้เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารและ ครู เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะ ของ การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการวิจัย ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการ พัฒนาตนเองสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากทั้ง 232 โรงเรียน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,547 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 333 คน



กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และอายุราชการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

5.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: PNImodified)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าจัดลำดับความต้องการจำเป็น

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการระดมทุนสำหรับสถานศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)



1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยได้จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์และขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จากนั้นจึงลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการด้วยตนเองเพื่อทำการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยได้จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ประเมินและขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จำนวน 3 คน มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วการแปลความหมายของคะแนน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

| องค์ประกอบการพัฒนาตนเองของครู | สภาพปัจจุบัน | | | สภาพที่พึงประสงค์ | | | ความต้องการจำเป็น | |
|---|--------------|-------------|------------|-------------------|-------------|------------------|-------------------------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล | PNI _{modified} | ลำดับ |
| 1. การสำรวจและประเมินตนเองของครู | 4.13 | 0.78 | มาก | 4.94 | 0.21 | มากที่สุด | 0.196 | 3 |
| 2. การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ | 4.07 | 0.79 | มาก | 4.90 | 0.31 | มากที่สุด | 0.203 | 1 |
| 3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ | 4.10 | 0.79 | มาก | 4.93 | 0.24 | มากที่สุด | 0.202 | 2 |
| 4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย | 4.05 | 0.76 | มาก | 4.79 | 0.35 | มากที่สุด | 0.182 | 4 |
| รวม | 4.08 | 0.78 | มาก | 4.89 | 0.28 | มากที่สุด | | |

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู รองลงมาคือ ด้านที่ 3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และด้านที่ 2 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู รองลงมาคือ ด้านที่ 3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และด้านที่ 2 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 2 การศึกษาค้นคว้า ติดตาม



ความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ด้านที่ 3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู และด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

2. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

| องค์ประกอบการพัฒนาตนเองของครู | ความเหมาะสม | | | ความเป็นไปได้ | | |
|---|-------------|-------------|------------------|---------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| 1. การสำรวจและประเมินตนเองของครู | 4.98 | 0.13 | มากที่สุด | 4.96 | 0.26 | มากที่สุด |
| 2. การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ | 4.86 | 0.29 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 3. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ | 4.88 | 0.33 | มากที่สุด | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย | 4.96 | 0.26 | มากที่สุด | 4.98 | 0.13 | มากที่สุด |
| รวม | 4.92 | 0.27 | มากที่สุด | 4.98 | 0.19 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และ



นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครู และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตามลำดับ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความตระหนักสภาพการศึกษาในปัจจุบันที่ระบบการศึกษาอยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา จิตสิงห์ ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 ทั้ง 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าสภาพที่คาดหวัง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน รายข้อ (ญัฐธิดา จิตสิงห์, 2554) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวรรณ จันทร์ปรางค์ ได้วิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่าอาจารย์ มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานีมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก (จิระวรรณ จันทร์ปรางค์, 2550) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์ ได้วิจัยการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ครูครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านกนารพัฒนาตนเองโดยเรียงค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรมควบคุมการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรม 4) การสัมมนา 5) การนิเทศติดตาม 6) การเป็นที่เลี้ยง 7) การสอนแนะ (ปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคติ รัชตวิภาสนันท์ ได้ศึกษาสมรรถภาพครูเครือข่ายวิทยาศาสตร์กายภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์จะต้องเป็นรูปแบบที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรม การนำความรู้ไปฝึกทดลองปฏิบัติ การนิเทศโดยตรง การนิเทศทางโทรศัพท์การนเทศออนไลน์ ทางอินเทอร์เน็ต การจัดแสดงนิทรรศการ การนำเสนอผลงาน การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การใช้แหล่งการเรียนรู้จากองค์กรของรัฐเข้ามาช่วยเสริม 2) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องเป็นการพัฒนาแบบพบหน้า เนื่องจากสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication หรือ ICT) มาผสมผสานกันเป็นวิธีที่จะพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่อง 3) การพัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านใดก็ตามควรมีแบบอย่างหรือตัวอย่างที่ครูเห็นเป็นรูปธรรมและนำไปฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะด้วยตนเอง 4) การพัฒนาครูประจำการเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง หากได้รับแรงผลักดันส่งเสริมต่อเนื่อง



จากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่จะกระทำให้ครุมีกำลังใจและเกิดแนวความคิดพัฒนานวัตกรรมอย่างมีพลวัต 5) การพัฒนาครูโดยครูด้วยกันเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง เช่น การสังเกตการสอนของครูโดยเพื่อนครูและนำผลการสังเกตมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อหาแนวทางการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมยิ่งขึ้น (ภักดี รัชตวิภาสนันท์, 2548)

2. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับทางการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้ผลการวิจัยคือองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การสอบถามคุณสมบัติตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนา 2) การให้บุคคลอื่นในองค์การสำรวจตนเอง 3) การทราบข้อบกพร่องและแนวทางในการแก้ไขตนเอง องค์ประกอบที่ 2 การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การศึกษาดูงาน 2) การมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ 3) การติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ 2) การเผยแพร่ นวัตกรรม 3) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม องค์ประกอบที่ 4 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตัวชี้วัดได้แก่ 1) การศึกษาเอกสารตำรา และสื่อต่าง ๆ 2) การเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร 3) การเป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรมขององค์กร และในแต่ละองค์ประกอบสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรกคือ ครูได้ศึกษาดูงาน ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการกับผู้อื่นเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และครูได้มีการติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการใหม่ ๆ ตามลำดับ ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับมากเป็นเพราะครู มีการแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กล่าวถึงการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ คือ 1) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น



ในระดับประเทศในระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน 2) สามารถรวบรวมข่าวสารที่จำเป็น และนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

2.2 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรกคือ ครูได้มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่ความรู้ที่เกิดจากความรู้เดิม และคิดค้นพัฒนาใหม่ ครูได้มีการเผยแพร่นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ครูได้มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และครูได้มีการทดลองใช้นวัตกรรมก่อนนำไปปฏิบัติจริง ตามลำดับ ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ จัดหมวดหมู่องค์ความรู้ และพัฒนานวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ รายการพฤติกรรมของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553)

2.3 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรก คือ สอบถามคุณสมบัติของตนเองที่ควรปรับปรุงและพัฒนาจากผู้อื่น ให้บุคคลอื่นในองค์กร สำรวจเพื่อทราบข้อบกพร่องของตนเอง และทราบข้อบกพร่องของตนเองและแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities: PLC) ในสถานศึกษาทั้งระดับกลุ่มย่อยและระดับโรงเรียนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนวัตกรรมการใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาหรือแก้ปัญหาแทนวิธีการแบบเดิม ๆ

2.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สามอันดับแรกคือ การศึกษาเอกสาร



ตำราและสื่อต่าง ๆ การเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และการเป็นผู้ดำเนินการของกิจกรรมองค์กรวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีการศึกษาพัฒนาตนเองทั้งจากเอกสารตำรา และสื่อต่าง ๆ และมีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ อยู่เป็นประจำ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเองของครู ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ดังนี้ 1) ค้นหาความรู้แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นอยู่เสมอ 2) การพบปะกับผู้ที่ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ 3) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ 12 แนวทาง ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเองของครู มี 3 แนวทาง การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ มี 3 แนวทาง การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มี 3 แนวทาง และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มี 3 แนวทาง จากการ ศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นข้อที่มีค่ามากที่สุด คือการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย จากการวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 นี้ผู้วิจัยพบว่าครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงต้องการแนวทางในการพัฒนาตนเอง ซึ่งแนวทางที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นนี้ จึงเป็นแนวทางให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ตอบสนองซึ่งสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) ควรมีการศึกษาวิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในรูปแบบอื่น ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย 3) ควรมีการศึกษาการพัฒนา



แนวทาง ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านอื่น ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาครูได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จามี่กร นิภากุล. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ใน รายงานการวิจัย. สำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จิระวรรณ จันทร์ปรางค์. (2550). ความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัย รังสิต จังหวัดปทุมธานี. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์. (2556). ปัจจัยและรูปแบบการบริหารเวลาของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, 6(3), 775–793.
- ภักดี รัชตวิภาสนันท์. (2548). เหตุการณ์คลื่นยักษ์ถล่ม สู่ชั้นเรียนวิทยาศาสตร์. นิตยสาร สสวท., 33(134), 20–24.
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2551). โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2544). การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ. ตั้งในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอแนะการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.