

แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
Self-Development Guidelines for Teachers under the Jurisdiction of the
Mahasarakham Office of Primary Education Area 1

เบญจมาศ วรรณปะเข¹, สุรเชต น้อยฤทธิ์²
Benchamart Wannapakhe¹, Surachet Noilit²
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2561
Email : benchamart81@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู และ 2)ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 280 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความสอดคล้องความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1)องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบ จำนวน 3 ด้าน และตัวชี้วัด 28 ตัวชี้วัด 2)ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขต

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Graduate Student. Master of Education (Educational Administration).
Mahasarakham University, Thailand.

²อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²Lecturers in the Curriculum. Master of Education (Educational Administration).
Mahasarakham University, Thailand.

*ได้รับบทความ: 27 พฤษภาคม 2562; แก้ไขบทความ: 6 กรกฎาคม 2562; ตอบรับ
การตีพิมพ์: 9 กรกฎาคม 2562

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีความ เป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ รองลงมาคือ ด้านการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย และด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีความ เหมาะสมน้อยที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ ใหม่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ : 1. แนวทางการพัฒนาตนเอง 2. ครู 3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1

ABSTRACT

The objectives of the research were to 1) study the current conditions and desirable conditions of self-development for teachers and 2) study self-development guidelines for teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1. The research sample was composed of 280 teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1, who were selected through a process of multi-stage random sampling. Data collection tools used for this investigation were a 5-point rating scale questionnaire, interview forms and forms to evaluate the consistency and suitability of the guidelines. Statistics used during data analysis were percentage, average, standard deviation and correlation coefficient.

The result of this study were found: 1) The results showed that there were 3 components and 28 indicators of self-development for teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1. 2) The overall current condition of self-development among teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1 was found to be at a moderate level. 3) The area of self-development for teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1 found to be in the most need was

'Creation of innovations to develop the organization and the profession' followed by 'Knowledge exchange and network creation' and 'Study and research of new knowledge. Overall, the consistency and suitability of guidelines for self-development of teachers under the jurisdiction of the Mahasarakham Office of Primary Education Area 1 were evaluated at the highest level. The possibility of the guidelines was evaluated at a high level. The individual component with the highest rating for suitability was 'Study and research of new knowledge', followed by 'Knowledge exchange and network creation' and 'Creation of innovations to develop the organization and the profession', respectively. The potential of all three components was rated at a high level.

Keywords : 1. Self-Development Guidelines 2. Teachers 3. Mahasarakham Office of Primary Education Area 1

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำวิจัย

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personnel's Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) คุณลักษณะ (Attributes) ทศนคติ (attitude) และแรงจูงใจ (Motives) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 2) ได้กำหนดสมรรถนะไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก หลัก (Core Competencies) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) โดยสมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้ภาคปฏิบัติงานในทุกระดับหน้าที่ประสบความสำเร็จ ส่วนสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครูและศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้นๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาพฤติกรรมของบุคคลเพื่อผลงานขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่จะต้องได้รับความก้าวหน้ากลุ่มบุคลากรหลักของโรงเรียน ซึ่งหมายถึงบุคลากรครู งานของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว บทบาทหลักจะอยู่ที่บุคลากรครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 28)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างเด็กให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการสอนและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรม การที่ครูจะพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าว ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ มีใจรักในการสอน ใฝ่หาความรู้ มีความชำนาญในการสอน ยิ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการสื่อ ทำให้วิทยาการต่างๆ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครูต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ เพื่อพัฒนานักเรียนให้ไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา แต่ถ้าครูขาดการพัฒนาตนเองครูก็ไม่สามารถพัฒนานักเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้เลย (พิชญ์สินี พงษ์ภักดิ์, 2556 : 16)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 มีจำนวนครูและบุคลากรที่อยู่ภายใต้การดูแลเป็นจำนวนมากทำให้ยากต่อการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันในทุกๆ ของโรงเรียน แต่ด้วยปัญหาในการพัฒนาตนเองของครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเพื่อการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งทางผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1

จากสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมุ่งศึกษาใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ 2) การสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย เพื่อใช้เป็นแนวทางทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

3.2 ได้ทราบแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 148 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวนครู 946 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 280 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาระณ์ และแบบประเมินความสอดคล้องความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Need Index : $PNI_{Modified}$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

5. ผลการวิจัย

5.1 องค์กรประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์กรประกอบ จำนวน 3 ด้าน และตัวชี้วัด 28 ตัวชี้วัด

5.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ผลการศึกษาได้แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ทุกด้านโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ รองลงมาคือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย และด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้า

หาคำความรู้ใหม่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการศึกษาค้นคว้าหาคำความรู้ใหม่ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ นับว่ามีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางการพัฒนาตนเองของครูอย่างเหมาะสม ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 13-14) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 สมรรถนะที่ 9 การพัฒนาด้านวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา จัดเตรียมแผนพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนากับความต้องการ ประยุกต์ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพและการศึกษาดูงาน ทำหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงแก่นักเรียน/ครูใหม่ และประเมินผลกระทบของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น

6.2 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ครูส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นครูอาวุโสซึ่งการสร้างนวัตกรรมใหม่นั้นเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและใช้ระยะเวลาครูที่อายุน้อยจะคล่องในการหาวัตกรรมการใหม่ๆ มาใช้ แต่ครูที่อาวุโสจะใช้วิธีการสอนสมัยเก่า คือการค้นคว้าจากหนังสือหรือตำราเป็นส่วนมากจะไม่มีคล่องตัวในการศึกษาค้นคว้าจากสื่อโซเชียลมีเดีย เพราะมองว่าไม่มีความจำเป็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แต่จะมีครูอาวุโสส่วนน้อยที่ใช้การค้นคว้าจากสื่อที่หลากหลาย จึงทำให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ผลสัมฤทธิ์ก็มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80-106) ซึ่งให้แนวคิดไว้ดังนี้ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ครูส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ขาดแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อันส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาตนเองของครูและผู้เรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560 : 108-109) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2561 : 179) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาและการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น ทั้งนี้ เพราะครูยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพที่ชัดเจน สอดคล้องกับจุดเน้น 6 ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ของนายธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 14) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนาครู ระบุว่า ครูยังขาดทักษะ ไม่มีองค์ความรู้ และสอนแต่อธิบายหน้าชั้นเรียน เพราะต้องสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จึงทำให้ครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวันวิสา เอนก (2555 : 67-69) ได้ทำการศึกษาแนวทางพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายแก่งบัวพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดผลและประเมินผล การศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านความเป็นครู อยู่ในระดับปานกลาง

6.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท และครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปและมีผลงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไปจนถึงระดับชาติ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การดำเนินงานวิธีการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากครูผู้สอนที่มีผลงานเป็นเลิศการพัฒนาตนเอง (Best Practices) ที่มีผลงานวิชาการ การปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาไปจนถึงระดับชาติ ซึ่งเป็นครูผู้สอนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ล้วนแล้วแต่เป็นผู้เชี่ยวชาญและเข้าใจในการพัฒนาตนเองเป็นอย่างดี ทุกคนมีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการดำเนินงาน วิธีการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยได้ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตลอดจนให้คำแนะนำในการพัฒนาแนวทาง และผลการประเมินแนวทางตามแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์ มีกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสม ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีกระบวนการพัฒนาแนวทางที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยได้รับการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการพัฒนาตนเองของครู และการพัฒนาแนวทางในทุกๆระยะ ตลอดจนได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้ว โดยมีคู่มือการดำเนินการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560 : 152-156) ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาการวิชาชีพ ด้านนวัตกรรม และในการสร้างเครือข่ายของครูโรงเรียนเอกชน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

7.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 และผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรให้การสนับสนุนการนำแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ไปใช้ในสถานศึกษาโดยการจัดอบรมหรือสัมมนา และมีการติดตามผลเพื่อนำไปใช้ก่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

7.1.2 สถานศึกษาควรมีการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นำแนวทางการพัฒนาตนเองของครู ไปใช้ในสถานศึกษาทุกระดับ

7.2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน

7.2.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ดังนั้น ควรจะมีการวิจัยและพัฒนาในประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

8. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการศึกษาปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกษมศักดิ์ ปรานธรงค์. (2560). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมินทร์ โคตรสุน. (2561). **การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4**. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 15(71). 179-187.

- พิชญ์สินี พงษ์ภักดิ์. (2556). ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลัดดาวัลย์ แก่นจักร. (2560). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วันวิสา อเนก. (2555). การพัฒนาตนเองของข้าราชการในกลุ่มเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับแก้ไข). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Maslow, Abraham M. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.

9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ไขงานวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่าน รวมถึงผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย คณะครูที่มีผลงานเป็นเลิศ (Best Practices) ระดับชาติ ทั้ง 3 ท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแนวทางการพัฒนาตนเองของครู ขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและแนวทางและคณะผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณทุกกำลังใจจากครอบครัว บิดา มารดา สามีและบุตร รวมถึงญาติพี่น้องทุกคนที่เป็นกำลังใจและดูแลห่วงใยผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมบูชาพระคุณบิดาและมารดาผู้ให้ชีวิต ให้การศึกษา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนทำให้สำเร็จการศึกษา