

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

วิทยานิพนธ์  
ของ  
เบญจมินทร์ โคตรสุน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

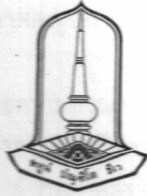
วิทยานิพนธ์  
ของ  
เบญจมินทร์ โคตรสุโน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กรกฎาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายเบญจมินทร์ โคตรสุโน  
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี)

ประธานกรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(ผศ.ดร.วันทนา อมตาริกุล)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

(ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

กรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(พล.อ.ต.ดร.อนันต์ ศรีอำไพ)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ.ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 25 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2560



## ประกาศขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันทนา อมตาริยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน กรรมการสอบ และพลอากาศตรี ดร.อนันต์ ศรีอำไพ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไข งานวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นายประสิทธิ์ ชัยวงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดร.ทงศิลป์ จันทะแจ่ง ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 นางสาวพิบูล ทองทิพย์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดร.ชาญชัย รัตนสุทธิผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข้าวสาร สพป.อุดรธานี เขต 4 นายรณฤทธิ์ พิมพิศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเม็ก สพป.อุดรธานี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย นายสำราญ อินทนาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 นายหลักการ สีพพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเองของครู

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหาร การศึกษา รุ่น พ 27 ห้อง 1 ศูนย์อุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกคนที่ให้อกำลังใจและคอย ช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัว บิดา มารดา ภรรยาและบุตร รวมถึงญาติพี่น้องทุกคนที่เป็นกำลังใจและดูแลห่วงใยผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมบูชาพระคุณบิดาและมารดาผู้ให้ชีวิต ให้การศึกษา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจน ทำให้สำเร็จการศึกษา

เบญจมินทร์ โคตรสุโน



ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
ผู้วิจัย	นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันทนา อมตาริยกุล
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู 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

#### ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ และ 36 ตัวชี้วัด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น



3. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI modified) ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีดัชนีความจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น และด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสม่ำเสมอ

4. ผลการพัฒนาแนวทางทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการสำรวจและประเมินตนเองของครู แนวทางการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ แนวทางการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ แนวทางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย แนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสม่ำเสมอ และแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

5. ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกแนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน



**TITLE** Developing Guidelines to Enhance Competency of Teachers in Self-Development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4

**AUTHER** Mr. Benjamin Kotsuno

**ADVISORS** Asst. Prof. Dr. Wantana Amatariyakul

**DEGREE** M.Ed. **MAJOR** Educational Administration

**UNIVERSITY** Mahasarakham University **DATE** 2017

### ABSTRACT

This research purposes were : 1) to synthetic elements and indicators of the Instructor for teacher competency in self-development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4, 2) to study the present and requirement situation of competency of teachers in self-development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4 and 3) to develop guidelines to enhance competency of teachers in self-development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4. The sample group are 304 teachers in the Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4 with random sampling by the multi -stage random sampling by using rating scale for the questionnaire (rating scale) 5 levels. The research statistic were mean, percentage and standard deviation.

The research results were as followed

1. There are six elements of the competency of teachers in self-development consist of : 1) Self-assessment of teacher 2) To study in present academic knowledge and news information 3) To create body of knowledge and innovation 4) Knowledge sharing and creating educational network 5) To do activities about teaching profession development and 6) Other self-development of teachers.

2. The result of study the present situation of competency of teachers in self-development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4 found that the present condition generally is top level with considering a part of great performance in to study in present academic knowledge and news information afterward is to do activities about teaching profession development, other self-development of teachers, knowledge sharing and creating educational network, self-assessment of teacher and to create academic knowledge and innovation is final.



The result of study the requirement situation of competency of teachers in self-development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4 found that the requirement condition generally is top level with considering a part of great performance in to create academic knowledge and innovation afterward is to study in present academic knowledge and news information, Knowledge sharing and creating educational network, to do activities about teaching profession development, self-assessment of teacher and other self-development of teachers is final.

3. The results of modified priority need Index analyzing of guideline to enhance competency of teachers in self-development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4 is found that the modified priority need Index is top level in to create academic knowledge and innovation afterward is self-assessment of teacher, knowledge sharing and creating educational network, to study in present academic knowledge and news information, other self-development of teachers and to do activities about teaching profession development is final.

4. The results of developing a guideline to enhance competency of teachers in self-development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4. The guidelines consists of self-assessment of teacher guideline, guideline to study in present academic knowledge and news information, guideline to create academic knowledge and innovation, knowledge sharing and creating educational network guideline, guideline to do activities about teaching profession development and other self-development of teachers guideline.

5. The results of appropriate and feasible assessment of guidelines to enhance competency of teachers in self-development under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 4 found that the guideline generally is in the highest level with considering a part of guideline is found that the guideline generally is in the highest level too.





## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ ..... 1
	ภูมิหลัง ..... 1
	คำถามการวิจัย ..... 3
	ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 4
	ความสำคัญของการวิจัย ..... 4
	ขอบเขตของการวิจัย ..... 4
	กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ..... 6
	นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 10
	สมรรถนะ ..... 10
	สมรรถนะของครู ..... 19
	การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ..... 41
	บริบทของสถานศึกษา ..... 46
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 48
	งานวิจัยในประเทศ ..... 48
	งานวิจัยต่างประเทศ ..... 51
3	วิธีดำเนินการวิจัย ..... 55
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู ..... 57
	ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 ..... 58
	ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู ..... 63
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 69
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 69
	ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 69
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 70



บทที่	หน้า
5	104
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	104
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	104
สรุปผล .....	104
อภิปรายผล .....	106
ข้อเสนอแนะ .....	108
บรรณานุกรม .....	109
ภาคผนวก .....	120
ภาคผนวก ก การหาค่าจำแนกและวิเคราะห์ข้อมูลของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	121
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	126
ภาคผนวก ค ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินงานวิจัย .....	140
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	145
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	159



## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู .....	35
2	แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	59
3	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	60
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อ ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 .....	70
5	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	75
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้าน .....	76
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู โดยจำแนกรายข้อ .....	77
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการโดยจำแนกรายข้อ .....	78
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยจำแนกรายข้อ .....	80
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย โดยจำแนกรายข้อ .....	81
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ เสมอโดยจำแนกรายข้อ .....	82



12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น โดยจำแนกรายข้อ .....	85
13	ผลการข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 .....	86
14	แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI modified) และลำดับ ความต้องการจำเป็นโดยรวม .....	88
15	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 .....	95
16	แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ .....	102



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework) ของแนวทาง การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู .....	7
2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง .....	12
3 แสดงระยะเวลาการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้ .....	56



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติ บ้านเมือง ให้รุ่งเรือง ซึ่งในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งกันด้วยปัญญา ใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางาน ด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 1) ดังนั้น วิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมไทยอันมีผลกระทบมาจากการพัฒนาในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหาและการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว พร้อมกับการขยายอย่างกว้างขวางของความรู้แห่งศาสตร์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารรูปแบบต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการปรับและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยรวมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วิชาชีพครูจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ชี้นำสังคมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 3-4)

หน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูได้ดำเนินการสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและกำหนดคุณภาพครูในการกำหนดกรอบสมรรถนะครู ของไทยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร 4) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 5) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 7) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมทางการศึกษา 8) สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล 9) สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู 11) สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 13) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน และ 16) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 5-6)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะที่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) สมรรถนะที่ 2. การบริการที่ดี (Service Mind) สมรรถนะที่ 3. การพัฒนาตนเอง (Self-



Development) สมรรถนะที่ 4. การทำงานเป็นทีม (Team Work และสมรรถนะที่ 5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) (พศิน แต่งจวง. 2554 : 3)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ เสริมสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลใฝ่รู้ใฝ่เรียน ฝึกให้มีความสามารถในการคิดและการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพื้นฐานธรรมดา เรียนรู้โลกใหม่แต่ไม่ลืมธรรมชาติและท้องถิ่นของตนเอง ครูจึงควรมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ คือ 1) สอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ และตามสมรรถนะ 3) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนจากประสบการณ์จริง คิดเป็นทำเป็น 4) ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม ที่ดีงาม และบุคลิกภาพที่ดี 5) จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม 6) เรียนรู้ไปพร้อมผู้เรียน 7) ประเมินผู้เรียนจากพัฒนาการ และพฤติกรรม (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2551 : 22-28)

สอดคล้องกับคำกล่าวของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กล่าวในการประชุมวาระพิเศษ “นายกรัฐมนตรีพบเพื่อนครู” ในวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 ณ อาคารชาเลนเจอร์ 1 อิมแพ็คอารีน่า เมืองทองธานี ให้ครูกู้จักปรับตัวเพื่อพัฒนาตัวเองว่า “...ครูต้องปรับตัว เปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพราะครูนั้นนอกจากจะเป็นผู้สอนแล้ว ต้องเป็นผู้เรียนรู้ด้วย สำคัญใหม่ครับ ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพิ่มสมรรถนะให้ตัวเอง...” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 19) ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (วิจารณ์ พานิช. 2557 : 10)

เห็นได้ว่า เมื่อครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในแต่ละรอบปีจึงมีหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 85-86) พบว่า ในรอบปีหนึ่งๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนในการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมถึงการนำไปใช้จริงมากนักน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ที่ใช้การอบรมในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ขาดการพัฒนาที่ตรงกับสภาพจริงและไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอนของครูได้ ซึ่งจุดอ่อนที่สำคัญเกี่ยวกับครู คือ ครูบางส่วนยังขาดเทคนิควิธีการสอน รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้จบการศึกษาไม่สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานหรือประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่



รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา 2558 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. 2558 : 1-2) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ผลสัมฤทธิ์เปรียบเทียบระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี คำนวณเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี รวมถึงรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. 2558 : 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีผลการประเมินและการวิเคราะห์ พบว่า ผลเฉลี่ยร้อยละทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่ำกว่าระดับ สพฐ. 6.70 และต่ำกว่าระดับประเทศ 8.49

รายงานงบทดลองหน่วยเบิกจ่ายรายปี ค่าใช้จ่ายสำหรับจัดอบรมสัมมนาครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ได้รับจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปี 2557 จำนวน 2,721,367 บาท และปี 2558 จำนวน 2,927,955 บาท เพิ่มขึ้น 206,588 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.06 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. 2558 : 3)

จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 ที่ลดลง เปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรค่าอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปี 2558 ที่เพิ่มขึ้น ชี้ให้เห็นว่า แม้ครูผู้สอนจะได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับอบรมสัมมนาเพิ่มมากขึ้น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก จึงสมควรมีนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้พัฒนาครูผู้สอนที่จะส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษา และสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งรับผิดชอบในการยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ทราบถึงสภาพปัญหา รวมทั้งเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์จะอันเกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้ทำการศึกษาสภาพปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน สามารถนำมาจัดทำแนวทางในการแก้ปัญหาและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูรวมไปถึงการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นอย่างไร





3. แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่สามารถนำไปใช้ ในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
2. ได้สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จะเป็นประโยชน์ สำหรับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และหน่วยงานที่มีบทบาทในการ เสริมสร้างสมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองของครู นำไปพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
3. ได้แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด กรอบแนวคิดการวิจัย สรุปสาระสำคัญดังนี้

องค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู. 2544 : 14-17) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
2. ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ



3. ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
4. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย
5. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสม่ำเสมอ
6. ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

## 2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะของครูด้านการพัฒนาตนเอง  
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะของครู ด้านการพัฒนาตนเอง

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 176 คน ครู 1,442 คน จาก 156 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 304 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้มาจากการคำนวณทางสถิติตามวิธีการของเครจซี แอนด์ มอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 43) และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

## 2.3 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ผู้วิจัยเลือกใช้ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นแนวทางการวิจัยในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ดังนี้

2.3.1 นายสำราญ อินทนาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (รับผิดชอบงานกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน)

2.3.2 นายประสิทธิ์ ไชยวงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (รับผิดชอบงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

2.3.3 นายสำเภา ศรีสมศักดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลทางการศึกษา

2.3.4 นายหลักการ สีพพันธ์ นิติกร/ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.3.5 นางสาวอุดมพร ไทยแสนทา นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.3.6 นายสิทธิพล พลวี นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.3.7 ดร.ทงศิลป์ จันทะแจ่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4



2.3.8 นางอ้อยทิพย์ สุระภักดิ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.3.9 นางสาวพิกุล ทองทิพย์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.3.10 นางสาวจิณณพัต ผลทิพย์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.3.11 นางเกษมณี ประเสริฐ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2.3.12 นางวรลัทภรณ์ อินทา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

### กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์  
ออกมาตามกรอบแนวคิดดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู (สำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการครู. 2544 : 14-17)

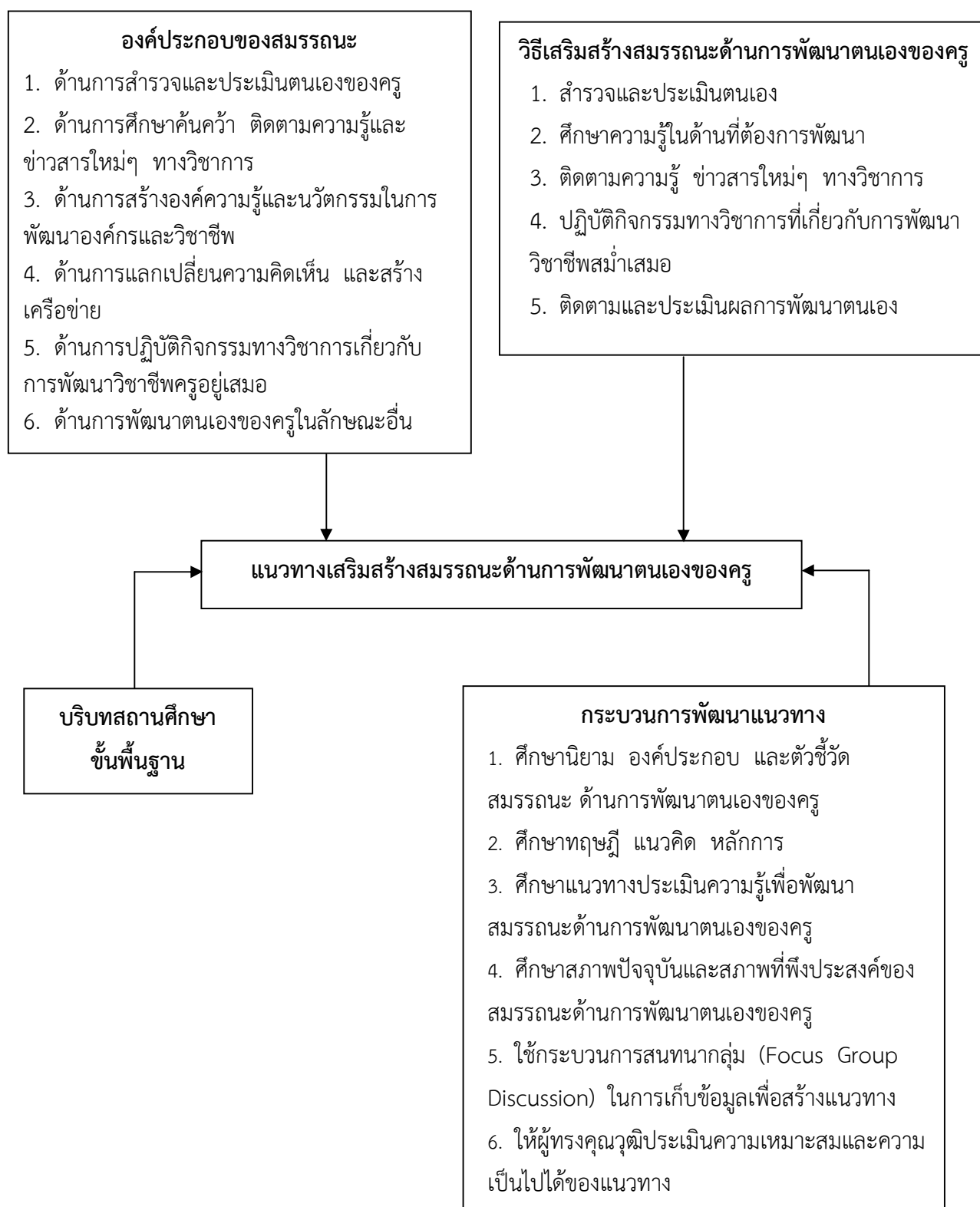
- 1.1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
- 1.2 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ
- 1.3 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
- 1.5 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 1.6 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ได้มาจากการสนทนา  
กลุ่ม (Focus Group Discussion)

3. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต  
4 ประกอบด้วย สภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐาน สภาพการบริหารจัดการ และภารกิจหลัก

กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework) กรอบแนวคิดและทฤษฎี  
ข้างต้นนำมาร่างการพัฒนาแนวทางฯ ได้ดังนี้





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework) ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
2. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู (ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
3. การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง กระบวนการดำเนินการ แก้ปัญหาและเสริมสร้างเพื่อให้เกิดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
4. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง วิธีการ ดำเนินงาน หรือเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
5. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ซึ่งเป็น คุณสมบัติของการมีสมรรถนะด้านพัฒนาตนเองของครู มี 6 ด้าน ดังนี้
  - 5.1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
  - 5.2 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ
  - 5.3 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
  - 5.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย
  - 5.5 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
  - 5.6 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น
6. กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง แนวทางการ ดำเนินงานเพื่อให้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 นำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 6 แนวทาง ดังนี้
  - 6.1 แนวทางการสำรวจและประเมินตนเองของครู
  - 6.2 แนวทางการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ
  - 6.3 แนวทางการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
  - 6.4 แนวทางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย
  - 6.5 แนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
  - 6.6 แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น
  - 6.7 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจาก การนั่งสนทนาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) เป็นกลุ่ม โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจะถูก คัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ตรง หรือเป็นผู้สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการได้
  - 6.8 สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐ ที่การจัดการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4



6.9 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นโดยพระราชบัญญัติการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ เลขที่ 25 หมู่ 8 ถนนราชการ ตำบลบ้านฝื่อ อำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุตรธานี 41160 มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริการจัดการศึกษาให้แก่โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับปฐมวัย ถึงระดับมัธยม ศึกษาตอนต้น ให้แก่โรงเรียนที่มีพื้นที่ตั้งใน 4 อำเภอ ในจังหวัดอุตรธานี ประกอบด้วย อำเภอบ้านฝื่อ อำเภอกุดจับ อำเภอน้ำโสม และอำเภอนาเยีย มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 156 โรงเรียน และแบ่งการบริหาร จัดการศึกษาเป็นกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน จำนวน 13 กลุ่มเครือข่าย

6.10 การดำเนินการ

6.11 วิธีการดำเนินการ

6.12 ผลการดำเนินการ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาจากเอกสารทางวิชาการ ตำราวารสาร และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยผู้วิจัยได้เรียบเรียงเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สมรรถนะ
  - 1.1 แนวคิดและความเป็นมาเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 1.2 ความหมายของสมรรถนะ
  - 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
  - 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ
2. สมรรถนะของครู
  - 2.1 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
  - 2.2 ความหมายของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
  - 2.3 รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู
  - 2.4 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
  - 2.5 องค์ประกอบ/ตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
  - 2.6 การดำเนินการตามแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
4. บริบทของสถานศึกษา
  - 4.1 สภาพทั่วไป
  - 4.2 ข้อมูลพื้นฐาน
  - 4.3 สภาพการบริหารจัดการ
  - 4.4 ภารกิจหลัก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### สมรรถนะ

#### 1. แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์การได้เริ่ม ขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์การกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ



โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถ มากกว่า คะแนนทดสอบ (Test Scores) ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 บริษัท McBer ซึ่ง McClelland เป็นผู้ดูแลได้รับการติดต่อจากองค์การ The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer : FSIOs) ในประเทศต่างๆทั่วโลก ซึ่งก่อนหน้านั้นการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ McClelland ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่า โดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดีแล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่าสมรรถนะ (สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2548 : ก) ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (Stone. 1999) แนวคิดเรื่องสมรรถนะ ของ McClelland ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะ หรือ ความสามารถของบุคคล ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ ปี ค.ศ. 1982 Boyatzis ได้เขียนหนังสือ ชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance โดยได้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก ปี ค.ศ. 1994 Hamel และ Prahalad เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future และได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะหลัก (Core Competencies) หรือความสามารถหลักขององค์การ โดยระบุว่าเป็นความสามารถที่จะทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่ง ไม่อาจเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลในหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดว่าในแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องมีความรู้พื้นฐานทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรมสัปดาห์และอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หลังจากนั้น แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ ได้ขยายผลมายังภาคธุรกิจเอกชนของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น สามารถสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจน นิตยสาร Fortune ฉบับเดือนกันยายน ปี ค.ศ. 1998 ได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงกว่า 4,000 คน จาก 15 ประเทศ พบว่า องค์การธุรกิจชั้นนำได้นำแนวความคิดนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารมากถึงร้อยละ 67 และ บริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Barr และ Keating (1985) ได้สำรวจบริษัท จำนวน 708 บริษัททั่วโลก ในปี ค.ศ. 1998 พบว่า Core Competency เป็นเครื่องมือบริหารสมัยใหม่ที่บริษัทนิยมนำมาใช้ปรับปรุง



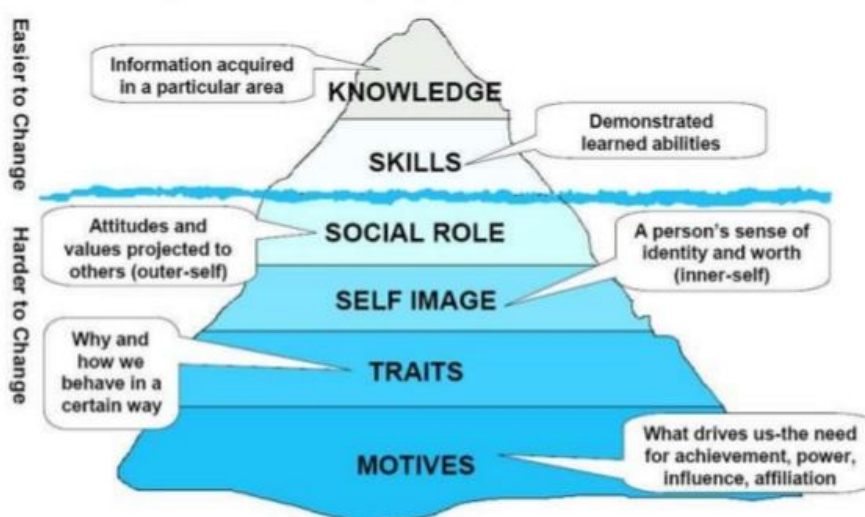


การจัดการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดเป็นอันดับ 3 และในปี ค.ศ. 2005 อยู่ในลำดับที่ 6 จากจำนวนเครื่องมือทางการบริหาร 25 รายการ

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดสมรรถนะ มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่าย บริษัทข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น ไทยธนาคาร เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น บริษัท ปตท.สำรวจและผลิต ปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวความคิดสมรรถนะไปใช้ ทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดจน (ผู้จัดการรายสัปดาห์. 2548) มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการและ ได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive System - SES) ใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐโดยยึดหลักสมรรถนะ และกำหนดสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ และประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่แสดง ด้านล่าง ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือความรู้ ทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยาก อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผล ต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

## Iceberg Model Of Competencies



ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็งคือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

## 2. ความหมายสมรรถนะ (Competency)

นักวิชาการทั้งต่างประเทศและของไทยได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

McClelland (1970) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการของสมรรถนะประกอบด้วย

- 1) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ
- 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การบริหารจัดการ และการสอนคณิตศาสตร์ เป็นต้น
- 3) มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept) หมายถึง เจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (Value) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง
- 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึง สิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เป็นคนที่ไว้วางใจได้ หรือเป็นคนที่มีเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น เป็นต้น และแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skills) ถือว่าเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาใหม่ได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และด้วยการปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ส่วนองค์ประกอบที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept) ได้แก่ เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองรวมทั้งบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล

นอกจากความหมายตามแนวคิดของ McClelland ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skills) จินตนาการส่วนบุคคล (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Boyatzis. 1982), Boam และ Sparrow (1992) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ Mitrani, Dalziel และ Fitts (1992) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่เด่นชัดของแต่ละบุคคลซึ่งมีเหตุเกี่ยวข้องกับผลงานที่ดีเลิศหรือมีประสิทธิภาพในงานหนึ่งๆ Spencer และ Sparrow (1993) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ



รับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ Spencer และ Sparrow (1993) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ผลรวมของการตั้งใจ อุปนิสัย แนวความคิดส่วนตัว ทักษะ หรือคุณค่า ที่มีความรู้ หรือ ทักษะจากพฤติกรรมที่มีคุณลักษณะของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถวัดผล และแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่มีผลงานดีเลิศกับผลงานเฉลี่ย Rylatt และ Loha (1995) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ลักษณะของทักษะ ความรู้ และทัศนคติ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ณ สถานการณ์หรือเฉพาะงานนั้น Mansfield (1996) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ส่วนผสมของความรู้ ทักษะ ความสามารถ การตั้งใจ ความเชื่อ คุณค่าและความใส่ใจ Swanburg (1968) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ทักษะ และความสามารถส่วนบุคคล Boyle (1981) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและ ทัศนคติอื่น ที่มีเพื่อให้ได้พฤติกรรมที่ต้องการในอนาคต Mansfield (1996) ให้คำจำกัดความของ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะ อุปนิสัย ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อให้ทำงานสำเร็จ Mc Lagan (1996) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้และทักษะ ซึ่งจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ Slivinski (1996) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นต่อผลงานหรือพฤติกรรมในการทำงาน Mirabile (1997) ได้ให้ คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ดีเยี่ยมของผลงานหนึ่งๆ Scott (1997) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attitudes) ที่ เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่ง นั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้ โดยผ่านการอบรมและพัฒนา Clark (1999) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ ความสามารถ (Abilities) ซึ่งสามารถสังเกตได้หรือสามารถวัดได้ และ 2) ความรู้ ทักษะและ ความสามารถเหล่านี้ จะต้องแยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้สูงกว่าและผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ออกจากกันได้ Green (1999) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คำอธิบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรของอุปนิสัยที่วัดผลได้และทักษะส่วนตัวที่ใช้ทำงานตามวัตถุประสงค์ Barr และ Keating (1985) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ (Competency) เห็นว่า คำนิยาม ส่วนมากจะมอง Competency หรือกลุ่มของ KSAO (Knowledge, Skill, Ability and other Characteristics) ที่บุคลากรต้องมี ซึ่งทั้งสองกลุ่มตระหนักถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่ จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ในทางตรงกันข้ามตามแนวคิดเริ่มแรกนั้น คำนิยามบางส่วนไม่ได้เน้นที่ ความแตกต่างของกลุ่มพฤติกรรมระหว่าง Competency ของผู้มีผลงานดีเลิศกับผู้อื่นดินิยามบน พื้นฐานของผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนั้น พันธกิจเริ่มแรกของ Competency-Based Management จะต้องให้นิยามของคำว่า Competency ให้ชัดเจนกันเสียก่อน Morgan (1997) ได้ให้คำอธิบาย ดังนี้ สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้ เพื่อให้เกิดการ บรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know How) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและ



แก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง Boyle (1981) ให้ความหมายของสมรรถนะ (competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือคุณภาพของบุคคลที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมที่จะมีผลต่อการบริการที่ดีเลิศ Dubois และ Rothwell (2004) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ Shermom (2004) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะและขยายเป็นแนวคิดผลลัพธ์ขององค์การต้องการได้ คือ สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจากความหมายนี้จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมทำให้เกิดผลงานและผลลัพธ์ขององค์การ

นอกจากนี้ ก็ยังมีนักวิชาการของไทยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะได้ให้ความหมายของสมรรถนะอย่างหลากหลาย ดังนั้นเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือความสามารถของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ในการท างานหนึ่งๆ ผู้ปฏิบัติต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วต้องรู้อะไรทำงานนั้นๆ อย่างไรและควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานนั้นได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์การ (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือ งดเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติงานเกิดเป็นนิสัย ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2545) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันออกไป บริษัท เฮย์กรุ๊ป ให้ความหมาย สมรรถนะ เป็นชุดของแบบแผนพฤติกรรมความสามารถและคุณลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จสำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ ส่วนเสน่ห์ จุ้ยโต (2548) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะไม่ได้แตกต่างจาก KSAOs ซึ่งเป็นคำย่อที่แสดงคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดย K หมายถึง ความรู้ (Knowledge) S หมายถึง ทักษะ (Skill) A หมายถึง ความสามารถ (Ability) และ O หมายถึง คุณลักษณะอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Other Characteristics) แต่ความแตกต่างจะอยู่ที่สมรรถนะ จะเน้นการวิเคราะห์คนมากกว่า การวิเคราะห์งาน สิมานันท์ (2548) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ ลักษณะร่วมของคำว่า สมรรถนะ คือ 1) มักจะหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้ วัดได้และ 3) คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นต้องสามารถแยกผลงานเด่นได้และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะ



เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ นิสตารค์ เวชยานนท์ (2549) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล (2549) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น อารงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ได้ให้คำอธิบายดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554 : 26-27) สรุปความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการของประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า องค์ประกอบสำคัญในความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการ ส่วนมากให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) มากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะ (Skills) และบุคลิกลักษณะของบุคคล (Traits) ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่ได้จำแนกความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็น หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และส่วนที่มองไม่เห็นเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ในตัวของแต่ละคน หมายถึง มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept) บุคลิกลักษณะ (Traits) แรงจูงใจ (Motive) จินตนาการส่วนบุคคล (Self Image) และบทบาททางสังคม (Social Role) เช่นเดียวกับ McClelland ที่ได้แสดงทัศนะไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะส่วนที่เป็นความรู้และทักษะ เป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีได้ไม่ยาก ซึ่งสามารถดำเนินการได้ด้วยการศึกษาค้นคว้าหา ให้เกิดความรู้และด้วยการปฏิบัติก็ก่อให้เกิดทักษะส่วนองค์ประกอบของสมรรถนะที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะ แรงจูงใจ จินตนาการส่วนบุคคลและบทบาททางสังคม เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวของบุคคล

### 3. ประเภทของสมรรถนะ

การศึกษาสมรรถนะนั้น จำเป็นจะต้องทราบประเภทของสมรรถนะว่ามีการแบ่งประเภทของสมรรถนะอย่างไร มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คือ นักวิชาการกลุ่มนี้ ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ สมรรถนะ แบ่งออกเป็นสองกลุ่มหรือสองประเภทนักวิชาการกลุ่มนี้ประกอบด้วย McClelland (1973) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็นสองกลุ่ม คือ 1) สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานสมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น 2) สมรรถนะที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึง ค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ)





ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานช่วยทำงานเกิดผลสำเร็จอย่างดีเลิศ เป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะพื้นฐาน และอ้างศักดิ์คองศาสวัสดิ์ (2548 : 6) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่เช่นกัน คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์การจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์การ ที่จะต้องมีสมรรถนะหลักขององค์การหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับองค์การหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักก็คือส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) 2) สมรรถนะอื่น (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์การต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะทางเทคนิค หรือสมรรถนะในสายงาน (Functional /Professional /Technical /Job Competency) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal / Individual Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำ หรือการบริหาร (Leadership / Managerial Competency)

กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มนักวิชาการที่มองว่า สมรรถนะ (Competency) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท อาทิเช่น ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 4-5) แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความสามารถหลัก (Core Competency) 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Professional Competency) 3) ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) ชูชัย สมิติไกร (2550 : 5) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ สมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) สามารถจำแนกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานต่างๆ เช่น ผู้ที่ทำงานในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะสายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงิน เป็นต้น เพราะฉะนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีสมรรถนะ 2 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน 3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ (Management Competency)” ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 5) แบ่งประเภทของสมรรถนะ Competency ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภท เช่นกัน คือ 1) Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยกับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักเรียกว่า Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล” และนิสตาจก์ เวชยานนท์



(2550 : 6) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งงานควรต้องมี และเป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลัก วิสัยทัศน์ขององค์กร เรียกว่า Core Competency 2) สมรรถนะที่เป็นความสามารถในการ บริหารตามระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ เรียกว่า Management Competency และ Professional Competency 3) สมรรถนะที่บุคลากรต้องมีในตำแหน่งงาน เพื่อให้ตนเองสามารถทำงานได้ดี เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency ในองค์กรบางแห่งอาจจะระบุสมรรถนะที่มี คือ ความรู้ ความสามารถทั่วไปที่สำคัญที่เรียกว่า Personal Competency

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อการจัดประเภทสมรรถนะ สามารถแบ่งประเภทของสมรรถนะได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งงานในองค์กรต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นความสามารถหลักขององค์กรและนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จ 2) สมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น และ 4) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ ทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

#### 4. ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

Castillo (พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. 2554 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Castillo. 2005 : unpagged) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ความสำคัญของสมรรถนะในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้ดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกอย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงานกับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญ องค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Mogan และคณะ (พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. 2554 : 13 ; อ้างอิงมาจาก Mogan and other. 2006 : unpagged) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ สิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุดในองค์กรคือการบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

ชูชัย สมितिไกร (2550 : 65) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์กรดังนี้ 1) สมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) สมรรถนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิด



การเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) สมรรถนะสามารถนำไปใช้ ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร 4) สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง 5) สมรรถนะป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้งๆ ที่พนักงานคนนั้น ไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือความสามารถของเขาเองและ 6) สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้นเพราะถ้าบุคลากรในองค์กรทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 5) ได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะ หรือ Competency ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนา ในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. เป็นประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัว บ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะองค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์

### สมรรถนะของครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 28 – 31) ได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะของครูของประเทศไทย ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ (1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้
2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้





5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
8. สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล
9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู
11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 25)

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ความหมายของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (Self - Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 28)

รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูไว้หลายรูปแบบ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2544 : 14-17)

1. การสำรวจและประเมินตนเอง
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ
7. การศึกษาดูงาน
8. การเข้ารับการฝึกอบรม



9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

10. การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น

รูปแบบการพัฒนาตนเองของครูโดยสังเขป ทั้ง 10 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร การพัฒนาตนเองของครูนั้น จะต้องเริ่มจากการพิจารณาตนเองโดยการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ที่ดีขึ้น

พจนี เพชรบูรณิน (2528 : 13) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การที่เราจะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไรก็ควรจะได้ทำการสำรวจตัวเอง ทั้งนี้เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่อย่างไรบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การสำรวจตัวเองทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจ การสำรวจด้วยตัวเอง การใช้แบบสำรวจ เป็นต้น

สมพร สุทัศนีย์ (2537 : 211) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การปรับปรุงตัวเองมีแนวทางในขั้นแรก คือ การศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและประเมินตนเองจะทำให้รู้จักส่วนดีและส่วนบกพร่องนั้น ถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น วิธีการศึกษากการประเมินตนเอง ได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอดที่เรามองไม่เห็นและการใช้แบบประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดทางจิตวิทยา

กระทรวงศึกษาธิการ (2559 : 62) ได้กำหนดแนวทางการประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การประเมินตนเองเพื่อให้รู้จุดบกพร่องที่ต้องพัฒนา แล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง ค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงอย่างหลากหลายทางเลือก และเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตัวเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกแล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การสำรวจและประเมินตนเองหมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งในส่วนดีและส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และเกิดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตัวเองต่อไป การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ

รูปแบบที่ 2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติของครู

สำนักงานคณะกรรมการประณการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 92) ได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้ การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เช่น คู่มือหลักสูตร คู่มือจัดการเรียนรู้ บทความทางวิชาการ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็น สำหรับบุคลากรทางการศึกษา เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533 : 338) การพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ บทความ เอกสาร ตำรา วารสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง สามารถศึกษาได้ด้วยตัวเองประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาเพื่อการศึกษา



สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 31)

1. เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัดและระดับปฏิบัติต่าง ๆ ต้องทราบ
2. เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกิดขึ้น
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ
4. เอกสารที่เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานของตนทราบ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

#### รูปแบบที่ 3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน หรือกลุ่มที่มีความสนใจสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพนี้เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการ จัดตั้งในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาประเทศชาติต่อไป และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระ จะมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงถือว่ามีศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ พัฒนาการศึกษาให้ทันความเจริญก้าวหน้าของโลก รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (พวงรัตน์ วิเวกานนท์. 2538 : 26)

เห็นได้ว่าการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพทางการบริหารหรือทางด้านวิชาชีพครูที่จัดขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการ จัดตั้งในลักษณะของการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา

#### รูปแบบที่ 4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนของครู

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สมิต อาชวนิจกุล (2534 : 100) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์เกี่ยวกับข่าวสารและข้อวิพากษ์วิจารณ์ควรอ่านเพื่อให้ทันเหตุการณ์บ้านเมือง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อสารมวลชนมีความสำคัญต่อบุคคลและการศึกษา ซึ่ง เสถียร เขยประดับ (2536 : 43) สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับวิธีการปฏิบัติ เทคนิคใหม่ ๆ สามารถทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดง



บทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมนั้น สามารถช่วยได้อย่างมาก

กล่าวได้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนเป็นการพัฒนาในการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

#### รูปแบบที่ 5 การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการของครู

การศึกษาค้นคว้าการทำงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นคว้าข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการปฏิบัติงานแล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูไว้ดังนี้

ธีระชัย ปุณณะโชติ (2532 : 1) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สรุปได้ว่า ข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ อบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ข้าราชการครูที่ดีต้องแสวงหาความรู้และเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลดีเพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ครูต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาวิจัย การพัฒนาเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ การสร้างผลงานทางวิชาการของครู จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำราจากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

#### รูปแบบที่ 6 การศึกษาต่อของครู

การศึกษาต่อ ถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพิ่มพูนทักษะทางวิชาการให้สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการศึกษาต่อไว้ดังนี้

ภิญโญ สาร (2526 : 275) ได้เสนอความคิดวิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติหน้าที่ไว้ดังนี้

1. วิธีการให้ไปศึกษาต่อนอกเวลาทำงานเพื่อให้ใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรู้การศึกษา คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในวิชาที่"หน่วยงานต้องการ เช่น ให้ไปเรียนเพิ่มเติมในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันทางการศึกษา หรือส่งไปเรียนเฉพาะทาง

2. วิธีการไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรรับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศก็จัดว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยอีกวิธีหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535 : 318) ได้ให้แนวคิดในการศึกษาต่อไว้ว่าบุคคลที่รับราชการอยู่แล้ว นอกจากจะมีวิธีการพัฒนาตนเองด้วการศึกษาด้วยตนเองแล้ว ยังมีโอกาสที่จะลาศึกษาต่อในประเทศได้อีกด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการ

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งเพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในส่วนของกรุงเทพมหานครเองอนุญาตให้บุคลากรลา



ศึกษาต่อได้ทั้งนอกเวลาทำงานและการใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นตามนโยบายและระเบียบของทางราชการด้วย

#### รูปแบบที่ 7 การศึกษาดูงานของครู

การศึกษาดูงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู โดยการศึกษาและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองเพื่อเป็นการแก้ไข ปรับปรุงงานตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงการศึกษาดูงาน ไว้ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ (2548 : 83) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนดีเด่นดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนและดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หรือ การศึกษาดูงานต่างประเทศ จะสามารถนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูเกิดความคิดในการพัฒนางาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู การศึกษาดูงาน สามารถทำได้ทั้งการศึกษาดูงานในประเทศและการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

#### รูปแบบที่ 8 การเข้ารับการฝึกอบรมของครู

การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นนั้น นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการเข้ารับการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตรดูล (2534 : 212) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงและควรตระหนักว่ามีความสำคัญต่อวิชาชีพ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ
2. เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้
3. เพื่อเป็นการปรับปรุงความเข้าใจ
4. เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยม
5. เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 187) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมมุ่งที่งานปัจจุบัน การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติ และทักษะให้แก่ พนักงานในปัจจุบัน

วิจิตร อวระกุล (2540 : 72) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ มิใช่เป็นการทำโทษหรือเป็นปมด้อยว่าบุคคลนั้นเป็นคนไม่มีความรู้ ต้อยประสิทธิภาพ แต่คนที่มีความรู้ยิ่งต้องเข้ารับการอบรมตลอดเวลา เพื่อแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาตนเองและการงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การเข้ารับการ



ฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างมีระบบ ได้พบปะวิทยากร ได้รับการสอนอธิบาย ได้รับคำแนะนำ ตลอดจนตอบคำถามข้อสงสัย ได้อ่านหนังสือ เอกสาร ตำราที่ได้รับความรู้และรายละเอียดประกอบ ตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรมเป็น กลไกสำคัญนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผลของการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนางาน อย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติ และทักษะ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมนั้น มีทั้งภาครัฐและเอกชน จัดการฝึกอบรมขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้

#### รูปแบบที่ 9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการครู

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการนั้น เป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่ นอกเหนือจากการที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ ครูสามารถเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อ แก้ปัญหาทางด้านวิชาการ หรือปรับปรุงตนเองได้ตรงตามความต้องการและความสนใจของแต่ละ บุคคล นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 16) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้เหตุผล แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนา ผลของการ สัมมนาถือว่าเป็นผลของการประมวลหรือสำรวจปัญหา เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือ ประสบการณ์หรือเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่ สำคัญของหน่วยงาน เพื่อใช้แสวงหาข้อตกลง หรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่ สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายหรือใช้เพื่อและเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน

จากแนวความคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มุ่งพิจารณาโดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับทราบหัวข้อที่จะสัมมนา ก่อน เพื่อจะได้ศึกษาเตรียมข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการสัมมนา

#### รูปแบบที่ 10 การพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานทางการศึกษา และ นักวิชาการที่นำมาเป็นฐานกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ของครูในลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

ภิญญา สาร (2526 : 273) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การฝึกฝนตนเองของ บุคคลที่กำลังทำงานอยู่หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานตามปกติ ทำได้โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การหาหนังสือมาอ่านเองตลอดจนการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

อรรถพร จินะวัฒน์ (2539 : 210) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ นอกจากบุคคลจะ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองแล้ว การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อเป็นสถานที่สำหรับรวบรวมและ นำเสนอข้อความรู้ เป็นแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เช่น เอกสาร บทความ ผลงานวิจัย ที่ได้รวบรวมไว้ แสดงผลงานการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคนิคการ





พัฒนาตนเอง เป็นต้น รวมทั้งการมีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่ทันสมัยสามารถติดตามวิทยาการ ความรู้ใหม่ ๆ ได้

จากแนวทางการพัฒนาตนเองของครูที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ได้แก่ การสำรวจ และประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ การศึกษา ต่อการศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ตลอดจนการ พัฒนาตนเองในลักษณะอื่น ต่างมีแนวทางและวิธีการที่หลากหลาย โดยมีนักการศึกษา นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาครูไว้ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็น สิ่งจำเป็นสำหรับครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาเยาวชน เพราะถ้าการศึกษา ล้มเหลวจะมีการกล่าวโทษครูว่าเป็นผู้มีส่วนทำให้การศึกษาเป็นเช่นนั้น ครูจะมีภาพพจน์ตกต่ำ เพราะ ครูขาดความเข้าใจ ขาดการพัฒนาตนเองในหน้าที่ทำงาน ครูจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดเกณฑ์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา. 2553 : 5) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและ วิชาชีพ
  2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
  3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย
- ประกอบด้วยรายการพฤติกรรมที่สำคัญ ดังนี้
1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
  2. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย
  3. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและ วิชาชีพ
  4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
  5. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทาง วิชาชีพแก่ผู้อื่น
  6. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพครู คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ ต้องการให้เกิดในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งคุรุสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพครู ได้เสนอเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ต่อคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางใน การประเมินและพัฒนาครู คณะกรรมการข้าราชการครูนำเสนอเกณฑ์ดังกล่าวต่อกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการได้รับเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อถือปฏิบัติแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครู ครั้งที่ 7 / 2538 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2538 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 มี 11 มาตรฐานและเพิ่มเติมมาตรฐานที่ 12



โดยคณะกรรมการชุดเดิม และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2544 รวมเป็น 12 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2544 : 29)

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ทั้ง 12 ข้อ เป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู เกณฑ์แต่ละข้อมีคำอธิบายและมีระดับคุณภาพกำหนดไว้ 2 ระดับ ครูสามารถนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คำอธิบาย การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีรายงานและผลงานที่ปรากฏชัดเจน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

1. การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
2. การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู

3. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
2. เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึงการเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น การเลือกกิจกรรมการเรียน การสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง
2. เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน
3. เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร





โดยพิจารณาจากการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

1. กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน
2. กิจกรรมและงานต่างๆในหน้าที่ครู ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน
3. กิจกรรมและการปฏิบัติงานต่างๆแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของครูอย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

คำอธิบาย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของ ผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน แต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก

1. มีการตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้นโยบายเป็นหลัก
2. การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

1. มีการตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการด้านต่างๆของผู้เรียนเป็นหลัก
2. การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียนโดยการปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคนเป็นรายสมรรถภาพ
2. การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็มศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา
3. การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คำอธิบาย พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้



### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่ใช้ มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. แผนการสอนที่ใช้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหา

ความรู้และสร้างความรู้

ระดับ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง มากขึ้น
3. แผนการสอนที่มีการปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน และข้อจำกัดของสถานศึกษา

ระดับ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเองโดยพิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
3. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คำอธิบาย พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสมโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอน กับองค์ประกอบของการสอนคือ ผู้เรียน กิจกรรมการ เรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรมและจุดประสงค์ของการเรียนรู้
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา
3. สื่อมีความหลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน



4. ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนตามความรู้สึกรู้สึกคิด และการตัดสินใจ  
ของตนเอง

ระดับ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้  
และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน
2. สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น
3. ประเมินผลการใช้สื่อและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. เผยแพร่สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง  
การจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ตามความ  
แตกต่างของแต่ละบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม  
และนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้
2. ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบหรือทำตามอย่าง
3. ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดหรือคำสั่ง

ระดับ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอดเป็นหลัก

โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการ  
สร้างความคิดรวบยอด

2. ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับ 3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการและสร้างนิสัยเป็นหลัก

โดยพิจารณาจาก

1. ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์  
ยิ่งขึ้นโดยใช้สถานการณ์ต่างๆอย่างหลากหลาย

2. ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนประเมินตนเอง และปรับปรุงตนเอง

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

คำอธิบาย รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง  
การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ  
ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ปัญหาความ  
ต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียน  
หรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก



1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนา ที่เป็นภาพรวมกลุ่มใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งห้อง
2. เทคนิควิธีการ นวัตกรรมที่นำเสนอ เป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนเป็นภาพรวมกลุ่มใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งห้อง
3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรมที่ เป็นภาพรวมของการพัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง
4. ข้อเสนอแนะใหม่ๆที่เป็นการเสนอในการปฏิบัติต่อผู้เรียนเหมือนกันทั้งห้อง

ระดับ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่นๆ
2. เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอ ในการพัฒนาผู้เรียนสนองตอบต่อสภาพของผู้เรียนรายกลุ่ม
3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายกลุ่ม
4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับของผู้เรียน

ระดับ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็น รายบุคคล โดยพิจารณาจาก

1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นรายบุคคล
2. เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอ ในการพัฒนาผู้เรียนสนองตอบต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล
3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล
4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยวาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ  
โดยพิจารณาจาก

1. การแต่งกายสภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
2. การใช้วาจาสุภาพ
3. มีความประพฤติเรียบร้อย



4. มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
5. รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำหรือ แก้ไขข้อบกพร่อง ในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนการสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก

1. การให้คำแนะนำ
2. การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
3. การแก้ไขข้อบกพร่อง
4. การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีจนกลายเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง
3. เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน
4. เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ การยอมรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความสามารถ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดจากการกระทำนั้น

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความเข้าใจงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความเต็มใจและรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
4. ผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง



2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
3. การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุง

พัฒนา

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

คำอธิบาย ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง ตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานอื่น เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายให้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ความสามารถ หรือความถนัด โดยพิจารณาจาก

1. การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจระหว่างการปฏิบัติงาน
4. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชน และร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นผู้นำวางแผนพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางานทำให้งานมีประสิทธิภาพเป็นระบบ
3. ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุง

พัฒนางาน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นคว้า การสังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาการตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับ



สภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับ 3 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้ เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารได้
2. การให้บริการข้อมูลสารได้
3. การนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

คำอธิบาย สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การนำเอา ปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ มากำหนด กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาวิกฤติต่างๆในลักษณะเดียว

โดยพิจารณาจาก

1. การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาแบบตรงตัว ใช้ตัวแปรตัวเดียว ลักษณะ เดียวมีสูตรตายตัว
2. กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนหรือการแก้ปัญหา มีทางเลือกทาง เดียว ไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ

ระดับ 2 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาใช้องค์ประกอบรอบด้าน โดยพิจารณา

จาก

1. นำองค์ประกอบรอบด้านมาช่วยในการพัฒนาหรือการแก้ปัญหา
2. นำเอาข้อมูลมารวบรวมสร้างทางเลือกหลายๆทางแล้วเลือกทางเลือก

ที่ดีกว่า

3. สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อขจัดปัญหาเดิมที่จะเกิดขึ้นได้ใน

ภายหน้า

4. ใช้แนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไข

ระดับ 3 สร้างกิจกรรมการเรียนรู้จากปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาได้ อย่างต่อเนื่องโดยพิจารณาจาก

1. การนำเสนอองค์ประกอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ
2. ให้ผู้เรียนรู้จากผลกระทบทกระทำของตน ประเมินการแสดงผลของตน ว่ามีผลดี มีจริยธรรมความงามมากน้อยเพียงใด
3. ให้ผู้เรียนสร้างแนวทางในการพัฒนาตน เพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤติที่ จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถาวร





เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 12 มาตรฐาน เป็นเกณฑ์การปฏิบัติตนและเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำมาใช้ในการประเมินตนเองได้ หรือผู้บริหารอาจใช้เกณฑ์ดังกล่าวประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นใช้แนวทางในการพัฒนาครู

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ได้กำหนดมาตรฐานสำหรับครูในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น และ ต้องมีผลงานหรือรายงานอย่างชัดเจน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา คือ การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน แล้วสามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล ใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหา ใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมได้

องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ที่	องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	หน่วยงานทางการศึกษา			สรุป
		ก.ค. (2544)	ก.ค.ศ. (2553)	คุรุสภา (2537)	
1	การสำรวจและประเมินตนเอง	√			1
2	การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน	√	√		2
3	การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ	√	√		2
4	ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และ ข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ	√	√	√	3
5	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	√	√	√	3
6	การแสวงหาข้อมูลและใช้ข่าวสารในการพัฒนา	√	√	√	3
7	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	√	√	√	3
8	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	√	√	√	3
9	การพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น	√			1





ตัวชี้วัดขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดรายการพฤติกรรมและตัวชี้วัดขององค์ประกอบ ด้านการพัฒนาตนเองของครูไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 34) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการสำรวจและประเมินตนเองไว้ดังนี้

1. การให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจ
2. การสำรวจด้วยตัวเอง
3. การใช้แบบสำรวจ
4. การสังเกตตนเอง
5. การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอด

จิตรลดา วัฒนาพรณภิตติ (2554 : 12) ได้กำหนดกระบวนการสำรวจและประเมินตนเอง ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเอง
2. การใช้แบบสำรวจเพื่อประเมินตนเอง
3. การรับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่น
4. การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 25) ได้กำหนดรายการพฤติกรรมของการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการไว้ดังนี้

1. การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา
2. การศึกษาดูงาน
3. การค้นคว้าด้วยตนเอง
4. การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ

โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 25) ได้กำหนดรายการพฤติกรรมของการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพไว้ดังนี้

1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย
2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (การจัดการความรู้ในองค์กร : JCKM Weblog) ได้กำหนดกระบวนการการสร้างองค์ความรู้ ไว้ดังนี้

1. การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร

2. การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

3. การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

4. การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน



5. การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

6. การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550) ได้กำหนดกระบวนการสร้างนวัตกรรม ไว้ดังนี้

1. จัดทำทะเบียนรายการความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge : EK) และความรู้ที่ฝังอยู่ในคน

2. จัดทำคู่มือการใช้ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge : EK) และความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)

3. จัดทำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และระบบสารบรรณแบบ Manual ความรู้ที่เป็นประเภทความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)

4. จัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge : EK) ในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และในรูปเอกสารกระดาษ

5. รวบรวมข้อมูลด้านวิชาการที่เป็นเอกสาร

6. จัดทำฐานข้อมูลความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge : TK)

7. รวบรวมด้านแนวคำวินิจฉัยที่เกี่ยวข้อง

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้กำหนดกระบวนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มีขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย

1. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

2. กำหนดกรอบแนวคิดของกระบวนการเรียนรู้

3. สร้างต้นแบบนวัตกรรม

4. ทดลองใช้นวัตกรรม

5. เผยแพร่ใช้นวัตกรรม

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2544 : 29) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ไว้ดังนี้

1. สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

2. สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 25) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้  
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2544 : 22) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ไว้ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู
3. การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
4. การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู

5. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ
6. เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
7. เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

สมพงษ์ มะใบ (2546 : 44) ได้กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

1. เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการสม่ำเสมอ
2. มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
3. มีความสามารถเสนอความรู้ใหม่ๆ กับผู้เรียน เพื่อนครู และสังคมได้

Dotun (2010) ได้กำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

1. ร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู และการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน
3. สนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย
4. เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

5. เผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน
6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

7. เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน



8. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553 : 25) ได้กำหนดรายการพฤติกรรมของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น

3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 34) ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเองของครู ในลักษณะอื่น ไว้ดังนี้

1. การเรียนทางไปรษณีย์
2. การหาหนังสือมาอ่านเอง
3. การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ
4. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 14-17) รวมทั้งหน่วยงานการศึกษาและนักวิชาการได้กำหนดไว้ สามารถนำมาสังเคราะห์รวมกันได้ทั้งสิ้น 6 องค์กรประกอบ และ 36 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. องค์กรประกอบ มีจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเอง ของครู 2) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สม่ำเสมอ และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น
2. ตัวชี้วัดขององค์กรประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู มีจำนวน 36 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1) การสังเกตตนเอง 2) การใช้แบบสำรวจในการประเมินตนเอง 3) การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น 4) การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง 5) การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อหาสิ่งที่ต้องปรับปรุง 6) การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง 7) การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก 8) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง 9) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ 10) การรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 11) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ 12) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 13) การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น 14) การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 15) มีการการศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ 16) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู 17) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง 18) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ



กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู 19) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 20) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์การ สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง 21) เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู 22) การร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูและการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา 23) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับ เพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน 24) การสนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทาง วิชาชีพที่หลากหลาย 25) การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันและการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 26) การเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน 27) การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 28) เป็นครูที่ เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการ เรียนการสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 29) การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 30) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและ ระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน 31) สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่ จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดย พิจารณาจาก การมีภาวะวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 32) สามารถ จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย 33) การเรียน ทางไปรษณีย์ 34) การหาหนังสือมาอ่านเอง 35) การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ และ 36) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง

การดำเนินการตามแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

1. การเตรียมความพร้อม
  - 1.1 สืบหาข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
  - 1.2 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
  - 1.3 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาเอกสารเพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของ ครูกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน
3. กำหนดความมุ่งหมาย/มาตรฐาน และตัวชี้วัดในการประเมินแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
4. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ พัฒนาตนเองของครู ประมวลผลและสรุปข้อมูล
5. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครู โดยกลุ่มตัวอย่างที่ถูกคัดเลือกมา ภายใต้การดำเนินการของผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ผ่านการกรองมาอย่างดีจากการอภิปรายของกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์และสรุปผล



6. ประเมินการดำเนินการตามแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

6.1 ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

6.2 ประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

### การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนา มารวมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจงตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา ได้ตอบ ถกปัญหา อภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนคติกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมาย เฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ต้องตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ (วรธรณี แกมเกตุ. 2551 : 254-255) ซึ่งปรากฏนิยามของการดำเนินการดังนี้

Munday (2006 : 89-105) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ แท้ที่จริงแล้วการสนทนากลุ่มได้รับการพัฒนาเบื้องต้นเพื่อวัตถุประสงค์ในวิธีการวิจัยเชิงวิชาการ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 โดยปรากฏ ความหมายที่เหมือนกันสำหรับการวิจัยทางการตลาด อย่างไรก็ตามการวิจัยโดยวิธีสนทนากลุ่มได้รับความนิยมนในหมู่นักวิชาการและนักวิจัยโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและด้านสังคมศาสตร์ โดยนักวิจัยได้พัฒนาวิธีการและควบคุมให้เหมาะสมกับงานวิจัยเฉพาะของตน

Massey, Oliver (2010 : 21-28), Krueger (1994) รวมทั้งผลงานทางวิชาการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่ม ถือได้ว่ามีส่วนช่วยต่อการสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาจากประสบการณ์เฉพาะด้านหรือ เรื่องราวต่างๆ กล่าวได้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นการเติมเต็มช่องว่างของความหมายที่ตกหล่น ช่วย สร้างความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถาม โดยเฉพาะคำว่า “ทำไม” ที่ปรากฏอยู่เบื้องหลัง ทัศนคติและพฤติกรรมเหล่านั้น กล่าวได้ว่า การสนทนากลุ่มจะช่วยผลักดันให้ผู้เข้าร่วมสนทนาเกิด กระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องจากการอภิปรายนั้น

Massey (2010 : 21-28) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ขณะเดียวกันวิธีการสนทนากลุ่ม ถึงแม้จะถูกใช้อย่างกว้างขวางแต่ก็มักจะถูกรวิวิจารณ์ว่าวิธีการดังกล่าว ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับเทคนิคการ วิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

Massey (2010 : 21-28) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ ที่ได้ทำการศึกษาก่อนหน้านั้น ให้ คำแนะนำดังนี้ ถึงแม้การวิเคราะห์ในวิธีการสนทนากลุ่มจะไม่ได้กล่าวถึงรายละเอียดมากนัก เนื่องจาก มีความเข้าใจอยู่แล้วโดยนัยที่สามารถจัดทำวิเคราะห์ได้หลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ของการศึกษาวิจัย โดยรูปแบบของการสนทนากลุ่ม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และการวิเคราะห์โดยปรากฏความแตกต่างบนพื้นฐานวัตถุประสงค์สำหรับการแสดงความ คิดเห็นของ กลุ่มและความต้องการเฉพาะของงานวิจัย

Arrazy และคณะ (2011 : 71-98) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสะสมเพิ่มพูนที่มากขึ้น จากการสำรวจค้นหากจากการพูดคุย ผู้เข้าร่วมสนทนาจะเผยให้เห็นถึงมุมมองของแต่ละบุคคลและการ เฝงิยความขัดแย้งที่อาจมีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพของผลลัพธ์จากการสนทนากลุ่ม





Massey (2010 : 21-28) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ กล่าวสรุปเกี่ยวกับแบบจำลองที่นำเสนอสำหรับการวิเคราะห์และการตีความจากการสนทนากลุ่มเพื่อการวิจัยเชิงประเมินผล การสนทนากลุ่มได้นำเสนอโอกาสของการได้รับความคิดเห็นจากสมาชิกของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาในระดับลึกซึ่งอย่างมีนัยสำคัญ โดยเกิดขึ้นจากประสบการณ์การสังเกต รวมทั้งความคิดเห็นที่เกิดขึ้นในระหว่างการสนทนาร่วมกัน โดยประการสำคัญ คือ ผู้เข้าร่วมสนทนาได้เชื่อมโยงทัศนคติ ความเชื่อ หรือความคิดเห็น จากการสังเกตร่วมกันหรือใช้ประสบการณ์ ที่มีอยู่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการถกหรืออภิปรายภายในกลุ่ม โดยสิ่งที่ได้รับจากการสนทนากลุ่ม คือ ข้อสรุปเกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อ และ/หรือความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวงสนทนากลุ่ม ซึ่งจะปรากฏให้เห็นถึงบริบทที่กว้างขวางขึ้น โดยเฉพาะจากข้อความหรือประโยคที่ปรากฏจากการสนทนา ทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับหัวข้อหรือประเด็นที่กำหนด Massey (2010 : 21-28) กล่าวต่ออีกว่า การอธิบายของแต่ละระดับของข้อมูลทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสสร้างความกระจ่างมากยิ่งขึ้นในสิ่งที่ต้องการค้นหาจากการวิจัย วิธีการสนทนากลุ่มทำให้ผู้อ่านผลงานวิจัยได้เข้าใจมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับข้อสรุปที่ได้รวมทั้งประจักษ์พยานที่ได้รับจากการวิเคราะห์ ข้อมูลดังกล่าว

สำหรับบริบทในประเทศไทยมีการกล่าวถึงเกี่ยวกับการดำเนินการสนทนากลุ่ม ดังนี้

ชาย โพลีลีตา (2547 : 209) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่มต่างจากวิธีการที่เกี่ยวกับกลุ่มแบบอื่นๆ กล่าวคือ การสนทนากลุ่มไม่ใช่การสัมภาษณ์คนเป็นกลุ่ม (Group Interview) ที่มุ่งหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องทีนักวิจัยต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้ เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำชุมชนหลายคนพร้อมกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนนั้นๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชากร เศรษฐกิจ การศึกษา และสุขภาพอนามัยของคนในชุมชนโดยรวม เป็นต้น ในการสัมภาษณ์กลุ่มเช่นนั้น ผู้สัมภาษณ์มักใช้แบบสอบถามที่มีคำถามทั้งปลายเปิดและปลายปิด แต่การสนทนากลุ่ม เป็นการอภิปรายมากกว่าจะเป็นการสัมภาษณ์ ขณะเดียวกันการสนทนากลุ่มก็ไม่ใช่การระดมสมองกลุ่มผู้รู้ จุดต่างอยู่ที่การระดมสมองนั้นมุ่งหาข้อสรุปที่ลงตัว (Consensus) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่การสนทนากลุ่มมุ่งหาความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ร่วมสนทนา ซึ่งอาจแตกต่างกันหลากหลาย ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องลงรอยกันเสมอไป

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551 : 146) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถามคำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อยๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

รัตนะ บัวสนธิ์ (2551 : 112-113) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งทีนักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาได้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันในเรื่องที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) กล่าวคือ



นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใดๆที่สงสัยก็ได้

อาภา ยังประดิษฐ์ (2552) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน วิถีชีวิต ทศนคติ ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง และพฤติกรรม ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลทั่วไป ก่อน-หลังเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม หรือใช้เมื่อต้องการคำอธิบายหรือรายละเอียดต่างๆ เพิ่มเติม ใช้เพื่อหาคำตอบในประเด็นที่น่าสนใจ เป็นต้น โดยข้อดีของการสนทนากลุ่ม คือ การได้รับข้อมูลอย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา มีการตรวจสอบข้อมูลร่วมกัน สามารถเห็นปฏิกริยาและสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีโอกาสสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนา อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม คือ ไม่เหมาะสมกับประเด็นที่อ่อนไหว เป็นความลับ เป็นเรื่องส่วนตัวหรือเป็นเรื่องที่ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคม ทั้งนี้ยังพบว่ามีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา กล่าวคือการดำเนินการครั้งละไม่เกิน 2 ชั่วโมง และจำนวนประเด็นที่กำหนดไม่ควรเกิน 5 ประเด็น หรือ 10 ข้อคำถาม อาภา (2552) กล่าวต่อไปอีกว่า สำหรับการสนทนากลุ่ม สมาชิกในกลุ่มไม่ควรเกิน 12 คน ลักษณะของสมาชิกเป็นผู้ที่มีข้อมูล มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เป็นอย่างดีโดยในกลุ่มควรมีลักษณะของบุคลากรที่เป็นกลุ่มคนลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้จริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องมีมาตรการรักษาความลับ เช่น ปรากฏเฉพาะแต่การบันทึกเสียง และการเผยถึงข้อมูลส่วนบุคคลเท่าที่จำเป็นและได้รับอนุญาตเท่านั้น รวมทั้งการลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย อีกทั้งผู้วิจัยจำเป็นต้องปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

รัตนะ บัวสนธ์ (2552 : 123) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่มมิใช่การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) แม้ว่าลักษณะการดำเนินงานจะอาศัยการสัมภาษณ์พูดคุยกันระหว่างนักวิจัยกับกลุ่มบุคคลก็ตาม ทั้งนี้ เพราะมีลักษณะที่แตกต่างกันอย่างน้อยสามประการใหญ่ๆ คือ

ประการแรก คือ การสัมภาษณ์กลุ่มจะเป็นการซักถามบุคคลต่างๆในกลุ่มตามประเด็นที่นักวิจัยกำหนดไว้ และมุ่งให้บุคคลได้ตอบมีปฏิสัมพันธ์กับนักวิจัยเป็นหลัก รัตนะ บัวสนธ์ (2552 : 123) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การสัมภาษณ์กลุ่ม เป็นการอาศัยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มให้ร่วมกันตอบและตรวจสอบซึ่งกันและกันตามประเด็นคำถามของผู้สัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มค่อนข้างเป็นข้อมูลที่มีความตรงน่าเชื่อถือได้มาก เพราะผ่านการตรวจสอบจากสมาชิกในกลุ่มมาแล้วนั่นเอง

ประการที่สอง คือ กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมในการสนทนากลุ่มนั้น มิได้เป็นการจัดกลุ่มที่เกิดขึ้นเองตามปกติ กลุ่มบุคคลที่ร่วมสนทนานั้นเป็นกลุ่มบุคคลที่นักวิจัยคัดเลือกกำหนดให้เข้าร่วมกลุ่มโดยพิจารณาตามคุณสมบัติต่างๆ แล้วให้บุคคลเหล่านั้นมีปฏิสัมพันธ์กันให้มากที่สุด หรือมุ่งให้บุคคลในกลุ่มได้มีการอภิปรายโต้แย้งกัน

ประการที่สาม ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจะไม่ใช้เวลายาวนาน ดังเช่นการสัมภาษณ์กลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยจะต้องเข้าไปอยู่ร่วมในสนามวิจัยเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับสมาชิก แต่การสนทนากลุ่มจะใช้ช่วงเวลาสั้น ซึ่งใช้เฉพาะการเก็บข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการและเมื่อได้แล้วก็ยุติการสนทนา





นอกจากนั้น การสนทนากลุ่มยังแตกต่างจากการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) หรือการประชุมระดมสมอง (Brain Storming) เพราะมิได้มุ่งหาคำตอบที่เป็นข้อสรุป หรือความคิดเห็นร่วมกันที่มีต่อประเด็นต่างๆของบุคคลในกลุ่มดังเช่นวิธีการทั้งสองนี้ แต่การสนทนากลุ่มนั้น ความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนาอาจจะหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

จากความหมาย และคำอธิบายข้างต้น สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการให้ผู้ร่วมสนทนาได้พูดแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนั้น การอภิปรายกลุ่มนั้นเหมาะที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลที่เป็นเรื่องที่ต้องมีการอภิปรายแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆเพื่อให้ได้คำตอบในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา จึงเหมาะกับการวิจัยที่ต้องการหารูปแบบโครงสร้าง หรือ แนวคิดใหม่ๆ

สำหรับรายละเอียดและวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จะกล่าวต่อไป ดังนี้

Krueger (2002) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การออกแบบและดำเนินการสนทนากลุ่มมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1. กลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา ผู้วิจัยจะต้องคัดเลือกอย่างรอบคอบจำนวน 5-10 คนต่อกลุ่ม แต่ที่เหมาะสม คือ จำนวน 6-8 คนต่อกลุ่ม โดยต้องมีลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่เหมือนกัน เป็นกลุ่มคนประเภทที่คล้ายคลึงกัน จะต้องจัดเข้าในการสนทนากลุ่ม 2. บรรยากาศในการสนทนากลุ่มมีความสบาย ผ่อนคลาย กำหนดที่นั่งเป็นวงกลม การจัดให้มีการบันทึกเสียง 3. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มมีความชำนาญในการดำเนินการ โดยกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า เอื้ออำนวยให้เกิดสภาพแวดล้อมในขณะสนทนาที่เปิดใจตามสมควร 4. กำหนดให้มีการวิเคราะห์เชิงระบบ กระบวนการที่สามารถพิสูจน์ได้และการรายงานอย่างเหมาะสม Krueger (2002) กล่าวถึงความชำนาญของผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ปรากฏตามหัวข้อ ดังนี้ 1. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มมีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยมีความรู้ในหัวข้อหรือประเด็นคำถาม 2. มีผู้ช่วยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Assistant Moderator) ที่รับผิดชอบ เรื่องการจดบันทึก และ/หรือการบันทึกเสียง 3. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม มีการเตรียมสภาพจิตใจให้พร้อมต่อการดำเนินการ 4. สร้างบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้การสนทนากลุ่มเกิดความกระชับราบรื่น 5. ใช้ประโยคการสนทนาและจังหวะของการดำเนินการอย่างเหมาะสม 6. ควบคุมการโต้ตอบและหมั่นคอยสังเกตอาการปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 7. กล่าวสรุปปิดท้ายอย่างเหมาะสม เช่น การกล่าวสรุปผลและยืนยันผลลัพธ์ที่ได้การทบทวน วัตถุประสงค์ และสอบถามเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่ยังอาจขาดความสมบูรณ์ การกล่าวเสริมเพิ่มเติมประเด็น (หากมี) รวมทั้งการกล่าวขอบคุณและปิดท้ายการสนทนากลุ่ม

สำหรับประเด็นของข้อคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มที่ส่งผลทำให้ได้รับข้อมูลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด Krueger (2002) ได้ให้คำอธิบาย ซึ่งประกอบด้วย

1. การใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) เช่น “ท่านคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว” หรือ “อะไรที่ท่านคิดแล้วเห็นว่าเหมาะสมที่สุดต่อการดำเนินการในรายการที่นำเสนอ” เป็นต้น

2. หลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่ให้เลือกเพียงคำตอบที่ถูกหรือผิด (Dichotomous Questions)



3. ใช้การตั้งคำถามว่า “ทำไม” ให้น้อยครั้ง จะปรากฏความเหมาะสมมากกว่า เนื่องจากคุณลักษณะหรือรูปแบบเฉพาะของหัวข้อหรือประเด็นคำถาม ต่างมีอิทธิพลโดยตรงที่พร้อมจะโต้ตอบอย่างทันที ซึ่งอาจ ทำให้การดำเนินการสนทนากลุ่มปรากฏความคลาดเคลื่อนในสาระสำคัญได้
4. ใช้ประเด็นคำถามที่ก่อให้เกิดการหวนคิดพิจารณา
5. พยายามใช้รูปแบบของหัวข้อคำถามที่หลากหลายในรูปแบบของคำถาม ประกอบด้วยคำถามเปิด ประเด็นคำถามนำเข้าสู่ประเด็นคำถามที่ส่งผ่านประเด็นคำถามประเด็นหลัก และคำถามปิดท้าย
6. การใช้คำถามที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม อาทิเช่น ภาพสะท้อน การยกตัวอย่าง หัวข้อหรือตัวเลือก การใช้มาตราส่วน รูปภาพ เป็นต้น
7. การให้ความใส่ใจต่อการตั้งประเด็นคำถามโดยเรียงลำดับจากเรื่องที่ปรากฏทั่วไปสู่หัวเรื่องเฉพาะ
8. การให้ความระมัดระวังกับคำถามที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญระหว่างการสนทนา โดยควรเก็บไว้สำหรับช่วงท้ายของการตั้งประเด็นคำถาม
9. คำถามส่วนท้ายที่ปรากฏขึ้น เป็นคำถามที่ต้องพิจารณา ซึ่งสะท้อนต่อการอภิปรายที่กำหนดขึ้นนำเสนอผ่านมุมมองหรือความคิดเห็นสำหรับประเด็นการสนทนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญสำหรับนักวิจัย
10. คำถามเพื่อการสรุปภายหลัง คำถามที่ควรใช้ คือ “ส่วนที่กล่าวสรุปนั้นเพียงพอหรือไม่” โดยปรากฏต่อเนื่องปิดท้าย คือ คำถามสุดท้าย ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มจะต้องพิจารณาทบทวนวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และถามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มว่า “มีสิ่งอื่นใดที่ยังไม่ได้กล่าวอีกหรือไม่”

Eliot และ Associates (สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์. 2553 : 68-75 ; อ้างอิงมาจาก Eliot and Associates. 2005) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏจากการดำเนินการจัดการ สนทนากลุ่ม พบว่าการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาถือเป็นสาระสำคัญหลัก แต่ทั้งนี้จะต้องจำกัดความเฉพาะส่วนของข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้ระบบและกระบวนการที่สามารถพิสูจน์ยืนยันได้ โดยเริ่มจากการ ดำเนินการถอดความจากเทปบันทึกเสียงของกลุ่มสนทนา การแทรกเข้าของข้อความบันทึกที่มีอยู่ร่วมด้วยจากนั้นทำการถอดความโดยนำข้อความที่ไม่ปรากฏสาระสำคัญออกไป ขณะเดียวกัน จะระบุตัวบุคคลจากบทสนทนาที่ปรากฏโดยระบุข้อคิดเห็น ข้อความใดๆแยกส่วน และชี้ให้เห็นเกี่ยวกับข้อคิดเห็นใหม่ๆ หรือแนวคิดใดๆที่ปรากฏจากการสนทนา ทำเครื่องหมายแต่ละแถวจากบุคคลที่เข้าร่วมสนทนา ระบุหมายเลขกลุ่ม ตัวอย่าง เช่น ข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาคนที่ 6 กลุ่มที่ 2 สามารถกำหนดเป็น หมายเลข 2.6 โดยสามารถป้อนเข้าฐานข้อมูลในโปรแกรม Excel Database Eliot & Associates (2005) กล่าวถึงการป้อนข้อมูลการสนทนากลุ่มลงในฐานข้อมูลโปรแกรม Excel

นอกจากนี้ Eliot และ Associates (สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์. 2553 : 68-75 ; อ้างอิงมาจาก Eliot and Associates. 2005) ได้ให้คำอธิบายไว้ดังนี้ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏจากการสนทนากลุ่มร่วมด้วย โดยการวิเคราะห์จะปรากฏลำดับขั้นตอน ดังนี้



1. การรวบรวมประเด็นสำคัญหรือแก่นสาระสำคัญของข้อความที่ปรากฏจากหัวข้อคำถามรวมทั้งคำตอบจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม โดยพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องและปรากฏมากที่สุด
2. หากมีความเห็นพ้องกันจะต้องรวบรวมข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่อย่างเหมาะสมที่สุดโดยกำหนดหมายเลขหรือตัวอักษรสำหรับแต่ละหมวดหมู่ที่ดำเนินการจัดแบ่งดังกล่าว
3. เมื่อกำหนดหมายเลขหรือตัวอักษรของแต่ละหมวดหมู่แล้ว ให้กรอกข้อมูลแต่ละส่วน โดยเรียงกันในหน้ากระดาษของตาราง Excel ที่ปรากฏ
4. ใช้ฟังก์ชันการจัดเรียงหรือจัดแบ่งหมวดหมู่ของโปรแกรม Excel (Excel “Sort” Function) เพื่อทำการจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้ทำการกรอกไว้
5. ข้อมูลที่กรอกเข้าไป อาจปรากฏความไม่สอดคล้องสำหรับหมวดหมู่ที่กำหนด ผู้วิจัยอาจพิจารณา ดำเนินการจัดหมวดหมู่ใหม่หรือเพิ่มเข้าไปในหมวดอื่น โดยอาจพบว่าหมวดหมู่ที่มีอยู่เดิมนั้นอาจไม่เหมาะสมต้องทำการยุบรวมใหม่ก็อาจเป็นได้
6. เตรียมการหมวดหมู่จากจำนวนการกรอกข้อมูลที่มีมากไปหาส่วนที่ปรากฏอยู่น้อย
7. ดำเนินการซ้ำในแต่ละกลุ่ม

สำหรับการสังเคราะห์ข้อมูล จะใช้การบ่งชี้ผ่านชื่อของหัวข้อหรือหัวเรื่องในหมวดหมู่ และหมวดหมู่ย่อยเหล่านั้นทำการเขียนจัดแบ่งย่อหน้าโดยย่อจากนั้น สรุปการค้นหาในแต่ละหมวดหมู่ย่อย โดยที่บางครั้งอาจไม่ปรากฏความคล้ายคลึงกันและ/หรือปรากฏความแตกต่างออกไปจากกลุ่มสุดท้าย ประการสำคัญ คือการเพิ่มเติมข้อความอ้างอิงที่ได้จากการสนทนากลุ่มที่มีความโน้มมน้ำสูงจากผลการวิเคราะห์ของแต่ละหมวดหมู่ย่อย Eliot และ Associates (สุภภรณ์ กิตติรัชดานนท์. 2553 : 68-75 ; อ้างอิงมาจาก Eliot and Associates. 2005) ได้กล่าวเสริมต่อไปอีกว่าการจัดตั้งผลลัพธ์ที่ปรากฏจากการสนทนากลุ่ม โดยเฉพาะส่วนของรูปแบบการสังเคราะห์ อาจมีการรายงานผลที่เป็นทางการมากขึ้น และ/หรืออาจต้องเขียนในลักษณะของการบรรยายความตามลำดับเหตุการณ์ มีการกล่าวสรุปสำหรับการดำเนินการเชิงบริหารร่วมด้วย โดยนำเสนอทั้งส่วนที่ปรากฏในเบื้องหลัง วิธีการที่เลือกใช้สิ่งที่ค้นพบหลักบทสรุปและการให้ข้อเสนอแนะ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนทนาอภิปรายกลุ่มย่อยหรือการสนทนากลุ่ม ตลอดจนรายละเอียดและวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่ม จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น จะเห็นได้ว่าวิธีการดำเนินการจัดการสนทนากลุ่มโดยเฉพาะกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจะนำมาซึ่งข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มผ่านประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยได้สรุปรวบรวมเรียบเรียงจากการดำเนินการเก็บข้อมูลในเบื้องต้นจากการสัมภาษณ์

## บริบทของสถานศึกษา

### 1. สภาพทั่วไป

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็น 1 ในจำนวน 4 เขตพื้นที่การศึกษา ของจังหวัดอุดรธานี ตามประกาศการเตรียมความพร้อมเขตพื้นที่การศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายบองพล อติเรกสาร) เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.



2545 โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรทางด้าน การกำกับดูแล สนับสนุนส่งเสริมประสานงานในเชิงนโยบาย ดำเนินการตามภารกิจงานที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามเป้าหมายการพัฒนาทางการศึกษาของเขตพื้นที่

## 2. สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตั้งอยู่เลขที่ 25 หมู่ 8 ถนนชนบทบำรุง ตำบลบ้านผือ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย อำเภอบ้านผือ อำเภอกุดจับ อำเภอน้ำโสม และอำเภอนายูง

## 3. ข้อมูลพื้นฐาน

พื้นที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ดังนี้

- 3.1 อำเภอบ้านผือ (ที่ตั้งสำนักงาน)
- 3.2 อำเภอกุดจับ
- 3.3 อำเภอน้ำโสม
- 3.4 อำเภอนายูง

## 4. สภาพการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ภายในจังหวัดอุดรธานี ดังนี้

4.1 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 4 อำเภอ คือ อำเภอบ้านผือ อำเภอกุดจับ อำเภอน้ำโสมและอำเภอนายูง

4.2 สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 4 อำเภอ คือ อำเภอกุดจับ อำเภอน้ำโสมและอำเภอนายูง

สภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งดำเนินการ 2 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ

การศึกษาในระบบ จัด 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย) ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐทั้งในกระทรวงศึกษาธิการ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินงานไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงการศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 1 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา ซึ่งจัดในวิทยาลัยการอาชีพ 1 แห่ง และโรงเรียนเอกชน 3 แห่ง

## 5. ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎกระทรวงว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.



2546 มาตรา 8 และมาตรา 34 วรรค 4 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 และมาตรา 38 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 5.1 จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 5.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 5.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะที่ทำงานด้านการศึกษา
- 5.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มีมอบหมาย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

ฐิติพงษ์ ตรีศร (2552 : 129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1.สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ใน



ระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริการที่ดี 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการพัฒนาตนเอง 6) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และ 7) ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จิระวรรณ บุญปลอด (2553 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับสมรรถนะทางวิชาการของครู จากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรด้านการวัดผล และประเมินผล และด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนและระดับช่วงชั้นที่ทำ การสอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกันครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกันครูที่ทำการสอนระดับช่วงชั้นต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

พเยาว์ สุตรัก (2553 : 232) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย สรรพคุณด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ 2) สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านปรากฏในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยการคิดและเข้าใจเชิงระบบ มีสภาพที่ปรากฏมากที่สุด รองลงมาคือ วิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ส่วนการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีสภาพที่ปรากฏน้อยที่สุด 3) ความสัมพันธ์สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมสมรรถนะหลักของผู้บริหารซึ่งมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง กับการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กับการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะหลัก 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square = 0.472) แสดงว่า สามารถทำนายสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1





สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2553 : 186) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครู ผู้รู้ความเป็นครูมืออาชีพใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้รู้ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 ประกอบด้วยประเด็นหลัก 7 ด้าน และประเด็นย่อย 20 ประเด็นดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการพัฒนามี 1 ประเด็นคือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพ ของผู้เรียน 2) ด้านเนื้อหาของการพัฒนามี 4 ประเด็น คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดหาแผนการ จัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมพัฒนาเพิ่มสะสมผลงาน 3) ด้านกระบวนการพัฒนามี 6 ประเด็น คือ การสร้างความตระหนัก การวางแผนการพัฒนาการสร้างเครื่องมือสื่อการพัฒนา การพัฒนาสมรรถนะครูมืออาชีพ การประเมินติดตามผล การขยายผลสร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการ จัดการความรู้ 4) ด้านวิธีการพัฒนามี 3 ประเด็น คือ การประชุมปฏิบัติการเป็นระยะๆการประชุมกลุ่ม ย่อยตาม ลักษณะปัญหาการแนะ นำเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) ด้านผู้พัฒนามี 1 ประเด็น คือศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 6) ด้านระยะเวลาการพัฒนามี 2 ประเด็น คือในและนอกเวลาที่ครู ทำการสอน พัฒนาระยะยาวและต่อเนื่องเกินกว่า 1 เดือนขึ้นไป 7) ด้าน ปัจจัยภายใน การพัฒนามี 3 ประเด็นคือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามี งบประมาณสนับสนุน ในการพัฒนาสมรรถนะการกำหนดบทบาทส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนา สมรรถนะครูผู้สอนของผู้บริหาร สถานศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้น 2. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะของครูผู้รู้ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมความเป็นไป ได้ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

ชนกพร ไตรรัตน์ มณีโชติ (2555 : 147-149) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการ พัฒนาการตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 จังหวัดสงขลา พบว่า 1) ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวม 12 มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด จำแนกตามรายมาตรฐาน พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาระดับมากที่สุดในมาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 2) ผู้บริหารมีการรับรู้ต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น มาตรฐานที่ 8,10,11,12 อยู่ในระดับมาก 3) การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและการรับรู้ของ ผู้บริหารต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์วิชาชีพครู มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกัน 4) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การจัดกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพครูมีน้อย ขาดงบประมาณในการผลิตสื่อการสอน ผู้เรียนสนใจทำกิจกรรมแต่ไม่สนใจส่งผลงาน จากการทำกิจกรรม ผู้เรียนมีพื้นฐานที่ยากต่อการพัฒนา

ธนานันต์ ดิยั้ง (2556 : 228-229) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะ ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. โปรแกรม การพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) จุดหมายของ โปรแกรม 3) สมรรถนะที่ต้องการ จะให้เกิดขึ้นตามจุดหมายของโปรแกรม 4) สารที่ใช้พัฒนา





5) กิจกรรมที่ใช้พัฒนา และ 6) แนวทางการประเมินผลตามโปรแกรม โดยโปรแกรมดังกล่าว ผู้เชี่ยวชาญประเมินโดยใช้เกณฑ์ Joint Committee พบว่าโปรแกรมมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความสมเหตุสมผล และมีความถูกต้องแม่นยำ อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการศึกษาผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผล ในชั้นเรียนมีผลต่อไปนี้คือ 2.1 ผลการประเมินสมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ครูที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม ทั้งสองกลุ่ม คือ กลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมินร้อยละ 68.16 กลุ่มทดลองใช้จริง มีผลการประเมิน ร้อยละ 70.60 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ถือว่าผ่านเกณฑ์ทั้งสองกลุ่ม ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล ในชั้นเรียน ทั้งในระหว่างการอบรมพัฒนาและระหว่างการนิเทศติดตามผล คือ ครูกลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมินระหว่างการอบรมพัฒนาอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.61) ผลการประเมินระหว่างการนิเทศติดตามอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.49) และกลุ่มทดลองใช้จริงมีผลการประเมินระหว่างการอบรมพัฒนาอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.63) ผลการประเมิน ระหว่างการนิเทศติดตามอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.49) และผลการประเมินตนเองของครูด้านสมรรถนะด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนที่เป็นผลที่ได้จากการนิเทศติดตาม พบว่า ครูกลุ่มทดลองนำร่องมีความสามารถในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และกลุ่มทดลองใช้จริงมีความสามารถในการวัดและประเมินผลในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด 2.2 ผลการประเมินความคิดเห็นของครูที่เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน พบว่า ผลของกลุ่มทดลองนำร่องมีผลการประเมินความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และกลุ่มทดลองใช้จริงมีผลการประเมินความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

เบญญาภา คงมาลัย และศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า สรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการ ความรู้ ของนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษา ทั้ง 9 สมรรถนะ พบว่าสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะ ด้านความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สมรรถนะที่ค่า เฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการมีจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kennedy และ Dresser (2005 : 163-166) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-Based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรเดินทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงความสามารถ



ซึ่งต้องคำนึงถึงวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดความสามารถรูปแบบอย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Grootenboer (2008 : Web Site) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตรวิทยาศาสตร์ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพโดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26) ประกอบด้วยอาจารย์ที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าแผนกคณิตศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับการดูแล การเอาใจใส่ผู้เรียน และสิ่งที่ประสบผลคือ การนิเทศ (เยี่ยมชม) และการสังเกตกันและกัน การปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งของ ผู้มีส่วนร่วมกระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์ และประกาศให้คนส่วนใหญ่ร่วมดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุงพัฒนา ก่อกำเนิดความรู้ และความชำนาญ ในวงการศึกษาและการสอน แก้ปัญหาจากข้อมูล ค้นพบด้วยตนเอง

Raji (2009 : 1222-1287) ได้ศึกษาแผนผังสมรรถนะครูในการศึกษาคุณที่สาม โดยรายงานการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูมีความสำคัญมากในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ในประเทศอินเดียการพัฒนาสมรรถนะและแผนยังคงเป็นกระบวนการที่ไม่ได้รับความสนใจ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐบาลบาราห์ดีเตสตันด์เป็นสถานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประเมินสมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะส่วนบุคคลอยู่ในระดับดี ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับ 3 ซึ่งสูงกว่าระดับที่ต้องการ ปัญหาที่พบแบ่งออกเป็น 3 ปัญหา โดยปัญหาที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ปัญหาการสอนของครู รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์และทันต่อความรู้ในรายวิชา ส่วนข้อที่มีความสำคัญต่ำสุด คือ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา

Dotun (2010 : 140-169) ได้ศึกษาการยอมรับและแนวทางการปฏิบัติการเทียบเคียงสมรรถนะ ณ เมืองลิเวอร์พูล ประเทศอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 453 ฉบับ จากมากกว่า 40 ประเทศ เพื่อกำหนดระดับปัจจุบันของการใช้เทคนิควิธีการเทียบเคียงสมรรถนะ จะระบุสถานที่และวิธีการเทียบเคียงสมรรถนะว่าภายในองค์กรดำเนินการอย่างไร และความนิยมของวิธีการเทียบเคียงสมรรถนะกับเครื่องมือการปรับปรุงองค์กรอื่นๆ ซึ่งก็พบว่าวิธีการเทียบเคียงสมรรถนะยังคงได้รับความนิยมใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงองค์กร การออกแบบการวิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามได้แปลเป็น 5 ภาษา และมีข้อมูลที่ต้องการของเครือข่ายศูนย์พัฒนาการเทียบเคียงสมรรถนะระดับโลกแล้ว 21 ประเทศ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ SPSS ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การเทียบเคียงสมรรถนะทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการส่วนใหญ่ถูกใช้โดยองค์กร แม้ว่าการเทียบเคียงสมรรถนะเป็นการปฏิบัติที่ดีที่สุด คือ ใช้เฉพาะในกลุ่มเล็กๆ ส่วนการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลระหว่างการเทียบเคียงสมรรถนะกับวิธีการปรับปรุงองค์กรวิธีอื่นๆ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังคงต้องการใช้วิธีเทียบเคียงสมรรถนะ ในอนาคต ข้อจำกัดของงานวิจัยนี้คือการตอบสนองบางส่วนของประเทศที่เข้าร่วมยังมีน้อย



Donna, Garvis และ Keogh (2011 : 46 - 58) ได้ศึกษาเรื่อง ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนเองของครูและนักเรียนก่อนการรับบริการ : ความเข้าใจในการปฏิบัติของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนานี้ได้รับอิทธิพลจากการฝึกทักษะการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามยังคงมีการวิจัยที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของตัวเอง ประสิทธิภาพ และการก่อสร้างตัวตนในการเริ่มต้นครูก่อนเข้ารับบริการสู่การฝึกอบรมครูและผลกระทบของโปรแกรมการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ เอกสารนี้จะรายงานเกี่ยวกับขั้นตอนแรกของการศึกษาระยะยาวที่เริ่มต้นสำรวจมุมมองครูผู้รับบริการก่อนที่จะมาเป็นครู ในปี 2010 ครูรับรู้ถึงประสิทธิภาพเครื่องวัด (Tschannen Moran และ Woolfolk hoy. 2001) ได้ผ่านการบริหารสองครั้ง (เริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของปี) ที่จุดเริ่มต้นครูผู้ให้บริการก่อนเข้าเรียนในสามโปรแกรม: บัณฑิตสาขาการศึกษาปฐมวัย; ประกาศนียบัตรบัณฑิตการศึกษา - ประถม; และบัณฑิตประกาศนียบัตรการศึกษา - มัธยมศึกษา ข้อมูลประจำตัวในรูปแบบของข้อความและการแสดงภาพของครูยังถูกเก็บรวบรวม เอกสารมุ่งเน้นไปที่ผลที่ได้จากการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่สำคัญความเหมือนและความแตกต่างที่โดดเด่นมากขึ้นในการรับรู้ส่วนบุคคล การจัดอันดับของครูด้วยตนเองประสิทธิภาพ ผลกระทบของการวิจัยต่อไปเป็นที่ใช้ร่วมกัน

Gucci และคณะ (2013 : 132-133) ได้ศึกษาเรื่อง การสอนสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 : บทเรียนจาก CRESCENT โรงเรียนสตรีในสิงคโปร์ การแนะนำ 21CLD ชุดทั่วไปของแบบมาตรฐานให้กับครู นำมาใช้เป็นแนวทางการออกแบบบทเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นจากการใช้รูปกริ ครูปพบว่าการอภิปรายเกี่ยวกับการออกแบบบทเรียนมีความน่าสนใจมากขึ้น เช่น ครูมีภาษาที่คุ้นเคยและเครื่องมือที่จะนำมาใช้ให้สอดคล้องกัน ซึ่งแตกต่างไปจากที่ผ่านมา เมื่อครูผู้สอนจะต้องมีการตีความที่แตกต่างกันของกิจกรรมการเรียนรู้และใช้เหตุผลที่แตกต่างกันเพื่อพิจารณาการออกแบบรูปกริ 21CLD ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการช่วยให้ครู ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและตัดสินใจให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรม เมื่อใดก็ตามที่ความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างการอภิปราย ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมืออาชีพ และความแตกต่างในการร่วมออกแบบการเรียนรู้และการสร้างชุดของมาตรฐานและ Articulations ที่ชัดเจนสำหรับการออกแบบที่มีประสิทธิภาพของบทเรียนที่พัฒนาความสามารถ 21C นอกจากนี้ครูก็สามารถที่จะให้ความสนใจเพิ่มเติมจากมุมมองของนักเรียนและประเมินคุณภาพของกิจกรรมการวางแผนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ต้องการด้วยการใช้ 21CLD การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญได้รับการปฏิบัติในวาทกรรมมืออาชีพประจำวันของครูที่ Crescent การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนในวัฒนธรรมที่ได้รับการอำนวยความสะดวกเป็นครูมาเป็นภาษาเดียวกันกับการที่จะมีส่วนร่วมในการสนทนามืออาชีพ ความแม่นยำของภาษา 21CLD ช่วยครูในการทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วมกับความชัดเจนร่วมกันในผลงานของนักเรียนที่ตั้งใจและเป้าหมาย แม้ว่าผลการวิจัยจากกรณีศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นแนวโน้มนี้เริ่มต้นการวิจัยที่มีจำกัด ผลการวิจัยพบบรรยายและถือตามรายงานตนเองของครูผู้เป็นอาสาสมัครสองคน เพื่อให้การทำงานต่อไปจะต้องสร้างผลกระทบกับครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยในอนาคตที่ Crescent คาดว่าจะตรวจสอบผลงานของนักเรียนเป็นหลักฐานและวัดผลการผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ตรวจสอบว่าโอกาสที่ได้รับจากครูผลิต 21C จากความสามารถที่พวกเขาพยายามที่จะพัฒนา



สรุป จากการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู พบว่า การพัฒนาตนเองของครูมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็น สามารถพัฒนาได้หลายวิธี ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่จะมาช่วยส่งเสริมสนับสนุน ทั้งในด้านคุณสมบัติของครูผู้สอน การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ถ้าครูเล็งเห็นความสำคัญรวมทั้งทราบถึงองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาตนเองแล้ว จะสามารถนำวิธีการเหล่านั้นมาใช้พัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของครูและสถานศึกษา แต่การจะเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่มีประสิทธิภาพ ระบุขั้นตอน วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อง่ายต่อการนำไปใช้ในการพัฒนา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู โดยเรียงลำดับความสำคัญให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของครูผู้สอนให้มากที่สุด

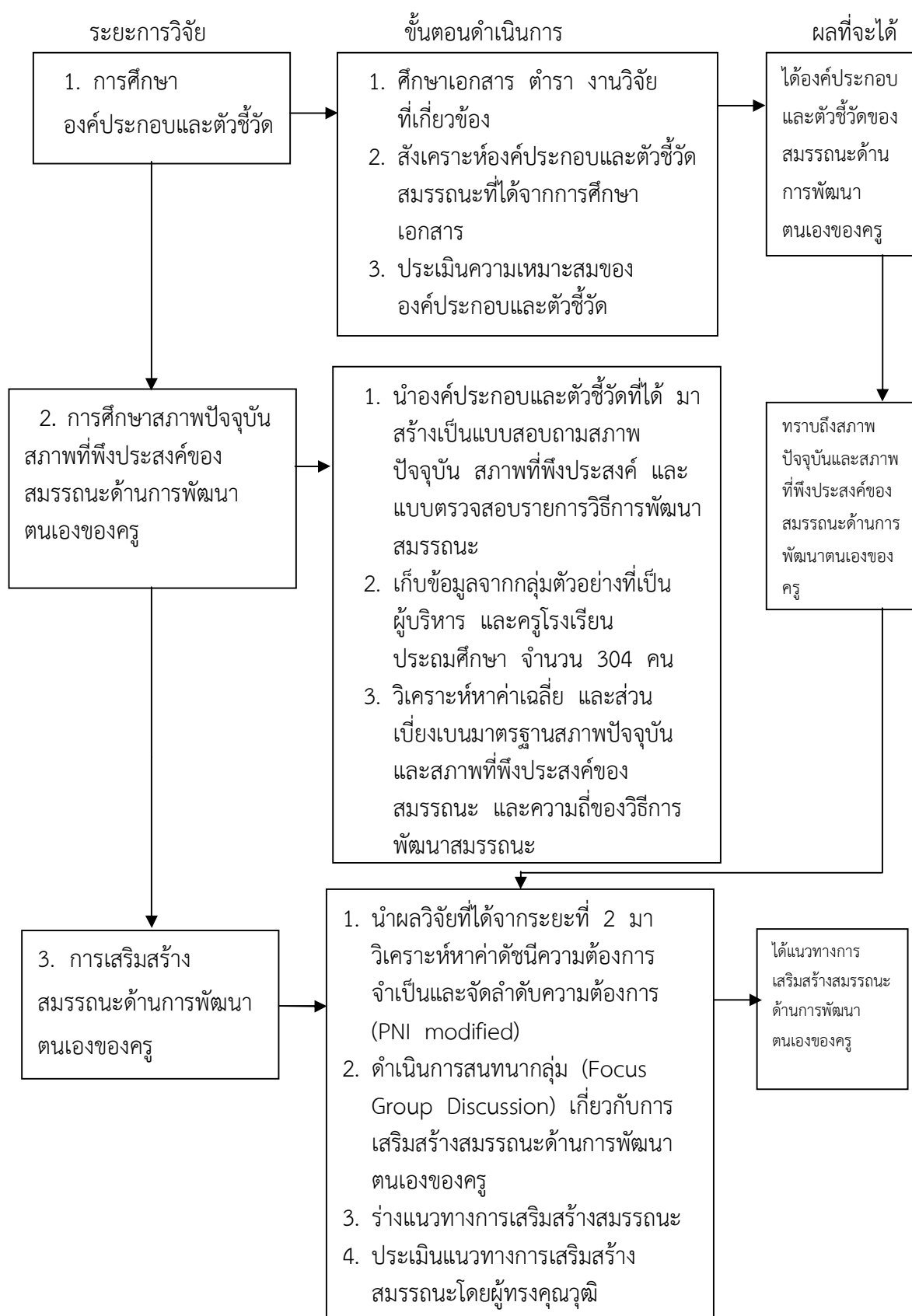


### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

- การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้
- ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
  - ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
  - ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
- ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้ แสดงโดยแผนภาพ  
ดังภาพประกอบ 3





ภาพประกอบ 3 แสดงระยะเวลาการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่จะได้



## ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

### 1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 14-17) มาจัดหมวดหมู่เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

การพิจารณาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ 6 องค์ประกอบ และ 36 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู มี 7 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ มี 5 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มี 2 ตัวชี้วัด 4) องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มี 3 ตัวชี้วัด 5) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสม่ำเสมอ มี 15 ตัวชี้วัดและ 6) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น มี 4 ตัวชี้วัด

### 2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่

2.1.1 คุณวุฒิปริญญาโท สาขาสถิติ การวัดและประเมินผลทางการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา

2.1.2 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

1. นายสำราญ อินทนาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2. นายหลักการ สีพพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

3. นางสาวประภรณ์ วิชัยวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนางาม

4. นายรณฤทธิ์ พิมพิศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเม็ก

5. นายโสภณ พรหมพลจร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนสงเคราะห์





### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

#### 3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 14-17) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อความถาม

3.2.2 นำแบบประเมินความเหมาะสม ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัด

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

### 5. การจัดทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพิจารณาหาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยใช้เกณฑ์รายชื่อ มีค่าเฉลี่ยระดับมากถึงมากที่สุด ถือว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดนั้นๆ ใช้ได้ และสรุปเพื่อรวบรวมองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ต่อไป

**ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4**

#### 1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีจำนวนทั้งสิ้น 36 ข้อ



1.2 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครูไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

1.4 นำข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับ โดยการคำนวณ PNI modified (สุวิมล ว่องวานิช. 2550 : 279)

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 176 คน และครู 1,442 คน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในปีการศึกษา 2558

ตาราง 2 แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มอำเภอ (4 อำเภอ)	กลุ่มเครือข่าย (13 กลุ่มฯ)	จำนวนประชากร
บ้านผือ	ลุ่มน้ำโมง	116
	โนนทองหายโศก	133
	ภูพระบาท	136
	บ้านผือ	96
	มหาธาตุเจดีย์	131
	รวม	612
กุดจับ	กุดจับเมืองเพี้ย	108
	เซียงเพ็งปะโค	99
	ภูพาน	121
	รวม	328
น้ำโสม	น้ำโสม	97
	โสมสำราญ	150
	หนองแวง	88
	รวม	335
นาเยุง	นาเยุงโนนทอง	89
	บ้านก้องนาแค	78
	รวม	167
	รวมทั้งสิ้น	1,442

ที่มา : รายงานข้อมูลทางสถิติ จำนวนข้าราชการครู ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2559



2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 304 คน จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากจำนวน ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยการคำนวณทางสถิติ ตามตารางจซี แอนด์ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน

### 2.3 การสุ่มตัวอย่าง

2.3.1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สัดส่วน ตามจำนวนประชากร จำแนกครูตามขนาดของโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้ครูกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 68 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 146 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 90 คน รวมได้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 304 คน (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 39-40)

2.3.2 ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เป็นโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.3.3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบร้อยละจากจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนที่จับ สลากได้ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่เก็บร้อยละ 20-30 โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางเก็บร้อยละ 60 ขึ้นไป เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครูผู้สอน	โรงเรียน	ครูผู้สอน
โรงเรียนขนาดเล็ก	91	454	42	68
โรงเรียนขนาดกลาง	54	635	29	146
โรงเรียนขนาดใหญ่	11	353	11	90
รวม	156	1,442	82	304

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำหรับ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Check List) ในประเด็นขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการ พัฒนาตนเองของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท



(Likert Type) 5 ระดับ เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษา ในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและ ให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

3.2.4.1 คุณวุฒิปริญญาโท สาขาสถิติและหรือการวัดผลประเมินผล

3.2.4.2 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.4.3 ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือ 5 ท่าน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1) นายประสิทธิ์ ชัยวงษ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

2) ดร.ทนงศิลป์ จันทะแจ้ง ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

3) นางสาวพิกุล ทองทิพย์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

4) ดร.ชาญชัย รัตนสุทธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข้าวสาร

5) นายรณฤทธิ์ พิมพิศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเม็ก

พิจารณาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item -Objective Congruence) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 70)

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับเนื้อหา ให้คะแนน +1

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงกับเนื้อหา ให้คะแนน 0

ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับเนื้อหา ให้คะแนน -1

3.2.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือตรวจพิจารณาความสอดคล้องแล้ว มาวิเคราะห์เพื่อสรุปผล โดยพิจารณาและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.2.6 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา แก่โครงการวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนขนาดกลาง 11 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน



3.2.8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธีการของ Item-Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 129)

3.2.9 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือเสนอขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในการขอเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่มีครูเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 1 เดือน

#### 5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คำตอบ	คะแนนที่ได้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

##### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 ป้อนคะแนนเข้าโปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ระดับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และแปลค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51-5.00	ครูมีระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
3.51-4.50	ครูมีระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาก
2.51-3.50	ครูมีระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
1.51-2.50	ครูมีระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์น้อย
1.00-1.50	ครูมีระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

5.2.2 วิเคราะห์ร้อยละของวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู



### ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

#### 1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในระยะเวลาที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยคำนวณจากสูตรต่อไปนี้  

$$PNI_{modified} = (I-D) / D$$
 (I = สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองที่คาดหวัง; D = สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นจริง)

1.2 ดำเนินการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัยร่วมกับผู้ร่วมการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

1.3 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion)

1.4 ออกแบบแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังต่อไปนี้

1.4.1 นำผลที่ได้จากข้อ 1.1 และ 1.2 มาใช้ในการปรับร่างแนวทางที่ได้จากการ ออกแบบเบื้องต้นไว้จากการ Review Literature

1.4.2 นำเสนอแนวทางที่ได้ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกองค์ประกอบของแนวทาง

1.5 ประเมินแนวทางฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิในการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 12 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตาม เกณฑ์ต่อไปนี้

1) คุณวุฒิปริญญาโท สาขาสถิติ การวัดผลประเมินผล และการบริหาร การศึกษา

2) ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

3) ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน ประกอบด้วย

(1) นายสำราญ อินทนาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (รับผิดชอบงานกลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษา เอกชน)

(2) นายประสิทธิ์ ไชยวงษ์รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (รับผิดชอบงานกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา)

(3) นายสำเภา ศรีสมศักดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลทางการศึกษา

(4) นายหลักการ สีพาทันท์ นิติกร/ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4



(5) นางสาวอุดมพร ไทยแสนทา นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

(6) นายสิทธิพล พลวี นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

(7) ดร.ทงศิลป์ จันทะแจ้ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

(8) นางอ้อยทิพย์ สุรภักดิ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

(9) นางสาวพิกุล ทองทิพย์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

(10) นางสาวจิณณพัต ผลทิพย์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

(11) นางเกษมณี ประเสริฐ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

(12) นางวรลักษ์ณธ์ อินทา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้คำแนะนำ เสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ของแนวทาง และทำหน้าที่ประเมินแนวทางฯ จำนวน 7 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.2.1 คุณวุฒิปริญญาโท สาขาสถิติ การวัดผลประเมินผล และการบริหารการศึกษา

2.2.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

2.2.3 ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น

ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ประกอบด้วย

1) นายสำราญ อินทนาม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

2) นายปัญญาพล แสงคำไพ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

3) ดร.ทงศิลป์ จันทะแจ้ง ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

4) ดร.ชาญชัย รัตนสุทธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านข้าวสาร

5) นายสายสินทร์ เงินดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอ่าง

6) นายหลักการ สีพัพันธ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

7) นายสำเนา ศรีสมศักดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา





### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง

#### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

##### 3.2.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.2.1.1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.2.1.2 ร่างแบบบันทึกโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้าง

3.2.1.3 นำแบบบันทึกที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.1.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน (คณะเดียวกันกับผู้ทรงคุณวุฒิ ในข้อ 2) เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

##### 3.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินและแนวทางการประเมิน

3.3.2 สร้างแบบประเมินโดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขององค์ประกอบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองทั้ง 6 ด้าน

3.3.3 นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องของภาษาและข้อคำถาม แล้วแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

3.3.4 นำแบบประเมินเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (จากการสนทนากลุ่ม)

#### 4.1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมการสนทนากลุ่มจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงกลุ่มผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

4.1.2 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการร่วมสนทนา โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มไปมอบให้กับผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อให้ศึกษาและทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการวิจัยล่วงหน้าเป็นเวลา 7 วัน



4.1.3 ผู้วิจัยจัดเตรียมสถานที่ เอกสารประกอบการสนทนา และของที่ระลึกสำหรับ ผู้เข้าร่วมก่อนเริ่มการสนทนากลุ่ม

4.1.4 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกคำพูดระหว่างการสนทนากลุ่ม เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพดิจิทัลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

4.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดำเนินการดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมิน จำนวน 7 คน ด้วยตนเอง

4.2.3 รวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

5.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาระดับคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบให้สามารถนำแนวทาง การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูไปใช้งานได้ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 121)



ที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก
	ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก
กลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
	ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย
ที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย

5.3 ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานกับแนวทางดำเนินการ หรือ IOC

(สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 218) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

เมื่อ  $\frac{\sum R}{n}$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2.1 ค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 102)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด  
n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด



6.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 102)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนระดับการตัดสินใจ
	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6.2.3 ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นปรับปรุง โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช. 2550 : 279) จากค่าดัชนี PNI ดังนี้

$$\frac{\text{ความต้องการจำเป็น (PNI) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น}}{\text{ความต้องการจำเป็น (PNI)}} = \frac{\text{สภาพที่พึงประสงค์ (I) - สภาพปัจจุบัน (D)}}{\text{สภาพปัจจุบัน (D)}}$$



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีลำดับในการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI modified	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นที่ปรับปรุง

### ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4



### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 14-17) มาจัดหมวดหมู่เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ดังตาราง 5

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสำรวจและ ประเมินตนเองของครู			
1.1 การสังเกตตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การใช้แบบสำรวจในการประเมินตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
1.4 การพิจารณาผลจากการกระทำของ ตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
1.5 การวิเคราะห์ตนเองเพื่อหาสิ่งที่ต้อง ปรับปรุง	4.40	1.34	มาก
1.6 การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง	4.60	0.89	มากที่สุด
1.7 การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.77	0.51	มากที่สุด



ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทาง วิชาการ			
2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและ แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วย ตนเอง	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทาง หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3 สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และ นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทาง การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมใน ระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับ โลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่ เป็นปัจจุบัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการ สอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูล และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการ สอน	4.80	0.45	มากที่สุด





ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.5 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้ เป็นปกติดี	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.84	0.29	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและ วิชาชีพ			
3.1 รวบรวม สืบเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและสร้างเครือข่าย			
4.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนา ตนเอง และพัฒนางาน	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ ผู้อื่น	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการ เรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.80	0.45	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ เสมอ			
5.1 การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ	4.40	0.89	มาก
5.2 การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทาง วิชาชีพครู	4.80	0.45	มากที่สุด



ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
5.3 การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการ พัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทาง ราชการจัดตั้ง	4.40	0.89	มาก
5.4 การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมใน การดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ ครู	4.80	0.45	มากที่สุด
5.5 การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ	4.40	0.89	มาก
5.6 เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือ คณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจาก ที่ทางราชการจัดตั้ง	4.60	0.55	มากที่สุด
5.7 เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครู	4.60	0.55	มากที่สุด
5.8 ร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารใน การวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการ กำหนดนโยบายของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
5.9 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับ เพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูด้วยกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.10 สนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทาง วิชาชีพที่หลากหลาย	4.80	0.45	มากที่สุด
5.11 เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและ ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและ การเรียนรู้ทาง วิชาชีพครู	4.60	0.89	มากที่สุด
5.12 เผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อ สาธารณชน	4.80	0.45	มากที่สุด



ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
5.13 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คน ภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครู	5.00	0.00	มากที่สุด
5.14 เป็นครูที่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่ เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.80	0.45	มากที่สุด
5.15 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.72	0.49	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนาตนเองของ ครูในลักษณะอื่น			
6.1 การเรียนทางไปรษณีย์	4.80	0.45	มากที่สุด
6.2 การหาหนังสือมาอ่านเอง	4.80	0.45	มากที่สุด
6.3 การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ เสมอ	4.60	0.89	มากที่สุด
6.4 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ต่างๆ	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.75	0.56	มากที่สุด
โดยรวมทุกองค์ประกอบ	4.81	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความสอดคล้อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ( $\bar{x} = 5.00$ ) องค์ประกอบที่ 2 ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ( $\bar{x} = 4.84$ ) องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ( $\bar{x} = 4.80$ ) องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเอง



ของครู ( $\bar{X} = 4.77$ ) องค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ( $\bar{X} = 4.75$ ) และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.72$ ) ตามลำดับ

จากผลการประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู มีความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดทั้งหมดไปเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามและประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการทำวิจัยครั้งนี้

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้ผลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดใหญ่	68	22.36
ขนาดกลาง	146	48.03
ขนาดเล็ก	90	29.61
รวม	304	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มาจากโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.36 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.03 และขนาดเล็ก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.61

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ผลดังตาราง 10



ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู	3.72	0.73	มาก	4.41	0.60	มาก
2. ด้านการศึกษาค้นคว้าติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆทางวิชาการ	3.95	0.77	มาก	4.56	0.56	มากที่สุด
3. ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.53	1.05	มาก	4.59	0.56	มากที่สุด
4. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	3.79	0.72	มาก	4.50	0.56	มาก
5. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.05	0.63	มาก	4.43	0.57	มาก
6. ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น	4.02	0.63	มาก	4.40	0.57	มาก
โดยรวม	3.81	0.78	มาก	4.48	0.57	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $\bar{x} = 4.15$ ) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $\bar{x} = 4.05$ ) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ( $\bar{x} = 4.02$ ) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ( $\bar{x} = 3.79$ ) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ( $\bar{x} = 3.72$ ) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ ( $\bar{x} = 3.53$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ( $\bar{x} = 3.43$ )



ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.59$ ) รองลงมาคือ ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.56$ ) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.50$ ) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ( $\bar{X} = 4.41$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ( $\bar{X} = 4.40$ )

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู โดยจำแนกรายข้อ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1.1 การสังเกตตนเอง	3.71	0.66	มาก	4.35	0.56	มาก
1.2 การใช้แบบสำรวจในการประเมินตนเอง	3.83	0.75	มาก	4.50	0.60	มาก
1.3 การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น	3.79	0.85	มาก	4.58	0.56	มากที่สุด
1.4 การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง	3.35	0.98	ปานกลาง	4.33	0.55	มาก
1.5 การวิเคราะห์ตนเองเพื่อหาสิ่งที่ต้องปรับปรุง	3.71	0.61	มาก	4.26	0.69	มาก
1.6 การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง	3.87	0.66	มาก	4.58	0.55	มากที่สุด
1.7 การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก	3.78	0.62	มาก	4.26	0.69	มาก
โดยรวม	3.72	0.73	มาก	4.41	0.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาคือ การสำรวจด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.83$ ) การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.79$ ) การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก ( $\bar{X} = 3.78$ ) การวิเคราะห์ตนเอง



เพื่อหาสิ่งที่จะต้องปรับปรุง ( $\bar{X} = 3.71$ ) การสังเกตตนเอง ( $\bar{X} = 3.71$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง ( $\bar{X} = 3.35$ )

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.41$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง ( $\bar{X} = 4.58$ ) รองลงมา คือ การใช้แบบสำรวจในการสำรวจตัวเอง ( $\bar{X} = 4.58$ ) การสำรวจด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.50$ ) การให้บุคคลใกล้ชิดช่วยสำรวจ ( $\bar{X} = 4.35$ ) การหาจุดบกพร่องของตนเอง ( $\bar{X} = 4.33$ ) การวิเคราะห์ตนเองเพื่อหาสิ่งที่จะต้องปรับปรุง ( $\bar{X} = 4.26$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก ( $\bar{X} = 4.26$ )

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการโดยจำแนกรายข้อ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสาร ใหม่ๆ ทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
2.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนา ตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วย ตนเอง	3.79	0.85	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด
2.2 การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ ทางหนังสือพิมพ์ หนังสือราย สัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ ต่างๆ เป็นประจำ	3.50	1.08	ปานกลาง	4.64	0.56	มากที่สุด
2.3 สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรง ชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทาง การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ใน ระดับประเทศและระดับโลก โดย พิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่ เป็นปัจจุบัน	3.81	0.80	มาก	4.46	0.59	มาก





ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสาร ใหม่ๆ ทางวิชาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
2.4 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ที่จำเป็น และนำมาใช้ในการ ปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียน การสอน และวิชาชีพครู โดย พิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน	4.50	0.63	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด
2.5 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้เป็นปกตินิสัย	4.15	0.48	มาก	4.56	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	3.95	0.77	มาก	4.60	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 3.95$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ( $\bar{x} = 4.50$ ) สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย ( $\bar{x} = 4.15$ ) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.81$ ) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง ( $\bar{x} = 3.79$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ ( $\bar{x} = 3.50$ )



ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 4.68$ ) รองลงมาคือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.67$ ) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ ( $\bar{X} = 4.64$ ) สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกติดี ( $\bar{X} = 4.56$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.46$ )

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยจำแนกรายข้อ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
3.1 รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	3.50	1.11	ปานกลาง	4.58	0.56	มากที่สุด
3.2 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	3.35	0.98	ปานกลาง	4.53	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	3.53	1.05	มาก	4.56	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย ( $\bar{X} = 3.50$ ) และ



ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.50$ )

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย ( $\bar{X} = 4.58$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.53$ )

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยจำแนกรายข้อ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
4.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนา งาน	3.71	0.66	มาก	4.35	0.56	มาก
4.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	3.79	0.85	มาก	4.33	0.55	มาก
4.3 การขยายผลโดยสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้	3.87	0.66	มาก	4.58	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	3.79	0.72	มาก	4.42	0.55	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมา คือ ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.79$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ( $\bar{X} = 3.71$ )



ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.58$ ) รองลงมา คือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ( $\bar{X} = 4.35$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.33$ )

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอโดยจำแนกรายข้อ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
5.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ	3.96	0.51	มาก	4.44	0.61	มาก
5.2 การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู	4.16	0.73	มาก	4.72	0.53	มากที่สุด
5.3 การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง	4.11	0.47	มาก	4.56	0.56	มากที่สุด
5.4 การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู	4.12	0.58	มาก	4.53	0.62	มากที่สุด
5.5 การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ	4.13	0.51	มาก	4.35	0.56	มาก
5.6 เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง	3.92	0.75	มาก	4.33	0.58	มาก



ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
5.7 เป็นวิทยากรประชุม อบรมสัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	3.83	0.68	มาก	4.26	0.55	มาก
5.8 ร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา	4.05	0.57	มาก	4.44	0.59	มาก
5.9 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน	4.03	0.71	มาก	4.29	0.57	มาก
5.10 สนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย	3.89	0.65	มาก	4.31	0.61	มาก
5.11 เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	4.10	0.71	มาก	4.33	0.55	มาก
5.12 เผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน	4.03	0.55	มาก	4.37	0.57	มาก
5.13 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู	4.06	0.60	มาก	4.33	0.57	มาก
5.14 เป็นครูที่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.14	0.63	มาก	4.46	0.57	มาก



ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ เสมอ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
5.15 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.74	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.05	0.63	มาก	4.43	0.57	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{x} = 4.28$ ) รองลงมา คือ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู ( $\bar{x} = 4.16$ ) เป็นครูที่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้การสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{x} = 4.14$ ) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ( $\bar{x} = 4.13$ ) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู ( $\bar{x} = 4.12$ ) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง ( $\bar{x} = 4.11$ ) เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ( $\bar{x} = 4.10$ ) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ( $\bar{x} = 4.06$ ) ร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ( $\bar{x} = 4.05$ ) เผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน ( $\bar{x} = 4.03$ ) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ( $\bar{x} = 4.03$ ) การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ ( $\bar{x} = 3.96$ ) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง ( $\bar{x} = 3.92$ ) สนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย ( $\bar{x} = 3.89$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ( $\bar{x} = 3.83$ )

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.43$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู ( $\bar{x} = 4.72$ ) รองลงมา คือ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{x} = 4.67$ ) การเป็นสมาชิกและ



การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง ( $\bar{X} = 4.56$ ) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.53$ ) เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.46$ ) ร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.44$ ) การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ ( $\bar{X} = 4.44$ ) เผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน ( $\bar{X} = 4.37$ ) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.35$ ) เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.33$ ) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.33$ ) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง ( $\bar{X} = 4.33$ ) สนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.31$ ) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ( $\bar{X} = 4.29$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.26$ )

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น โดยจำแนกรายข้อ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
6.1 การเรียนทางไปรษณีย์	3.89	0.65	มาก	4.31	0.61	มาก
6.2 การหาหนังสือมาอ่านเอง	4.10	0.71	มาก	4.33	0.55	มาก
6.3 การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ	3.81	0.80	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
6.4 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ	4.06	0.60	มาก	4.33	0.57	มาก
โดยรวม	3.97	0.69	มาก	4.40	0.57	มาก





จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การหาหนังสือมาอ่านเอง ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ( $\bar{X} = 4.06$ ) การเรียนทางไปรษณีย์ ( $\bar{X} = 3.89$ ) การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.81$ )

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.64$ ) รองลงมา คือ การหาหนังสือมาอ่านเอง ( $\bar{X} = 4.33$ ) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนทางไปรษณีย์ ( $\bar{X} = 4.31$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเรียงลำดับความคิดเห็นตามความถี่ซึ่งแยกเป็น 2 ประเด็น ได้ผลดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีผลไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากครูมีภาระงานหลายด้าน จึงไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มความที่	1. ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการพัฒนาโดยการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาพัฒนาตนเองได้จริง
2. ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ค่อนข้างมีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะงานสอนในสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ	2. แม้โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมในด้านการพัฒนาตนเอง แต่ครูยังต้องการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3. ประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองของครูลดลง เนื่องจากมีภาระงานด้านเอกสารที่เพิ่มมากขึ้น	3. ครูควรได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา
4. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูยังไม่เป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอน	4. ครูต้องการเข้ารับการอบรมพัฒนาการพัฒนาตนเองในรูปแบบใหม่ๆ และวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของครู
5. ครูยังมีสมรรถนะในการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ไม่เพียงพอ	5. ครูมีความประสงค์ให้มีการอบรมพัฒนาด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพิ่มเติม



จากตาราง 13 พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สามารถแยกได้ 2 ประเด็น 2 ประเด็น คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในปัจจุบันและสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่พึงประสงค์ ดังนี้ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในปัจจุบัน ครูยังไม่ประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากครูมีภาระงานหลายด้าน งานเอกสารที่เพิ่มมากขึ้น รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูยังไม่เป็นไปตามความต้องการของครูผู้สอน และสภาพแวดล้อมทำให้ครูไม่สามารถแสดงความรู้ความสามารถออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่วนสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่พึงประสงค์ พบว่า ครูมีความต้องการเข้ารับการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ และสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4  
ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษาโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI modified) ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : PNI modified) ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 14



ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI modified) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	D	I	PNI Modified (I-D/D)	ลำดับ ความสำคัญ
ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู	3.72	4.41	0.19	2
ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และ ข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ	3.95	4.59	0.16	4
ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ใน การพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.53	4.56	0.29	1
ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย	3.79	4.42	0.17	3
ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.05	4.43	0.09	6
ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น	3.97	4.40	0.11	5

จากตาราง 14 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น และ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI modified) ผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยเลือกแนวทาง ที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังแสดงในภาคผนวก ค และสร้างแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เข้าร่วมการสนทนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล นักทรัพยากรบุคคล และคณะศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4



อุดรธานี เขต 4 จำนวน 12 คน โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI modified) มาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสังเคราะห์การสนทนาและแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูจากผู้ร่วมสนทนา ดังนี้

#### 1. ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้เสนอว่า การสำรวจและประเมินตนเองเป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาตนเอง ทำให้มองเห็นสภาพความเป็นจริงของสมรรถนะ จุดอ่อน จุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาของครู สามารถนำมาใช้วางแผนในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องเริ่มจากการกำหนดประเด็นหรือหัวข้อที่ต้องการประเมิน กำหนดรูปแบบหรือเครื่องมือในการประเมินที่หลากหลาย เช่น การสำรวจด้วยตนเอง การใช้แบบสำรวจ การให้เพื่อนร่วมงานช่วยประเมินพร้อมรับฟังคำวิจารณ์ และพิจารณาผลการปฏิบัติงานของตน ดำเนินการสำรวจและประเมินตามกระบวนการที่วางไว้ วิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อให้เห็นจุดดี จุดบกพร่อง แล้วจึงนำความรู้จากผลการสำรวจและประเมินมาวางแผนในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองสำหรับครูต่อไป ดังตัวอย่างการให้แนวทางต่อไปนี้

“...การจะสำรวจและประเมินตนเองของครูนั้น สิ่งแรกที่เราต้องทำ คือ ต้องรู้ก่อนว่าเราต้องการประเมินในเรื่องใด นั่นคือ ต้องกำหนดหัวข้อหรือประเด็นที่จะสำรวจและประเมินขึ้นมาก่อน เช่น ความสนใจ จุดอ่อนจุดแข็ง บุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะการเป็นครูมืออาชีพ เพื่อที่เราจะใช้เป็นเข็มทิศในการบอกทิศทางว่าเราจะเดินไปทางไหนหรือสำรวจด้านใด จะได้ประเมินได้ถูกทาง...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 10. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...ธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำการประเมินตนเอง มักไม่ค่อยยอมรับตนเอง คิดว่าตัวเองดีอยู่แล้ว ซึ่งในโลกเราไม่มีใครสมบูรณ์แบบหรือดีพร้อมในทุกเรื่องขนาดนั้น ดังนั้น ควรใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลายในการสำรวจและประเมินตนเอง ไม่ว่าจะประเมินด้วยตนเอง ใช้แบบประเมินหรือให้เพื่อนร่วมงานช่วยประเมิน โดยต้องยอมรับฟังคำวิจารณ์และข้อคิดเห็นที่เพื่อนร่วมงานแสดงออกมา เพื่อทำให้เกิดความแม่นยำและน่าเชื่อถือมากกว่าให้ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยตัวเองเพียงอย่างเดียว...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 5. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...เมื่อประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้วจนได้ผลออกมาแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็ต้องนำความรู้หรือข้อมูลที่ได้ขึ้นมาเรียบเรียง วิเคราะห์ และสรุปผล แล้วค่อยวางแผน กำหนดเป้าหมาย และสร้างเป็นแผนการมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอีกที ซึ่งสามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทของตัวครูผู้ใช้นวัตกรรมนั้นด้วย...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 6. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)



## 2. ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ

ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้เสนอว่า การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดหัวข้อเรื่องที่เราให้ความสนใจก่อน แล้วพิจารณาเลือกวิธีการที่นำมาใช้ศึกษาพร้อมให้เหตุผล ในการตัดสินใจเลือกศึกษาเรื่องนั้นๆ มีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพมากน้อยเพียงใด ต่อด้วยการวางแผนแล้วลงมือศึกษาค้นคว้าตามแผนและกระบวนการที่วางไว้โดยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ การติดตามข่าวสารจากเว็บไซต์ทางการศึกษา วารสารวิชาการ การสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ การศึกษาจากตำรา ฯลฯ เมื่อได้ความรู้และข้อมูลมาแล้วจึงทำการบันทึกผลสรุปข้อมูลเหล่านั้น อาจอยู่ในรูปของการทำสรุปย่อ การเขียนเป็นเค้าโครง การเขียนแผนภูมิ หรือการทำเป็นตารางข้อมูล และมีการประเมินผลหลังการศึกษาค้นคว้า ซึ่งครูอาจประเมินด้วยตนเองหรืออาจให้เพื่อนร่วมงานช่วยประเมินด้วยก็ได้ แล้วนำผลการประเมิน มาใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังตัวอย่างการให้แนวทางต่อไปนี้

“...ก่อนจะทำการศึกษาเรื่องอะไร เราต้องพิจารณาเลือกเรื่องที่จะทำการศึกษาก่อนว่ามีความจำเป็นหรือมีความสำคัญที่จะต้องไปศึกษามากแค่ไหน มีประโยชน์ต่อการศึกษาและวิชาชีพหรือไม่ หาเหตุผลมารองรับให้ได้ก่อนแล้วจึงเริ่มวางแผนลงมือศึกษาเรื่องนั้นๆ...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 7. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...วิธีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆทางวิชาการมีหลากหลาย ทุกวันนี้มีความสะดวกสบายในการหาข้อมูลข่าวสารต่าง ไม่ว่าจะเป็นจากเว็บไซต์ต่างๆที่เกี่ยวกับการศึกษา หนังสือพิมพ์ วารสาร ตำรา เรียน หรือแม้แต่วิทยานิพนธ์ด้านการศึกษา เราสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกเพื่อสืบค้นวิทยานิพนธ์ในเรื่องที่เราสนใจจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ก็ได้เช่นกัน ให้ลองค้นหาวิธีการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมและสะดวกกับตัวเรามากที่สุดแล้วค่อยเริ่มต้นศึกษาค้นคว้า...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 2. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...ความรู้ที่เราศึกษาค้นคว้ามาแล้ว ควรนำมาทำการบันทึกสรุปผลและจัดเก็บเพื่อความสะดวก ต่อการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ซึ่งการจัดเก็บสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การทำเป็นสรุปย่อ เขียนเป็นเค้าโครง ทำเป็นแผนภูมิ แผนภาพ หรืออาจเป็นตารางก็ได้ ถ้าจัดทำในรูปเอกสารควรจัดเรียงใส่แฟ้มงานไว้เพื่อความสะดวกในการค้นหา หรือถ้าจะเก็บในรูปแบบไฟล์ข้อมูลก็ควรบันทึกไว้หลายที่เพื่อป้องกันการสูญหาย ขอแนะนำให้ส่งไฟล์ข้อมูลเข้าเก็บไว้ในอีเมลส่วนตัว จะเป็นวิธีป้องกันการสูญหายได้ดีมากอีกทาง...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 8. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...การประเมินผลก็เป็นขั้นตอนที่สำคัญหลังจากการศึกษาค้นคว้าเสร็จสิ้น ควรมีการประเมินผลหลังการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นศึกษา จุดไหนที่เป็นข้อดี จุดไหนที่ควรต้องปรับปรุง เป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งครูอาจประเมินด้วยตนเองรวมทั้งให้เพื่อนร่วมงานช่วยประเมินด้วยก็ได้ แล้วนำผลการประเมินใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 10. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)



### 3. ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้เสนอว่า ด้านการสร้างองค์ความรู้ต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการของครูก่อนว่ามีความสนใจศึกษาในเรื่องใดและมีประโยชน์กับองค์กรหรือวิชาชีพเพียงพหรือไม่ เริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการของครูเพื่อให้ทราบความต้องการสร้างองค์ความรู้ในเรื่องใด แล้วเริ่มแสวงหาความรู้ที่ต้องการด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวบรวมอย่างเป็นระบบ มีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานของตน นำประสบการณ์จากการใช้งานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วเก็บบันทึกความรู้ที่ได้ไว้ใช้งานรวมทั้งปรับปรุงให้เหมาะสมกับการใช้งานอยู่เสมอ ด้านการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีความรู้ในการสร้างนวัตกรรมตามขอบเขตเนื้อหาเรื่องนั้น เช่น การจัดอบรมการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การจัดประกวดสื่อหรือนวัตกรรมทางการศึกษา จัดการเรียนรู้ออนไลน์ จัดให้ครูได้ฝึกทดลองใช้และประเมินสื่อ การให้ทุนเพื่อทำวิจัยทางการศึกษา ฯลฯ เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการ จึงร่วมกันประเมินผลการผลิตสื่อและนวัตกรรมของครู แล้วนำความรู้และนวัตกรรมที่เกิดจากครูมาใช้พัฒนาองค์กรและวิชาชีพต่อไป ดังตัวอย่างการให้แนวทางต่อไปนี้

“...สิ่งแรกที่ต้องทำในการสร้างองค์ความรู้ คือ ต้องรู้ก่อนว่าครูอยากรู้ อยากศึกษาเรื่องอะไร ความรู้นั้นมีประโยชน์กับการพัฒนาวิชาชีพหรือไม่ แล้วค่อยเริ่มวางแผนในการสร้างองค์ความรู้ทำตามแผนการที่วางไว้อย่างมีขั้นตอน โดยเลือกวิธีการสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 9. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...กระบวนการสร้างองค์ความรู้มีหลากหลายวิธี การเลือกวิธีการศึกษาต้องมีความเหมาะสมกับผู้ใช้ ไม่ว่าจะเป็นศึกษาจากคู่มือ เอกสาร ตำรา หรือศึกษาจากการนำความรู้จากคอมพิวเตอร์มาใช้ ถ้าเราเลือกวิธีการที่เหมาะสมจะเป็นการง่ายในการดำเนินการในขั้นต่อไปด้วย ให้ลองไปศึกษาเรื่อง KM หรือ การจัดการความรู้ให้เข้าใจ แล้วลองนำมาประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างองค์ความรู้...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 3. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญมากๆ ในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา คือ การให้ทุนแก่ครูในการทำวิจัยทางการศึกษา โดยเขตพื้นที่ควรทำหน้าที่จัดหางบประมาณไว้ตามความเหมาะสม แล้วให้ครูที่มีความสนใจสามารถเสนอโครงร่างการวิจัยเข้ามาเพื่อให้เขตพื้นที่ทำการประเมินและคัดเลือกผู้ที่มีความพร้อมและเหมาะสมที่จะได้ทุน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ทั้งต่อเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งตัวครูเอง เพราะนอกจากได้สื่อหรือนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาแล้ว ผู้ทำวิจัยก็มีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ทำสำเร็จได้ด้วยตัวเอง...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 8. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)





#### 4. ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้เสนอว่า ควรมีการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายในเรื่องที่จะทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการจัดประชุม อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการในด้านการให้ความรู้ในหัวข้อต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมสำหรับครูในการพัฒนาตนเอง ร่วมกับโรงเรียนที่เป็นเครือข่ายหรือร่วมกันสร้างเครือข่าย โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสม น่าสนใจ และทันสมัย จัดให้ครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและมีครูที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์โดยตรง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับตนเอง แล้วให้ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ ดังตัวอย่างการให้แนวทางต่อไปนี้

“...การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย ควรเริ่มจากการทำให้ครูมองเห็นความสำคัญ แล้วก็ตระหนักถึงประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรืออาจจะยกตัวอย่างครูที่ประสบความสำเร็จเนื่องมาจากการรู้จักปรับปรุง พัฒนาตนเอง ซึ่งถือเป็นแบบอย่างที่ดีและเราสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้อีกด้วย...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 1. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...พยายามหากิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูได้มาพบปะ ร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู ทั้งนี้ หัวข้อที่จะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็ควรเป็นประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู ลองศึกษาจากทฤษฎี KM หรือการจัดการความรู้ จะมีแนวทางที่สามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี แล้วลองนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทของเราเอง...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 9. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...ควรหาโรงเรียนที่มีครูที่เป็นต้นแบบ ได้รับการยอมรับในแวดวงการศึกษา ถ้าจะให้ดีควรมีรางวัล สักอย่างเพื่อการันตีผลงาน อาจจะเป็นรางวัลจากเขตพื้นที่ สพฐ. ครูสภา กระทรวง หรือเป็นครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป แล้วทำการประสานไปยังโรงเรียนดังกล่าวเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าไปศึกษาแนวทางการปฏิบัติตนของครูต้นแบบด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ครูต้นแบบได้เสนอแนะแนวทางที่มีประโยชน์สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ และมีประสิทธิภาพมากเพราะได้รับประสบการณ์ตรงจากครูผู้เป็นต้นแบบ...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 5. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

#### 5. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้เสนอว่า ครูทุกคนควรร่วมทำกิจกรรมขององค์กร ชมรม หรือสมาคมต่างๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองอยู่เป็นประจำ โดยเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถที่อยู่ในตัวครูให้ออกมาเป็นที่ประจักษ์ โดยการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยวิธีการต่างๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาการสอนของตนเอง การร่วมทำกิจกรรมทางวิชาการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ในสาขาของตน สามารถนำความรู้และ





ประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ หรือเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ดังตัวอย่างการให้แนวทางต่อไปนี้

“...ควรทำความเข้าใจในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการก่อน ว่าความหมายคืออะไร นั่นคือสิ่งแรกที่ต้องทำ เริ่มต้นยังไง แล้วต้องเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ โดยครูต้องหมั่นศึกษาค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะจากวิธีการใดก็ตาม...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 9. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ อาจจะเป็นการร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ สมาคม ชมรมต่างๆ ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพครู ไม่ว่าจะถูกมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือประสงค์เข้าร่วมด้วยตนเอง หรือการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมทางการศึกษา แล้วนำมาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 10. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ในรูปแบบของ คณะกรรมการ อนุกรรมการของชมรม สมาคม หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู หรือการเป็นวิทยากรในการอบรมสัมมนาให้ความรู้ เป็นผู้จัดทำรายงานการทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา ก็ถือเป็นอีกรูปแบบที่ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ...”

(ผู้ร่วมสนทนาคนที่ 7. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

#### 6. ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

ผู้เข้าร่วมการสนทนาได้เสนอว่า การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่นยังมีอีกหลายรูปแบบ นอกเหนือจากองค์ประกอบข้างต้น ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความถนัดของครูที่ต้องการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง เช่น การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมอาชีพ การเข้าร่วมกลุ่มพัฒนาวิชาชีพครูในสื่อโซเชียลมีเดียแล้วแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ในกลุ่มสมาชิกด้วยกัน การฝึกทำแบบทดสอบออนไลน์ในเว็บไซต์การศึกษา การรับชมการบรรยายให้ความรู้ หรือการอบรมสัมมนาทางวิชาการผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ล้วนเป็นการพัฒนาตนเองที่มีความง่าย ความสะดวกสบาย และเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ดังตัวอย่างการให้แนวทางต่อไปนี้



“...การพัฒนาตนเองของครูยังมีอีกหลากหลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจของเราว่าจะใช้วิธีการไหน เพราะทุกวันนี้มีความง่ายในการเข้าถึงช่องทางต่างๆที่จะเข้าถึงความรู้ได้ไม่ยาก เช่น เข้าร่วมกลุ่มที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูแล้วทำการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน...”

(ผู้ร่วมสนทนาคคนที่ 1. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...การหมั่นพบปะพูดคุยกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ได้รับการยอมรับในแวดวงการศึกษา จะทำให้เราได้แนวคิดที่ดี มีมุมมองใหม่ในการทำงานและพัฒนาตนเอง มีประโยชน์แล้วนำไปประยุกต์ใช้กับตนเองได้อีกทาง...”

(ผู้ร่วมสนทนาคคนที่ 7. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมอาชีพก็เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นการพัฒนาตนเองได้อีกอย่างหนึ่งเช่นกัน...”

(ผู้ร่วมสนทนาคคนที่ 10. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

“...ควรใช้ช่องทางการศึกษาออนไลน์ให้เป็นประโยชน์ อย่างการฝึกทำแบบทดสอบ TEPE Online ถือเป็นฝึกฝนและพัฒนาความรู้ได้เป็นอย่างดี เพราะมีหลักสูตรต่างๆ ให้เราเข้าทำการทดสอบอย่างหลากหลาย ทั้งสมรรถนะของครู ผู้บริหาร หรือของกลุ่มสาระต่างๆ ที่เราสนใจ ที่สำคัญเมื่อเราผ่านแต่ละหลักสูตรจะได้รับเกียรติบัตรรับรองการผ่านหลักสูตร สามารถพิมพ์ออกมาเก็บไว้ประกอบการทำผลงานได้เช่นกัน...”

(ผู้ร่วมสนทนาคคนที่ 6. 20 ธันวาคม 2559 : การสนทนากลุ่ม)

จากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำแนวปฏิบัติทั้งหมดมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อใช้เป็นวิธีการหรือขั้นตอนในการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถในการพัฒนาตนเองของครูซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนและบริบทของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผสมกับผลการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาจัดทำเป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 รายละเอียดดังตาราง



ตาราง 15 แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู		
การสำรวจและประเมินตนเองของครู	กำหนดหัวข้อหรือประเด็นที่ต้องการสำรวจและประเมินให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของครูศึกษารูปแบบและกระบวนการสำรวจและประเมินตนเองของครูประเภทต่างๆ แล้วเลือกใช้วิธีการที่มีความเหมาะสมสร้างเครื่องมือใช้ประกอบการสำรวจและประเมินตนเองโดยให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความเหมาะสมดำเนินการสำรวจและประเมินตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา โดยเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความเป็นกลางนำผลการสำรวจและประเมินตนเองของครูมาเรียบเรียงวิเคราะห์ให้เห็นถึงส่วนดี หรือส่วนที่เป็นข้อที่ควรได้รับการพัฒนาและสรุปผลการประเมิน นำผลที่ได้จากการสำรวจและประเมินตนเองมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของครูต่อไป	ครูมีการกำหนดเป้าหมาย รู้จักวางแผนในการสำรวจและประเมินตนเอง ครูมีการศึกษากระบวนการในการสำรวจและประเมินตนเองที่มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ ครูมีการสำรวจและประเมินตนเองด้วยวิธีที่หลากหลายและเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ครูได้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนาของตนเอง ครูมีการนำผลการสำรวจและประเมินตนเองมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล



## ตาราง 15 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ		
การศึกษาค้นคว้า ติดตาม ความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ	กำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษาค้นคว้าและติดตาม โดยประเมินจากความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่จะเกิดต่อวิชาชีพ ครูจากสถานการณ์ปัจจุบันและสังคมโลกกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้า พิจารณายากง่าย แล้วเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมโดยเน้นให้มีความหลากหลายจัดทำแผนการศึกษาค้นคว้าโดยใช้รูปแบบที่มีความหลากหลาย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และบูรณาการให้เหมาะสม ดำเนินการศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่เลือก จากแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามกระบวนการที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบ ศึกษา ติดตามแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบาย สพฐ. นโยบายเขตพื้นที่การศึกษา นโยบายของโรงเรียน สม่ำเสมอตรวจสอบความน่าเชื่อถือและแหล่งที่มาของข้อมูลนำข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเรียบเรียง จัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ต่อยอดหรือพัฒนาต่อไป	ครูมีการเลือกประเด็นที่เป็นประโยชน์และมีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพมาทำการศึกษาค้นคว้า ครูมีการวางแผนในการศึกษาค้นคว้าที่เหมาะสมและมีความหลากหลาย ครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยกระบวนการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ครูมีการสรุปผลข้อมูลความรู้ที่ได้จากการศึกษามาจัดทำสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองต่อไป



ตาราง 15 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ		
การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	กำหนดประเด็นในการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ออกแบบ วางแผนในการใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ในประเด็นที่ต้องการจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาของข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เหมาะสม สังเคราะห์สรุปองค์ความรู้ที่ได้ ศึกษาปรับปรุง ดัดแปลงความรู้ บางส่วนให้เหมาะสมกับการใช้งานของตนบันทึกข้อมูลความรู้/นวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาให้เป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับการใช้งานยิ่งขึ้น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาวัดและประเมินผลการใช้ องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพ</li> <li>2.ครูมีการใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</li> <li>3.ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเอง</li> <li>4.ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</li> <li>5.ครูมีการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาหลังการนำไปใช้งาน</li> </ol>



ตาราง 15 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย		
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	กำหนดเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ทางการศึกษาจัดให้มีเวทีเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเชียวครูที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองที่เป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา และเป็นผู้นำทางความคิดมาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้และแนวทางที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพครู ประชาสัมพันธ์เชิญชวนครูที่มีความสนใจเข้าร่วมเพื่อทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรมโดยให้ครูที่เข้าร่วมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในมุมมองที่หลากหลายร่วมกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่าย จัดตั้งเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสมาชิกที่เข้าร่วมการเสวนาในรูปแบบคณะกรรมการ มีประธานรุ่น และเลขานุการทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อให้เกิดการต่อยอดในครั้งต่อไปนำข้อคิดเห็นของผู้บรรยายและครูทุกคนมาสรุปให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ที่มีความสอดคล้อง เหมาะสมในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของครูแบ่งปันหรือเผยแพร่แนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูที่ต้องการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย	ครูมีการกำหนดประเด็นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ชัดเจนครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมกาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูครูมีการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องครูมีการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็นที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเอกสารอื่นๆ ไปสู่ครูที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง



ตาราง 15 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ		
การปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการที่มีความสอดคล้องกับ ความต้องการพัฒนาตนเอง ศึกษารูปแบบปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการประเภทต่างๆปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการในรูปแบบต่างๆที่มีความ หลากหลายและสอดคล้องกับความ ต้องการพัฒนาทำหน้าที่เป็นวิทยากร บรรยายให้ความรู้ด้านการศึกษาในการ อบรม สัมมนาทางวิชาการ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จาก การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทางวิชาการ มาปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ครู เก็บรวบรวมเอกสารหรือหลักฐาน ต่างๆ จากการปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการไว้ประกอบการทำผลงานทาง วิชาการและการพัฒนาตนเอง	ครูมีการปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการด้วยกระบวนการที่ หลากหลายและมี ประสิทธิภาพ ครูมีการนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้จากการ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ มาพัฒนาวิชาชีพครู ครูมีการบรรยายให้ความรู้ที่ เป็นประโยชน์ในการพัฒนา การศึกษาโดยการปฏิบัติ หน้าที่วิทยากร ครูมีการเก็บรวบรวมเอกสาร หลักฐานต่างๆ มาใช้ ประกอบการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการ





## ตาราง 15 (ต่อ)

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
6. ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น		
การพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น	ศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่นๆศึกษาขั้นตอนการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ 2.1 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2.2 การเข้าร่วมกลุ่มโซเซียลมีเดียที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพครู 2.3 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งในและนอกประเทศ 2.4 การพบปะพูดคุยกับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ 2.5 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานอยู่เสมอ 2.6 การสมัครขอรับทุนเพื่อทำวิจัยทางการศึกษา 2.7 การทำแบบทดสอบออนไลน์ทางเว็บไซต์ทางการศึกษามำเสมอ 3. ดำเนินการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่เลือกตามความสนใจและมีความเหมาะสมกับตนเอง 4. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูในรูปแบบต่างๆ และหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาอยู่เสมอ	1. ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2. ครูมีการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง 3. ครูมีการพัฒนาความรู้ด้วยการทำวิจัยทางการศึกษา 4. ครูมีการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ



ตอนที่ 3 ผลการประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของแนวทางการ  
เสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
อุดรธานี เขต 4

จากแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูข้างต้น  
ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้  
ดังตาราง 16



ตาราง 16 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	รายการประเมิน	ระดับของ ความเหมาะสม			ระดับของ ความเป็นไปได้		
		$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1	ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
2	ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
3	ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด
4	ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.39	มากที่สุด
5	ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.39	มากที่สุด
6	ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น	4.86	0.38	มากที่สุด	4.86	0.39	มากที่สุด
โดยรวม		4.84	0.40	มากที่สุด	4.79	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า ด้านความเหมาะสมของแนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.86$ ) ยกเว้นด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 4.71$ )

ด้านความเป็นไปได้ของแนวทาง ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเห็นว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.79$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.86$ ) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.86$ ) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ( $\bar{X} = 4.86$ ) ซึ่งทั้งสามด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ( $\bar{X} = 4.71$ ) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ ( $\bar{X} = 4.71$ ) และด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.71$ ) ตามลำดับ



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 สรุปผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 4
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

#### สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 4 มีองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน และ ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู 2) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น และ 36 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสังเกตตนเอง 2) การใช้แบบสำรวจในการประเมินตนเอง 3) การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น 4) การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง 5) การวิเคราะห์ตนเองเพื่อหาสิ่งที่ต้องปรับปรุง 6) การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง 7) การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก 8) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 9) การติดตามข่าวสารด้านวิชาการ ทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ 10) การรวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 11) การสร้างองค์ความรู้และ



นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและ วิชาชีพ 12) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 13) การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 14) การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ 15) มีการการศึกษา เอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ 16) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู 17) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง 18) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู 19) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ 20) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง 21) เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู 22) การร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการวางแผนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครูและการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา 23) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับ เพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน 24) การสนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทาง วิชาชีพที่หลากหลาย 25) การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันและการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 26) การเผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน 27) การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คนภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 28) เป็นครูที่ เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อนครู เพื่อเสริมสร้างการ เรียนการสอน การปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 29) การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 30) สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและ ระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน 31) สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่ จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู โดยพิจารณา จาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 32) สามารถจัดระบบ ข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย 33) การเรียนทาง ไพรชณีย์ 34) การหาหนังสือมาอ่านเอง 35) การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ และ 36) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ด้านการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ด้านการสร้าง องค์กรความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และ



นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และ ข่าวสารใหม่ทางวิชาการ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสม่ำเสมอ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

3. ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู 2) ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านนี้ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพครู เสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูอย่างเหมาะสม ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 13-14) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะที่ 9 การพัฒนาด้านวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้นกับความต้องการ ประยุกต์ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและการศึกษาดูงาน ฯลฯ ทำหน้าที่ที่เลี้ยงแก่นักเรียน/ครูใหม่ และประเมินผลกระทบของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่เป็นครูอาวุโส มีเงินเดือนและวิทยฐานะสูง และมีความมั่นคงในชีวิตเพียงพอ จึงไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ เพราะมองว่าไม่มีความจำเป็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80 - 106) ซึ่งได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ “ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม” ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูผู้สอนส่วนใหญ่





สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ขาดแรงจูงใจในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ อันส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูให้สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Raji (2009 : 1222-1287) ที่ได้ศึกษาแผนผังสมรรถนะครู ในการศึกษาครูที่สาม โดยรายงานการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะครูมีความสำคัญมากในสังคมแห่งการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีความสามารถในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระวรรณ บุญปลอด (2553 : 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับสมรรถนะทางวิชาการของครูจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา

การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพมากที่สุด ทั้งนี้เพราะครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพที่ชัดเจน สอดคล้องกับจุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ของพลเอกดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2559 : 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ระบุว่า ครูบางส่วนไม่เก่ง ไม่มีองค์ความรู้ สอนแต่อธิบายหน้าห้องเรียน และขาดเทคนิคการสอน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญญาภา คงมาลัย และศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า สรุปผลการประเมินสมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้ง 9 สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะการจัดการความรู้ ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.25) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สมรรถนะที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะที่ค่า เฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการมีจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.57) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ศึกษาพิเศษที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และผู้บริหาร



สถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูเป็นอย่างดี และเมื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแล้วนั้น ผู้วิจัยมีการนำเอาผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ผสมกับผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างในตารางที่ 17 มาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อีกทั้งเมื่อเห็นองค์ประกอบการดำเนินงานวิธีดำเนินการ และผลการดำเนินงาน ทำให้สามารถตัดสินใจประเมินออกมาได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้น มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของมะลิวัน สมศรี (2558 : 141-148) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสมหวัง มหาวิน (2554 : 190-204) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปว่าหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ควรส่งเสริมการนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ไปใช้ในสถานศึกษาโดยการจัดอบรมหรือสัมมนา และมีการติดตามผลเพื่อนำไปใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลได้จริง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูไปให้ครูผู้สอนได้ทดลองใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการพัฒนาตนเองของครูให้สูงขึ้น

1.3 ควรจัดทำคู่มือประกอบการนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ไปใช้ เพื่อความสะดวกและชัดเจนในการปฏิบัติ

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูไปใช้

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนั้น ควรจะมีการวิจัยและพัฒนาในประเด็นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรกฎ สิงห์โกวิท. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2533.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- . คู่มือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.
- กระทรวงศึกษาธิการ. จุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : การกระทรวงศึกษาธิการ, 2559.
- . 2552 ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2552.
- กิตติพงษ์ สุกุล. องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.
- จิตรลดา วัฒนาพรณกิตติ. การพิชิตปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน. 2554.  
<<http://pittajarn.lpru.ac.th/chitlada/WEBPAGE/ed/problem.pdf>> 2560.
- จิระวรรณ บุญปลอด. สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2553.
- เจนจิรา คงสุข. การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครอง ในการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยอนุบาล ด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชนบทมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2545.
- ชนกพร ไตรรัตน์ มณีโชติ. ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2555.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร, 2540.
- ชาย โพธิสิตา. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2547.
- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. มารู้จัก Competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2550.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. “Competency-based Human Resource Management,” วารสารการบริหารคน. 21 : 57-72 ; ตุลาคม – ธันวาคม, 2543.



- ฐิติพงษ์ ตรีศร. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2552.
- ฐิระ ประवालพุกษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักสภาสถาบันราชภัฏ, 2538.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. “Competency-based Human Resource Management,” วารสารการบริหารคน. 21(4) : 11-18, 2543.
- ธงชัย สันติวงศ์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธนันต์ ดิยง. โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- ธีระชัย ปุระณะโชติ. การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- อ่ารง บัวศรี. ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบหลักสูตรและพัฒนา. กรุงเทพฯ : ธนรัช, 2542.
- อ่ารงค์ดี คงคาสวัสดิ์. เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ COMPETENCY มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2553.
- . เสริมทักษะหัวหน้างานยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊ค เซนเตอร์, 2550.
- นพเก้า ศิริพลไพบูลย์ และคณะ. เพิ่มผลผลิตในตนเองเพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : ซีโนดีไซน์, 2545.
- นพพงษ์ บุญจิตรดูล. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพฯ, 2534.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. Competency - Based Approach. กรุงเทพฯ : กราฟิโก ซิสเต็มส์, 2549.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- นฤมล มณีงาม. การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้ ด้วยการรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- นฤมล มีเพียร. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- บุญใจ ศรีสถิตยรรภากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- . การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.
- . การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2554.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.



- ประทีป โชติคุณเศรษฐ. ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- เบญญาภา คงมาลัย และศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ. การพัฒนาสมรรถนะการจัดการความรู้ของนิสิตนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- ประพิศ กุลบุตร, จรัส อติวิทยากรณ์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2556.
- ปริญญา มีสุข. ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซ็นเตอร์, 2549.
- ผู้จัดการรายสัปดาห์. “Competency พลิกเส้นทางสู่ความสำเร็จ” ผู้จัดการรายสัปดาห์. 2548. <[www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews](http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews)> 2560.
- พงศ์ หรดาล. การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊ค เซนเตอร์, 2539.
- พจน์ เพชรบุรณิน. การสร้างสัมพันธภาพและกำลังขวัญของบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- พวงรัตน์ วิเวกานนท์. พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยจิตวิทยาแบบยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก, 2543.
- พศิน แต่งจวง. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ดวงกลม การพิมพ์, 2554.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2550.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. มาตรา 52 ในวันครูโลกที่จัดขึ้น ณ หอประชุมคุรุสภาเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2547.
- พระราชารมณี. มิติใหม่ของการพัฒนาจิตใจ : พัฒนาตน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ประเทืองวิทย์, 2538.



- พเยาว์ สุตรัก. ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร และประพันธ์ ปลิดปลอดภัย. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. รายวิชาการพัฒนาตน. ราชบุรี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2541.
- ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.
- มะลิวัน สมศรี. การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553.
- รัตนะ บัวสนธ์. วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คำสมัย, 2551.
- รัตนะ บัวสนธ์. ปรัชญาการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- รุ่ง แก้วแดง. ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : มติชน, 2540.
- ลภัสรดา นรินยา. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสารบรรณของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- ลัดดาวัลย์ สืบจิต. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2556.
- วารภรณ์ โพธิ์ศรีประเสริฐ. การพัฒนาโปรแกรมการปรับปรุงการพูดสำหรับครูปฐมวัยโดยใช้เทคนิคการละคร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- วรรณิ แกมเกตุ. วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- วิจารณ์ พานิช. วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ตาตา พับลิเคชั่น, 2557.
- วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วิลาศ สิงห์วิสัย. การประเมินผลการฝึกอบรมในปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2520.





- วิเชียร เกตุสิงห์. ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯ : คำสมัย, 2538.
- สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2546.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2543.
- สมพงษ์ มะใบ. การศึกษาพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาครูของข้าราชการครู โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- สมพร สุทัศน์ีย์. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง. เอกสารการบรรยายกระบวนการวิชา EA 733 การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- สมหวัง มหาวัง. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- สมิต อาชวนิจกุล. การพัฒนาตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2550.
- สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท. ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกองคลัง กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม, 2544.
- สำนักการศึกษา. การวางแผนการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. นิเทศภายในเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. การบริหารงานบุคลากรข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2553..
- . รวมกฎหมายกฎระเบียบการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. 2548. <[www.cgd.go.th/Library/knowledge/knowledge.htm](http://www.cgd.go.th/Library/knowledge/knowledge.htm)> 2560.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2556 – 2558. กรุงเทพฯ. สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2556.



- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. คู่มือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2550.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. รายงานงบทดลองหน่วยเบิกจ่ายรายปี. อุดรธานี : กลุ่มการเงินและสินทรัพย์ สพป.อุดรธานี เขต 4, 2558.
- . รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา 2558. อุดรธานี : กลุ่มงานวัดและประเมินผลทางการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลทางการศึกษา สพป.อุดรธานี เขต 4, 2559.
- สำนักงานเลขาธิการการครูสภา. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว, 2537.
- . เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว, 2544.
- . มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการครูสภา, 2548.
- . การประชุมวิชาการ การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2547.
- . กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1 : พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำครูสภา กรุงเทพฯ, 2549.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2553.
- . บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2556.
- . สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 2. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2551.
- สุวีร เทียงทัศน์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2542.
- สุวิมล ว่องวานิช. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), 2548.
- สุดาเรศ แจ่มเดชะศักดิ์. การพัฒนาโปรแกรมสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับเด็กวัยอนุบาล โดยใช้แนวการสอนแบบผูกเป็นเรื่องราว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- สุภาพค์ จันทวานิช. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์, 2553.



- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้มีความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.
- เสนห์ จัยโต. การพัฒนาทรัพยากรสู่ Competency-based Development. กรุงเทพฯ : สมัยใหม่, 2548.
- เสถียร เขยประดับ. การสื่อสารและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- สีมา สีมานันท์. ว่าด้วยเรื่องสมรรถนะในมุมมองของเลขาธิการ ก.พ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2548.
- หวน พันธุ์พันธ์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : พันธุ์พันธ์การพิมพ์, 2548.
- อนันต์ พันนึก. การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- อรรณพ จินะวัฒน์. การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา. ปริญญาโท คศ.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2547.
- อาภา ยังประดิษฐ์. การรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยการใช้การสนทนากลุ่ม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552.
- อัมพร พงษ์กังสนามันท์. กระแสพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2547.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. “การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล,” วารสารบริหารคน. 21(4) : 11-18, 2543.
- อุทัย บุญประเสริฐ. “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน,” รายงานปฏิรูปการศึกษา. 4(52) : 7 ; เมษายน, 2545.
- อำนาจ กิจเจริญ. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- Arrazy, O., Oded N., Patterson, R. and L. Yeo. “Information Quality in Wikipedia : The Effects of Group Composition and Task Conflict,” Journal of Management Information Systems. 27(4) : 71 – 91, 2011.
- Boam, R. and P. Sparrow. Designing and Achieving Competency. New York : McGraw - Hill, 1982.
- Barr, M. and U. Keating. Program Planning Models: Compare and Contrast. San Francisco : Jossey-Bass, 1985.



- Boyatzis, R.E. The Competence Manager : A model for Effective Performance. New York : Wiley, 1982.
- Boyle, A. Better Program Planning. New York : McGraw Hill Book Company, 1981.
- Carter, W. The Systematic Development of a Video – Based – Self Instructional Interview Training Package. s.l. : s.n., 1998.
- Clark, D. Introduction to Competencies. 1999. <<http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/case/competl.html>> 2016.
- David, C. McClelland. Testing for Competence Rather than for Intelligence. s.l. : s.n., 1973.
- Donna, Harvard Pendergast, Susanne Garvis and Jayne Keogh. “Pre-Service Student-Teacher Self-Efficacy Beliefs: An Insight Into the Making of Teachers,” Australian Journal of Teacher Education. 36(12) : 46 – 58 ; December, 2011.
- Dotun, Adebajo. “An investigation of the Adoption and Implementation of the Benchmarking,” International Journal of Operations and Production Management. 17(3) : 140-169 ; May, 2010.
- Dubois, D. and W.J. Rothwell. Competency - Based Human Resource Management. Palo Alto, CA : Davies - Blanc Publishing, 2004.
- Fathien, S. A Faculty Development Model for Iranian University. s.l. : s.n., 1987.
- Green, P. C. Building Robust Competencies : Linking Human Resource Systems to Organizational Strategies. San Francisco, CA : Jossey - Bass, 1999.
- Grootenboer, Peter. Self-directed Teacher Professional Development. 2008. <<http://www.aare.edu.au/publications-database.php/2470/self-directed-teacher-professional-development>> 2017.
- Guba, E.G. and Y.S. Lincoln. Fourth Generation Evaluation. London : Sage Publications, 1982.
- Gucci, T. and others. Teaching 21st Century Competencies : Lessons From Crescent Girls’ School In Singapore,” International Conference on Educational Technologies. 10(2) : 132-133 ; June, 2013.
- Hamel, G. and C.K. Prahalad. Competing for The Future. Boston, MA : Harvard University Press, 1994.
- Kenedy, Peter W. and S. Dresser. “Creating a Competency-based Workplace,” Benefits dn: Compensation Digest Brookfield. 42(2) : 163-166 ; February, 2005.



- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610, 1970.
- Kreps, O. Organization Communication. New York : Longman, 1986.
- Krueger, R.A. Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research. Thousand Oaks CA : Sage Publications, 1994.
- Krueger, R.A. Designing and Conducting Focus Group Interview. 2002. <<http://www.eiu.edu/~iheec/Krueger-FocusGroupInterviews.pdf>> 2016.
- Mansfield, R.S. Building Competency Models : Approaches for HR Professionals. s.l. : Human Resource Management, 1996.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Rows Publisher, 1954.
- Massey, Oliver T. A Proposed Model for the Analysis and Interpretation of Focus Groups in Evaluation Research. USA. : University of South Florida, 2010.
- McClelland, David C. Testing for Competence Rather than Intelligence, American Psychologist. 1973. <[www.ei.Haygroup.com](http://www.ei.Haygroup.com)> 2016.
- McLagan, P. "Competencies : the Next Generation," Training and Development. 3 : 51 ; May, 1996.
- Mitrani, A., Dalziel, M. and D. Fitt. Competency Based Human Resource Management : Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward. London : McGraw - Hill, 1992.
- Morgan, D.L. Focus Groups as Qualitative Research. 2<sup>nd</sup> ed. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, Inc., 1997.
- Munday, J. "Identity in Focus: The Use of Focus Groups to Study the Construction of Collective Identity," Sociology. 40(1) : 89 – 105, 2006.
- Raji, V.S. "Competency Mapping of Teachers in Tertiary Education," Paripex - Indian Journal of Research. 4(4) : 1222-1287 ; July, 2009.
- Rylatt, A. and K. Loha. Creating Training Miracles. Sydney : Prentice Hall, 1995.
- Scott, B. Parry. Beyond Tokenism : the Making of Racially Diverse Feminist Organizations. USA. : Social Problems, 1997.
- Shermon, Ganesh. Competency Based HRM. New Delhi : Tata McGrew-Hill Publishing, 2004.
- Spencer, M and M.S. Sparrow. Competence at work: Models for Superiors Performance. New York : John Wiley & Sons, 1993.



Stone, Barbara. "Emotional Intelligence and Core Competencies," Journal of Extension. 37(6) : 27 ; December, 1999.

Swanburg, R.C. Inservice Education. New York : C.P, Putman's Son, 1968.

Teacher Leader Model Standard. New Jersey : Teacher Leadership Exploratory Consortium, 2010.

Thomas, B. "Knowing Learners. Knowing Ourselves : Teacher Perception of Change in Theory and Practice Resulting Form Inquiry into Authentic Assessment," Dissertation Abstracts International. 57(05) : 1188 – A ; November, 1994.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
การหาค่าจำแนกและวิเคราะห์ข้อมูลของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## ผลการหาค่าจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ข้อ	$r_{xy}$ สภาพปัจจุบัน	$r_{xy}$ สภาพที่พึงประสงค์
1	0.707	0.687
2	0.560	0.810
3	0.718	0.793
4	0.797	0.731
5	0.612	0.576
6	0.425	0.748
7	0.727	0.678
8	0.678	0.706
9	0.819	0.772
10	0.835	0.739
11	0.653	0.743
12	0.578	0.768
13	0.651	0.664
14	0.678	0.62
15	0.868	0.691
16	0.487	0.664
17	0.616	0.768
18	0.769	0.747
19	0.828	0.726
20	0.805	0.741
21	0.789	0.706
22	0.708	0.723
23	0.765	0.739
24	0.797	0.637
25	0.773	0.717
26	0.831	0.692
27	0.768	0.728
28	0.751	0.666
29	0.542	0.655
30	0.676	0.691



ข้อ	$r_{xy}$ สภาพปัจจุบัน	$r_{xy}$ สภาพที่พึงประสงค์
31	0.798	0.696
32	0.436	0.556
33	0.517	0.73
34	0.479	0.599
35	0.826	0.736
36	0.484	0.752



## ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNImodified) รายชื่อของแบบสอบถาม

ข้อที่	D	I	PNI	ลำดับความสำคัญ
1	3.71	4.35	0.173	11
2	3.83	4.50	0.175	10
3	3.79	4.58	0.208	7
4	3.35	4.33	0.293	4
5	3.71	4.26	0.148	14
6	3.87	4.58	0.183	8
7	3.78	4.26	0.127	17
8	3.79	4.67	0.232	5
9	3.50	4.64	0.326	2
10	3.81	4.46	0.171	13
11	4.50	4.68	0.04	36
12	4.15	4.56	0.099	25
13	3.5	4.58	0.309	3
14	3.35	4.53	0.352	1
15	3.71	4.35	0.173	12
16	3.79	4.33	0.142	15
17	3.87	4.58	0.183	9
18	3.96	4.44	0.121	18
19	4.16	4.72	0.135	16
20	4.11	4.56	0.109	20
21	4.12	4.53	0.100	24
22	4.13	4.35	0.053	35
23	3.92	4.33	0.105	23
24	3.83	4.26	0.112	19
25	4.05	4.44	0.096	26
26	4.03	4.29	0.065	32
27	3.89	4.31	0.108	21
28	4.1	4.33	0.056	33
29	4.03	4.37	0.084	28
30	4.06	4.33	0.067	30



ข้อที่	D	I	PNI	ลำดับความสำคัญ
31	4.14	4.46	0.077	29
32	4.28	4.67	0.091	27
33	3.89	4.31	0.108	22
34	4.10	4.33	0.056	34
35	3.81	4.64	0.218	6
36	4.06	4.33	0.067	31
เฉลี่ย	3.908	4.451	0.143	



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1: ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง  
ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นโรงเรียนขนาดใด

- ( ) ขนาดใหญ่  
( ) ขนาดกลาง  
( ) ขนาดเล็ก

**ตอนที่ 2: ข้อคำถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าตัวท่านมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองในข้อนั้นๆ หรือตามความต้องการของท่าน อยู่ในระดับใดจาก 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด  
4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาก  
3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง  
2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์น้อย  
1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

เมื่อท่านตัดสินใจเลือกระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับการตัดสินใจของท่าน

**ตัวอย่าง**

ข้อที่	การเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ																			
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์														
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1										
	องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ																				
1			√							√											
2					√					√											
3						√				√											
4				√						√											
5						√				√											
6					√					√											
7						√				√											





### สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ข้อที่	การเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู</b>											
1	การสังเกตตนเอง										
2	การใช้แบบสำรวจในการประเมินตนเอง										
3	การรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่น										
4	การพิจารณาผลจากการกระทำของตนเอง										
5	การวิเคราะห์ตนเองเพื่อหาสิ่งที่ต้องปรับปรุง										
6	การเลือกวิธีการปรับปรุงตนเอง										
7	การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก										
<b>องค์ประกอบที่ 2 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ</b>											
8	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง										
9	การติดตามข่าวสารด้านวิชาการทางหนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นประจำ										
10	สามารถแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน										



ข้อที่	การเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 2 ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตาม ความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการและ (ต่อ)</b>											
11	สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการ สอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพ ครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน										
12	สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย										
<b>องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ</b>											
13	รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็น หมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย										
14	สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและ วิชาชีพ										
<b>องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและสร้างเครือข่าย</b>											
15	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนา ตนเอง และพัฒนางาน										
16	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น										
17	การขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้										



ข้อที่	การเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ																			
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์														
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1										
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสม่ำเสมอ																					
18	การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ																				
19	การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทาง วิชาชีพครู																				
20	การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทาง ราชการจัดตั้ง																				
21	การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ กิจกรรมขององค์กร วิชาชีพครู																				
22	การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ																				
23	เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือ คณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจาก ที่ทางราชการจัดตั้ง																				
24	เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครู																				
25	ร่วมมือกับเพื่อนครูและคณะผู้บริหารในการ วางแผนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูและการ กำหนดนโยบายของสถานศึกษา																				
26	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับ เพื่อนครู เพื่อเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูด้วยกัน																				
27	สนับสนุนเพื่อนครูในการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ หลากหลาย																				
28	เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการ เรียนรู้ทางวิชาชีพครู																				



ข้อที่	การเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ระดับการปฏิบัติ									
		สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (ต่อ)</b>											
29	เผยแพร่ข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณชน										
30	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ โดยให้คน ภายนอกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครู										
31	เป็นครูที่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูคนอื่น หรือให้ คำปรึกษาและแนะนำที่สร้างสรรค์แก่เพื่อน ครู เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน การ ปฏิบัติ และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน										
32	ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง										
<b>องค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนาตนเองของครูใน ลักษณะอื่น</b>											
33	การเรียนทางไปรษณีย์										
34	การหาหนังสือมาอ่านเอง										
35	การพบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ										
36	การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ										

### ตอนที่ 3: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของท่านเกี่ยวกับการการเสริมสร้าง  
สมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู ทั้งในประเด็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้  
ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ขอให้ท่านโปรดพิจารณาว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อยอย่างไร

**ตอนที่ 1** แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับผลการประเมินของท่านต่อไปนี้

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงช่องบอกระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ที่	แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1	ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู											
2	ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และ ข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ											
3	ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ											
4	ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้าง เครือข่าย											
5	ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ											
6	ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น											



ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่นำเสนอ

1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

.....

.....

2) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ

.....

.....

3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

.....

.....

4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

.....

.....

5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

.....

.....

6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
นายเบญจมิตร โศตรสุน



แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่ได้จากการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI modified) โดยเลือกแนวทาง ที่มีความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

ความสำคัญลำดับที่ 1 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ		
การสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชุมครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อวางแผนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ</li> <li>2. กำหนดประเด็นในการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู</li> <li>3. แต่งตั้งคณะกรรมการทำงานและรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม</li> <li>4. ออกแบบ วางแผนในการใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>5. ศึกษาค้นคว้า แสวงหาความรู้ในประเด็นที่ต้องการจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ</li> <li>6. ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มาของข้อมูล</li> <li>7. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เหมาะสม</li> <li>8. สังเคราะห์สรุปแนวทางการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่ได้ศึกษา</li> <li>9. ปรับปรุง ดัดแปลงความรู้/นวัตกรรมบางส่วนให้เหมาะสมกับการใช้งานของตน</li> <li>10. บันทึกข้อมูลความรู้/นวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาให้เป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับการใช้งานยิ่งขึ้น</li> <li>11. ขอความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร</li> <li>12. ปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้/นวัตกรรมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>13. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์ในการผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ครูมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพ</li> <li>2. ครูมีการใช้องค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</li> <li>3. ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเอง</li> <li>4. ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</li> <li>5. ครูมีการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาหลังการนำไปใช้งาน</li> </ol>



แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
วิธีดำเนินการ	วิธีดำเนินการ	วิธีดำเนินการ
ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ		
การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ (ต่อ)	<p>14. วัดและประเมินผลการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้อย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนนำไปใช้ ระหว่างใช้ และหลังจากนำไปใช้ จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย</p> <p>15. นำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา</p> <p>16. ประชุมปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงองค์ความรู้/นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพต่อไป</p>	





## ความสำคัญลำดับที่ 2 ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู		
การสำรวจและประเมินตนเองของครู	<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดหัวข้อหรือประเด็นที่ต้องการสำรวจและประเมินให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของครู เช่น ความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ค่านิยม เป็นต้น</li> <li>ศึกษารูปแบบและกระบวนการสำรวจและประเมินตนเองของครูประเภทต่างๆ แล้วเลือกใช้วิธีการที่มีความเหมาะสม</li> <li>สร้างเครื่องมือใช้ประกอบการสำรวจและประเมินตนเองโดยให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความเหมาะสม เช่น แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบวัดจิตวิทยา</li> <li>ดำเนินการสำรวจและประเมินตนเอง               <ol style="list-style-type: none"> <li>การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งหรือการทำ SWOT analysis การเปิดใจวิเคราะห์ตนเองอย่างเป็นธรรมถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในการปฏิบัติงานของตนว่ามีเรื่องใดบ้าง รวมทั้งการประเมินปัจจัยภายนอกถึงโอกาสและอุปสรรคต่าง ๆ อันเป็นอุปสรรคของความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ตั้งใจ โดยคิดว่าหากเราไม่สามารถเปลี่ยนปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมภายนอกได้แล้ว เราสามารถทำอะไรได้บ้างกับปัจจัยภายใน อันได้แก่ จุดอ่อนและจุดแข็งของเราเอง เช่น การใช้จุดแข็งของเราเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน การปิดจุดอ่อนเพื่ออุดรูรั่วในการทำงาน ซึ่งอาจใช้แบบสำรวจในการวิเคราะห์ตนเอง หรือการรับฟังคำวิจารณ์จากเพื่อนร่วมงาน</li> <li>การสำรวจความนิยมของตนเองในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาต่อตนเอง การสำรวจความนิยมของตนเองจึงนับเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งอาจใช้วิธีการการรับฟังคำวิจารณ์ตนเองจากผู้อื่นหรือการพิจารณาผลการกระทำ</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ครูมีการกำหนดเป้าหมาย รู้จักวางแผนในการสำรวจและประเมินตนเอง</li> <li>ครูมีการศึกษากระบวนการในการสำรวจและประเมินตนเองที่มีความเหมาะสมกับการนำไปใช้</li> <li>ครูมีการสำรวจและประเมินตนเองด้วยวิธีที่หลากหลายและเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน</li> <li>ครูได้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนาของตนเอง</li> <li>ครูมีการนำผลการสำรวจและประเมินตนเองมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล</li> </ol>



แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	แนวทาง	แนวทาง
ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู		
การสำรวจและประเมินตนเองของครู (ต่อ)	<p>โดยเปิดโอกาสให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วยความเป็นกลาง</p> <p>6. นำผลการสำรวจและประเมินตนเองของครูมาเรียบเรียง วิเคราะห์ให้เห็นถึงส่วนดีหรือส่วนที่เป็นข้อที่ควรได้รับการพัฒนา และสรุปผลการประเมิน</p> <p>7. นำผลที่ได้จากการสำรวจและประเมินตนเองมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของครูและสถานศึกษาต่อไป</p>	



ความสำคัญลำดับที่ 3 ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย		
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดเป้าหมายหรือความรู้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา</li> <li>เชิญผู้ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองที่เป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษา และเป็นผู้นำทางความคิดมาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้และแนวทางที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพครู</li> <li>ประชาสัมพันธ์เชิญชวนครูที่มีความสนใจเข้าร่วมเพื่อทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>ดำเนินการตามขั้นตอนของกิจกรรมโดยให้ครูที่เข้าร่วมได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในมุมมองที่หลากหลายร่วมกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่าย</li> <li>ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย ดังนี้               <ol style="list-style-type: none"> <li>การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นโดยเชื่อว่าถ้าผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆ ด้านมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันก็จะประสบความสำเร็จ การแลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างทีมจะทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น</li> <li>กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม เป็นการระดมสมองเพื่อกำหนดแนวคิดต่างๆ ที่หลากหลายในการพัฒนาองค์กรตามหัวข้อเรื่องที่ตั้งไว้ และค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร</li> <li>ชุมชนนักปฏิบัติ เป็นกลุ่มคนที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ขึ้น</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ครูมีการกำหนดประเด็นในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ชัดเจน</li> <li>ครูมีการเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่</li> <li>ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู</li> <li>ครูมีการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>ครูมีการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็นที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียและเอกสารอื่นๆ ไปสู่ครูที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง</li> </ol>



แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4		
แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย		
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย (ต่อ)	<p>5.4 ระบบพี่เลี้ยง เป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า ไปยังบุคลากรรุ่นใหม่ หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งในการ สอนงานและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงมักจะมีวิทยฐานะและอาวุโสกว่า ซึ่งอาจอยู่ใน หน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้</p> <p>5.5 การสับเปลี่ยนงาน และการยืมตัว บุคลากรมาช่วยงาน เป็นการย้ายบุคลากรไปทำงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจอยู่ภายในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานเป็นระยะๆ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของทั้งสองฝ่าย</p> <p>5.6 เวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดการประชุมหรือกิจกรรมอย่างเป็นทางการจะลักษณะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรใน องค์กรมีโอกาสพบปะพูดคุยกัน เป็นอีกวิธีหนึ่งซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง กันได้ซึ่งอาจทำได้ในหลายลักษณะ เช่นการสัมมนา และการประชุมทางวิชาการที่จัดอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>6. จัดตั้งเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสมาชิกที่เข้าร่วมการเสวนาในรูปแบบคณะกรรมการ มีประธานรุ่นและเลขานุการทำหน้าที่ในการประสานงานเพื่อให้เกิดการต่อยอดในครั้งต่อไป</p> <p>7. นำข้อคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องและครูทุกคนมาสรุปให้เกิดเป็นแนวคิดใหม่ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของครู</p> <p>8. แบ่งปันหรือเผยแพร่แนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับผู้ที่ต้องการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในเอกสารทางวิชาการหรือช่องทางโซเชียลมีเดียที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ทางการศึกษา เพชบุ๊ค ไลน์ เป็นต้น</p>	



ภาคผนวก ค  
ตัวอย่างภาพประกอบการดำเนินงานวิจัย





การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกับรอง ผอ.สพท./หัวหน้ากลุ่ม  
บริหารงานบุคคล นักทรัพยากรบุคคล/คณะศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4  
เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2559







การดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกับรอง ผอ.สพท./หัวหน้ากลุ่ม  
บริหารงานบุคคล นักทรัพยากรบุคคล/คณะศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4  
เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2559 (ต่อ)





แบบสอบถามจำนวนมากเตรียมส่งถึงกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัด สพป.อุตรธานี เขต 4





แบบลงทะเบียนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

หัวข้อ การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษวิทยาเขต 4

เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2559 เวลา 13.00 - 15.00 น.

ณ ห้องประชุม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษวิทยาเขต 4

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	พ.จ.อ.วิวัฒน์ ศรีภักดิ์	ผอ. สพป. ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
2	ค.ศ.กมลทิพย์ ขวัญจันทร์	อ.ส.ศษ.ศษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
3	พ.ศ.ไฉฉวี อธิชนะ	อ.อ.ศษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
4	ค.ศ.วิไลศักดิ์ คุ้มวงศ์	อ.อ.ศษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
5	พ.ศ.นงนิกุล สิมพันธ์	อ.อ.ศรีสะเกษวิทยาเขต 4	<i>[Signature]</i>	
6	พ.ศ.วิมลทิพย์ ทรัพย์	ผอ. สพป.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
7	อ.อ. สาทรชิตต์มี ศรีทงระเรื่อ	อ.กษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
8	นายอภิรักษ์นพนธ์ ขุนทรัพย์	อ.กษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
9	นางสาวอชิตาพร ศรีแปงศรี	อ.กษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
10	พ.ศ.สิริภรณ์ ศรีสวัสดิ์	อ.กษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
11	นางเบญจมาณี ศรีแสง	อ.กษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
12	นางอชิตาพร ศรีแปงศรี	อ.กษ.ศรีสะเกษ 4	<i>[Signature]</i>	
๑๓	ค.ศ.นงนิกุล สิมพันธ์	อ.อ.ศรีสะเกษวิทยาเขต 4	<i>[Signature]</i>	ผู้วิจัย



ภาคผนวก ง  
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2010

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ที่ ศร. 0530.5(2) / ว 2824

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน

ด้วย นายเบญจมิตร โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0847966996







ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 358

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตารียกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174 เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1390

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรียน นายสำราญ อินทนาม

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วินทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด เพื่อนิสิตได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1390

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรียน นายหลักการ สีพาทันธ์

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด เพื่อนิสิตได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0847966996







ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1390

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรียน นางสาวประภาภรณ์ วิชัยวงศ์

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด เพื่อนิสิตได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0847966996







ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1390

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรียน นายรณฤทธิ์ พิมพ์ศาล

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด เพื่อนิสิตได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1390

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรียน นายโสภณ พรหมพลจร

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุนิ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด เพื่อนิสิตได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1389

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายประสิทธิ์ ชัยวงษ์

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

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 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0847966996







ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1389

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ทงศิลป์ จันทร์แจ่ม

ด้วย นายเบญจมิตร โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตารีย์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

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 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1389

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวพิกุล ทองทิพย์

ด้วย นายเบญจมิตร โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

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 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1389

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ชาญชัย รัตนสุทธิ

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตาริยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

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 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1389

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายรณฤทธิ์ พิมพ์ศาล

ด้วย นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.วันทนา อมตารีย์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

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 0-4374-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0847966996





ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน
วันเกิด	วันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 54 หมู่ 3 ตำบลสามพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านนางาม ตำบลบ้านผือ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี 41160 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การบริหารธุรกิจ (การตลาด) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2556	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2560	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

