

**โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3***
**A PROGRAM TO STRENGTHEN SELF - DEVELOPMENT COMPETENCIES
OF TEACHERS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

ปัญญา แदनชนบ¹, โกวัฒน์ เทศบุตร²
Panya Dankhanob¹, Kowat Tesaputa²
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}
Roi Et Rajabhat University, Thailand.^{1,2}
Email : panya46547@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู และ 2) พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของส่วนสภาพปัจจุบัน .974 และส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ .970 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูที่มีความโดดเด่นด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรม จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ การค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ใหม่ การสร้างเครือข่าย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ 2) โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ : 1. โปรแกรม 2. สมรรถนะครู 3. สมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to explore the existing situations, desirable situations, and the needs for developing self-development competencies of teachers, and 2) to develop a program to strengthen and enhance the self-development competencies of teachers in a systematic and sustainable way. A mixed methods research design was employed, which was divided into two distinct phases to ensure both breadth and depth of understanding. Phase 1 focused on exploring the current and desirable situations and identifying the priority needs for self-development competency among teachers. The sample group comprised 308 teachers selected using a stratified random sampling technique to ensure representativeness across subgroups. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, with reliability coefficients of 0.974 for the existing situation and 0.970 for the desirable situation, indicating high internal consistency and reliability. Phase 2 involved the development of a competency enhancement program tailored to the findings from Phase 1. The key informants consisted of 5 teachers recognized for excellence in self-development practices and 5 experts who evaluated the developed program. The research instruments used in this phase included a structured interview form to obtain in-depth information and a program evaluation form to assess the quality, propriety, and feasibility of the program. Statistical methods used to analyze the data included mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The research results were as follows: 1) The existing self-development competencies of teachers were at a high level, while the desirable situation was at the highest level. Priority needs ranked from highest to lowest were: creating knowledge and innovation, acquiring new knowledge, networking, and knowledge sharing. 2) The developed program was evaluated as highly appropriate and highly feasible by the experts.

Keywords : 1. Program 2. Teacher's competencies 3. Teacher' self-development competencies

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและ

ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่งมีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิต ในศตวรรษที่ 21 และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และมีกลยุทธ์ในการยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวน ความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและ ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบ การคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี, 2565)

สมรรถนะของครูเป็นความสามารถและทักษะที่บุคคลที่เป็นครูที่จะเอื้อต่อการพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ และร่างกาย สมรรถนะครูแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนา ตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) จากสมรรถนะหลักของครูด้านการพัฒนา ตนเอง ครูจึงควรพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะสามารถฝึกให้ครูพึ่งพาตนเองและ สามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้ การเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่ เหมาะกับความสามารถของตนเองได้ ทำให้เรียนรู้ได้ดี ผู้ที่เริ่มเรียนด้วยความคิดของตนเองจะพัฒนา ตนเองได้มากกว่าและดีกว่าที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้อื่นถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ระบุองค์ประกอบสำคัญในสมรรถนะครูด้านการพัฒนา ตนเอง ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพโดยจะต้อง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2) การสร้างองค์ ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้าง เครือข่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ มาตรฐานสากลบนความมุ่งมั่นของครู ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีเป้าหมาย ให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะ ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และ ปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบและการบริหารแบบร่วมมือ ครูเป็นผู้ เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความมุ่งมั่นทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่

หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3, 2566)

จากบริบทข้างต้นเนื่องจากยังไม่มีการวิจัยใดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ศึกษาระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด เพื่อพัฒนาเป็นโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด ซึ่งจะได้นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูต่อไป

3.2 ได้โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 และนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

3.3 หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถนำโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 308 คน โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่มและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สร้างแบบสอบถามโดยนำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่าข้อคำถามมีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 -1.0 นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมา

ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของส่วนสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.974 และส่วนของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.970 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู ได้แก่ ครู จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม การเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยดำเนินการ และประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาดตนเองของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified} =(I-D)/D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการค้นคว้าหาความรู้ และติดตามองค์ความรู้ใหม่	4.03	0.40	มาก	4.45	0.25	มาก	0.104	2
2. ด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนา องค์กรและวิชาชีพ	4.01	0.14	มาก	4.54	0.06	มากที่สุด	0.132	1
3. ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.20	0.14	มาก	4.59	0.05	มากที่สุด	0.093	4
4. ด้านการสร้างเครือข่าย	4.23	0.07	มาก	4.66	0.04	มากที่สุด	0.102	3
โดยรวม	4.12	0.11	มาก	4.56	0.09	มากที่สุด	0.107	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่าย รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านและอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่าย รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ใหม่

ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของครู เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านการค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ

5.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3. เนื้อหา						
3.1 Module 1 การค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ใหม่	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.2 Module 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.3 Module 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.4 Module 4 การสร้างเครือข่าย	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 หลักการพัฒนา 70:20:10	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.2 การพัฒนาต่อเนื่องโดยใช้ PDCA	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.4 การศึกษาดูงาน	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4.5 พี่เลี้ยงช่วยสอนงาน	4.60	0.49	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การวัดประเมินผล						
5.1 การประเมินความเข้าใจก่อน - หลังการพัฒนา	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.65	0.09	มากที่สุด	4.78	0.06	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D.= 0.09) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.06)

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจาก การรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่เพื่อรองรับการนำไปใช้การเผยแพร่ความรู้ในหลากหลายช่องทางเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการ และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก จึงทำให้สภาพปัจจุบันด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นครูจึงต้องมีกระบวนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านการค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ใหม่ สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจาก การเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง การศึกษาและพัฒนาตนเองโดยการศึกษาดูงานในหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานประเภทอื่นที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี และการให้ความสนใจเข้าร่วมการประชุมติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก อาจมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน ครูจำนวนมากมีภาระหน้าที่ทั้งด้านการสอน งานวิชาการ งานธุรการ และกิจกรรมอื่นในโรงเรียน จึงไม่มีเวลาว่างเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกโรงเรียน ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การเข้าร่วมสัมมนาหรือศึกษาดูงานในระดับชาติ/นานาชาติ มักมีค่าใช้จ่ายสูง หากไม่มีงบประมาณสนับสนุนจากต้นสังกัดหรือโครงการ อาจทำให้ครูไม่สามารถเข้าร่วมได้ โอกาสเข้าถึงกิจกรรมยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครูในพื้นที่ห่างไกลหรือชนบท อาจมีโอกาสน้อยในการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการที่จัดในเมืองใหญ่ หรือในระดับนานาชาติ ทศนคติหรือแรงจูงใจ ครูบางคนอาจยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองในรูปแบบเหล่านี้ หรือไม่มีแรงจูงใจเพียงพอ เช่น คะแนนวิทยฐานะ หรือประโยชน์ต่อการประเมิน จึงทำให้สภาพที่พึงประสงค์ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรวัสดี เพ็ชรทอง (2563) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครูและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ การสำรวจและประเมินตนเองของครูและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตามลำดับ

ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีค่า PNI สูงสุด เนื่องจาก มีระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ต่างกันมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรวสดี เพ็ชรทอง (2563) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู และด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ตามลำดับ

6.2 โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์: 2.1 เพื่อสร้างความตระหนักและให้ความรู้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 2.2 เพื่อให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ใหม่ โมดูลที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ โมดูลที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โมดูลที่ 4 การสร้างเครือข่าย ใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูตามหลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 ประกอบด้วย 1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (การวิเคราะห์และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองของครู การปฏิบัติการพัฒนาตนเองตามแผน การตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติ และการปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การปรับแผนการพัฒนาตนเองในวงรอบต่อไป) จำนวน 84 ชั่วโมง คิดเป็น 70 % 2. การศึกษาดูงานและพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน (การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) รวมจำนวน 24 ชั่วโมง คิดเป็น 20 % และ 3. การฝึกอบรม สัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 โมดูล จำนวน 12 ชั่วโมง คิดเป็น 10% และ 4) การวัดประเมินผล ประกอบด้วย 1. การประเมินความเข้าใจ ก่อน – หลังการพัฒนา 2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ใช้วิธีการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูตามหลักการพัฒนาแบบ 70-20-10 ดังที่ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2563) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการเรียนรู้แบบ 70-20-10 ไว้ว่า แต่ละสัดส่วนล้วนช่วยเติมเต็มกันและกันเพื่อให้ได้เรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพอย่างเต็มตัว เช่น ถ้ามีการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 เปอร์เซนต์ที่เรียนรู้จากการทำงานไปแล้ว แต่ปรากฏว่ายังทำงานได้ไม่ต่อเนื่องเกิดจากการไม่มีสัดส่วนการเรียนรู้ 20 เปอร์เซนต์มาให้อธิบายย้อนกลับถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ต้องแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงานก็อาจทำงานผิดพลาดซ้ำแบบเดิม ๆ เพราะไม่รู้ว่าต้องแก้ไขการทำงานอย่างไร หรือการทำงานให้ดีกว่าต้องมีการเรียนรู้พื้นฐานทฤษฎีในสัดส่วน 10 เปอร์เซนต์ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้พื้นฐานจำเป็น แต่การเรียนรู้แค่ภาคทฤษฎีอย่างเดียวโดยปราศจากการปฏิบัติก็ยากจะทำให้เก่งขึ้นได้ ซึ่งการเรียนรู้ในสัดส่วน 70 และ 20 เปอร์เซนต์จะเข้ามาเติมเต็มการพัฒนาให้ได้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ส่งผลให้การเรียนแบบสัดส่วน 10 เปอร์เซนต์ก็ยังเป็นเรื่องจำเป็นที่ขาดไม่ได้อยู่ดีหรืออาจสรุปได้ว่าทุกสัดส่วนล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 28 ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การนิเทศติดตาม การเป็นพี่เลี้ยง และการสอนแนะ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบโปรแกรมได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 Module คือ (1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ (2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ และ (3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ใช้ระยะเวลา 110 ชั่วโมง วิธีการพัฒนาได้แก่ 1) การประชุมปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน 3) การฝึกอบรม 4) การสัมมนา 5) การนิเทศติดตาม 6) การเป็นพี่เลี้ยง และ 7) การสอนแนะ การดำเนินการพัฒนามี 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการความรู้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

7. องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนที่ 1 การประชุมปฏิบัติการ และ ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการพัฒนาตนเองของครู โดยมีรายละเอียดแต่ละระยะดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความตระหนักและให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

การสร้างความตระหนักและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู โดยการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ซึ่งวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเป็นครูที่โดดเด่นในการพัฒนาตนเองจนได้วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ใช้เวลา 2 วัน (12 ชั่วโมง) ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

1.1 การเตรียมการ โดยเตรียมครูที่จะเข้าร่วมพัฒนาตนเอง ประสานงานวิทยากร กำหนดวัน เวลา เตรียมสถานที่ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

1.2 ดำเนินการประชุมปฏิบัติการ (ใช้เวลา 2 วัน: จำนวน 12 ชั่วโมง) โดยมีกิจกรรม ประกอบด้วย

1.2.1 การทดสอบความรู้ก่อน Workshop

1.2.2 การบรรยายของวิทยากร

1.2.3 การฝึกปฏิบัติตามที่วิทยากรกำหนด ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

1.2.4 การนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2.5 การทดสอบความรู้หลัง Workshop

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการพัฒนาตนเองของครู

การปฏิบัติการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน (On-the-job development) ใช้ระบบสอนแนะและการใช้เทคนิค ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยในการขับเคลื่อน ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

2.1 การศึกษาดูงาน (ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) จำนวน 12 ชั่วโมง

การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี จากคุณครูที่ได้รับรางวัล Best Practices ด้านใดด้านหนึ่ง หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากคุรุสภา จำนวน 4 ท่าน

2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 84 ชั่วโมง

1) การวิเคราะห์และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองของครู

2) การปฏิบัติการพัฒนาตนเองตามแผน

3) การตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติ

4) การปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การปรับแผนการพัฒนาตนเองในวงรอบต่อไป

2.3 พี่เลี้ยงช่วยสอนงาน (ระบบสอนแนะและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) จำนวน 12 ชั่วโมง

1) การติดตามผลการพัฒนาตนเองของครู โดยวิทยากรพี่เลี้ยง

2) การนิเทศแบบชี้แนะ โดยวิทยากรพี่เลี้ยง

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความตระหนักและให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
การประชุมปฏิบัติการ Workshop (ใช้เวลา 2 วัน: จำนวน 12 ชั่วโมง)



ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการพัฒนาตนเองของครู

2.1 การศึกษาดูงาน (ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) จำนวน 12 ชั่วโมง

2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 84 ชั่วโมง

2.3 พี่เลี้ยงช่วยสอนงาน (ระบบสอนแนะและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ) จำนวน 12 ชั่วโมง

ภาพที่ 1 โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ด้านการค้นคว้าหาความรู้และติดตามองค์ความรู้ใหม่ พบว่าลำดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด คือ การเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาควรมีแนวทางในการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านงบประมาณหรือโอกาสเข้าถึงกิจกรรม

8.1.2 ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ พบว่าลำดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด คือ การเผยแพร่ความรู้ในหลากหลายช่องทางเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการ ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาควรส่งเสริมจัดหาช่องทางในการเผยแพร่ความรู้ให้กับครู

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าลำดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด คือ การสร้างความท้าทายเพื่อนครูให้ร่วมมือกันศึกษาแก้ปัญหาและพัฒนางานที่มีความซับซ้อน ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติ (Best Practice) เปิดโอกาสให้ครูนำเสนอผลงานพัฒนางานที่เกิดจากการแก้ปัญหาจริง เช่น “เวทีครุคิด ครูทำ” ใช้ระบบการให้คะแนนหรือประกาศเกียรติคุณเพื่อสร้างแรงจูงใจ สถานศึกษาควรจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้น joyfulจริง สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันจากความสนใจหรือปัญหาที่พบจริงในห้องเรียน ส่งเสริมให้เลือกประเด็นที่มีความซับซ้อน เช่น พฤติกรรมนักเรียน การเรียนรู้แบบ Active Learning หรือการพัฒนาแบบบูรณาการข้ามวิชา

8.2.2 ด้านการสร้างเครือข่าย พบว่าลำดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด คือ การจัดให้มีเครือข่ายร่วมมือกันในเรื่องที่มีความสนใจร่วมกันและจัดให้มีผู้นำเครือข่าย เขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือครูที่ยั่งยืน โดยเริ่มจากจัดตั้งเครือข่ายจากความสนใจร่วมกันของครู แต่งตั้งผู้นำเครือข่ายโดยพิจารณาจากความสมัครใจและศักยภาพ เขตพื้นที่อาจมอบเกียรติบัตรให้ผู้นำเครือข่าย สร้างเวทีและกลไกการทำงานที่ชัดเจน กำหนดช่องทางสื่อสาร เช่น กลุ่มไลน์ กลุ่ม Facebook เพื่อให้เครือข่ายสื่อสารและแชร์ความรู้ได้ต่อเนื่อง สนับสนุนให้แต่ละเครือข่ายจัดกิจกรรมปีละ 1 - 2 ครั้ง เช่น งานประชุมย่อย พร้อมกับการติดตามผลและต่อยอด เขตพื้นที่สามารถจัดประชุมสรุปความก้าวหน้าเครือข่ายทุก 6 เดือน เพื่อสังเคราะห์ผลและเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษามูลการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อทราบประสิทธิผลของการพัฒนาตนเอง โดยใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

8.3.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู ในสังกัดอื่น ๆ เช่น สถาบันการอาชีวศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ

ส่วนท้องถิ่นอื่น เป็นต้น จะช่วยให้เข้าใจความต้องการจำเป็นของครูในแต่ละบริบท ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโปรแกรมพัฒนาที่เฉพาะเจาะจงและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวม

9. เอกสารอ้างอิง

- เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิริสวัสดิ์ เพ็ชรทอง. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3. (2566). **แนะนำเขตพื้นที่**. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2566. จาก <http://www.roiet3.go.th/index.php/home>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2563). **การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษา ยุค 4.0**. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์ตักศิลาการพิมพ์.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณา พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ตลอดจนการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาและแนะแนวทางให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ ให้แนวทาง ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม คุณประโยชน์และคุณค่าที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพาคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูง