



สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
Conditions, Needs and Guidelines for Self and Professional
Development of Teachers in Schools Under the Nakhon Phanom
Primary Educational Service Area Office 1

ARTICLE INFO

Article history:

Received 25 January 2022

Revised 1 March 2022

Accepted 7 March 2022

Available Online 22 August 2022

เบญจมาศ ไชยภักดี^{1*}, ศุภกร ศรเพชร²

และ ชาญวิทย์ หาญรินทร์²

Banjamas Chaipakdee^{1*}, Supakorn Sornphet²

and Chanwit Hanrin²

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to study the current and desirable conditions, (2) to assess the needs and (3) to develop guidelines for self and professional development of teachers in schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1. The research sample group totally 270 persons. The sample size was specified by percent criterion and Stratified Random Sampling. The research instruments: (1) the current condition questionnaire, (2) the desirable condition questionnaire, (3) the structured interview form, and (4) the assessment form of suitability and possibility assessment. The statistical data analysis were percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}).

The results of the research showed that: (1) the overall current condition was at a high level and the overall desirable conditions was at the highest level. (2) The results of PNI_{Modified} for self-development and profession of teachers in schools ranked were as follows: 1) development of innovation in learning management, 2) participation and leadership in exchanging professional knowledge, and 3) systematic and continuous self-development. (3) The guidelines for self-development and profession consisted of 3 aspects as follows: 1) systematic and continuous self-development, teachers attempted and sought opportunities for self-improvement in the form of education. 2) participation and leadership in exchanging professional knowledge. 3) development of innovation in learning management. The results of development guideline assessment revealed the suitability and the possibility in overall at the highest level.

KEYWORDS: CURRENT SITUATIONS / DESIRABLE SITUATIONS / NEEDSASSESSMENT / GUIDELINES / SELF-DEVELOPMENT GUIDELINES FOR TEACHERS

¹ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประเทศไทย
Master of Education, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand.

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประเทศไทย
Lecturer, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand.

Corresponding author ; E-mail address : Hikarusai2929@gmail.com



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) ประเมินความ ต้องการจำเป็น และ 3) พัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวน 270 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลมีจำนวน 4 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ 3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนา การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด (2) การประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าด้านที่มีค่าสูงกว่าค่ารวม โดยเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพ และ (3) แนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู มีผลการประเมินแนวทางพัฒนา โดย รวมพบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ / การประเมินความต้องการจำเป็น / แนวทางพัฒนา / การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง แต่ คุณภาพการศึกษาในประเทศไทยก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และยังคงประสบปัญหา โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพ ผู้เรียน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา การพัฒนาครูและพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการพัฒนา สมรรถนะและวิชาชีพครู โดยมีแผนพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ (ศุภมาศ ชุมแก้ว, 2559) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) มาตรา 80 กำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและ บางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะเจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมใน อันที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมืองครูต้องรับหน้าที่ใน การพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ครูต้องมีการพัฒนาเทคนิคการสอนที่แปลกใหม่ กระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ยนต์ ชุ่มจิตร์, 2550)

ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบของครูว่า ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง พัฒนาตนเองและวิชาชีพและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ในด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู ครูจะต้องปฏิบัติ ดังนี้ (1) พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะ ทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน (2) มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (3) นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาวัตกรรมการจัดการ เรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564)



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล มีนโยบายปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ การรายงานประจำปี 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 กล่าวถึงจุดที่ควรพัฒนา คือครูควรพัฒนาจัดหาวิชาความรู้ความถนัดความสนใจนำมาเผยแพร่ให้ความรู้กับนักเรียนในโรงเรียนบุคลากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้บางกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่พอนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ NT ของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลคะแนนเฉลี่ยรวมความสามารถทั้ง 2 ด้าน ระดับเขตพื้นที่ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.74 และระดับประเทศคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.97 ซึ่งผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน O-NET ของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่คะแนนค่าเฉลี่ย 37.85 และระดับประเทศคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 42.13 ซึ่งผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562–2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2564)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพ และแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 เพื่อต้องนำเสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรครูให้ครูทุกคนเชื่อมั่นในความเป็นครูที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานการทำงานในวิชาชีพ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย จะเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนางานบริหาร และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพเป็นมาตรฐานกลางในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคลากรครู เมื่อครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานแล้วจะพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และส่งผลต่อการพัฒนาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,959 คน ประกอบด้วยเป็นผู้บริหาร



สถานศึกษา จำนวน 267 คน และครู จำนวน 1,692 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 270 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 66 คน และครู จำนวน 204 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นซึ่งมีขั้นตอน การดำเนินการ ดังนี้

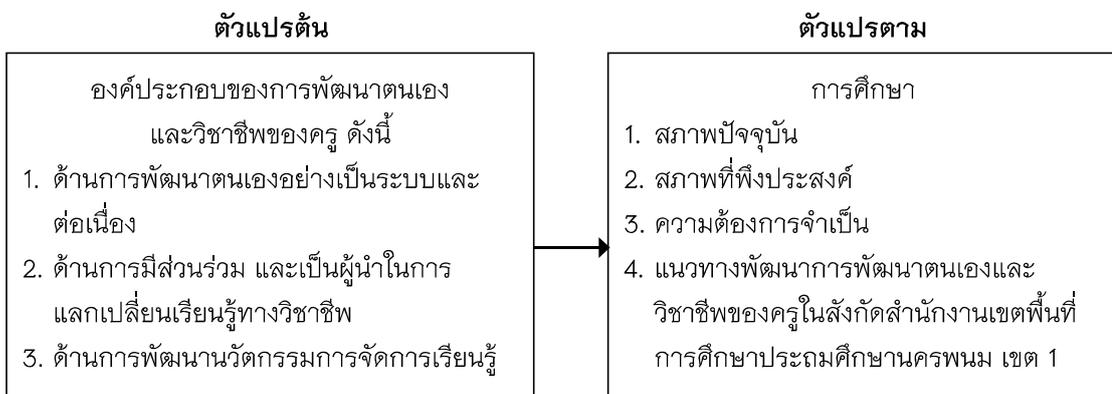
2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 จากประชากร 165 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 25 คน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จากประชากร 85 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 26 คน และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้เกณฑ์ร้อยละ 90 จากประชากร 17 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 15 คน (2) ครูโรงเรียนขนาดเล็กใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 จากประชากร 594 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 60 คน ครูโรงเรียนขนาดกลางใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 จากประชากร 869 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 87 คน และครูโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 จากประชากร 229 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 57 คน

2.2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น มีขั้นตอนการสุ่ม 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน โดยการกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นขั้นของการสุ่ม ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 25 โรง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรง

ขั้นที่ 2 จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตามสถานภาพให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในข้อ 2.1 ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากชื่อโรงเรียน มีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูมาพร้อมกัน ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ 1) จับสลากชื่อโรงเรียนขนาดเล็กขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คนและครู 2 คน จำนวน 15 โรงเรียน และนับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 3 คน จำนวน 10 โรงเรียน รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และครู 60 คน 2) จับสลากชื่อโรงเรียนขนาดกลางขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 3 คน จำนวน 17 โรงเรียน และนับผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู 4 คน จำนวน 9 โรงเรียน รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 26 คน และครู 87 คน และ 3) จับสลากชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นมา นับผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 13 คน จำนวน 1 โรงเรียน นับผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และครู 11 คน จำนวน 3 โรงเรียน และนับผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน และครู 11 คน จำนวน 1 โรงเรียน รวมได้ผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน และครู 57 คน

กรอบแนวคิด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 2 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.24–0.72 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.86 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.27–0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางพัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มี 2 ฉบับ คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบจากการวิจัยในระยะที่ 1 และกรอบแนวคิดทั้ง 3 ด้าน มากำหนดเป็นประเด็นสัมภาษณ์ และนำไปสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู จากนั้นนำผลการสัมภาษณ์และเอกสารจากบทที่ 2 นำร่างแนวทางพัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ 2) แบบประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

1. ขออนุญาตจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 56 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 270 ฉบับ

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางพัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู

1. ขออนุญาตจาก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขออนุญาตในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

2. ประสานงานทางโทรศัพท์ เพื่อบันทึกหมายวัน เวลา ในการศึกษาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งหมด 3 คน คนละ 1 ฉบับ รวมทั้งหมด 3 ฉบับ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำเกี่ยวกับ



แนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกข้อใดข้อหนึ่งใน 4 ข้อ ต่อไปนี้ 1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู 2) มีคุณวุฒิตะดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา 3) มีวิทยฐานะทางการบริหารชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู และ 4) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูและมีประสบการณ์เป็นผู้อำนวยการศึกษานักวิชาการศึกษานักสหวิชาชีพและครูผู้สอน ในการบริหารจัดการอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป ในหน่วยงานทางการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

3. เก็บรวบรวมแบบสัมภาษณ์กลับคืนจากผู้ให้ข้อมูลหลักโดยผู้วิจัยเป็นคนสัมภาษณ์และเก็บด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อมูล โดยการแสดงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนโดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority needs index แบบปรับปรุง (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางพัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีประสบการณ์และมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการยกร่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และวิเคราะห์เอกสารแนวทางพัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียน นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.81	0.28	มาก	4.58	0.15	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.79	0.31	มาก	4.78	0.18	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	3.66	0.32	มาก	4.84	0.14	มากที่สุด
รวม	3.75	0.25	มาก	4.73	0.11	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.25) ส่วนผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.11)

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู	D (สภาพปัจจุบัน)	I (สภาพที่พึงประสงค์)	$PNI_{Modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.81	4.58	0.202	3
2. ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.79	4.78	0.261	2
3. ด้านการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	3.66	4.84	0.322	1
รวม	3.75	4.73	0.261	-

จากตารางที่ 2 พบว่าการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.261 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม ได้แก่



ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าเท่ากับ 0.261 และด้านที่ 3 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.322 ตามลำดับ

3. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 นำเสนอข้อมูล โดยแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางการตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.76	0.22	มากที่สุด	4.68	0.18	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.80	0.20	มากที่สุด	4.76	0.09	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้	4.88	0.11	มากที่สุด	4.80	0.24	มากที่สุด
รวม	4.81	0.13	มากที่สุด	4.75	0.16	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.13) ส่วนผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.16)

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครูมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ในลักษณะของการศึกษาหรืออบรม หรือทดสอบทางสื่อออนไลน์ 2) ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนกับเพื่อน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรที่มีความหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ครูมีการเขียนรายงานผลการใช้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนโดยให้ผู้เรียนสะท้อนผล ครูมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมร่วมพัฒนาวิชาชีพโดยรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัยผลการประเมินแนวทางการพัฒนาโดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจ ที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 มีกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562–2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2564) และสอดคล้องกับอำพล นามเชียงใต้ (2552) ได้ทำวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทั่วไปของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำการสอนอยู่ในช่วงชั้นที่ 2 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Pill (2007) ทำการศึกษารูปแบบและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของครู พบว่า รูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพครูควรจะอธิบายแบบแผน การปฏิบัติงานให้ชัดเจน ค้นหาข้อมูลความจริงเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพการศึกษา และพิสูจน์ให้เห็นความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนา ด้านการสื่อสารด้านการจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้ชัดเจน สิ่งสำคัญเหล่านี้จะปรากฏขึ้นเมื่อเริ่มมีการพัฒนาและเป็นรูปแบบที่กระตุ้นไปสู่กระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนและสมบูรณ์ในที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับวรชยา วิเวก (2551) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอสว่างอารมณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี พบว่า 1) ครูของสถานศึกษา ในอำเภอสว่างอารมณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี มีความต้องการพัฒนาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความต้องการพัฒนาครูในด้านการจัดสื่อ และแหล่งเรียนรู้สูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการวัดผล และการประเมินผล และด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีนโยบายปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรงนอกจากนี้มีการออกแบบ วางแผนการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการผลิตครู และมีการวางแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือทั้งการพัฒนา อบรมครูและการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติครู ประวัติการพัฒนา ฝึกอบรมนำไปสู่การวิเคราะห์ วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562–2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2564) สอดคล้องกับ ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 40 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพันสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองของครูมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของครูต่ำสุด ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย



3. การประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ การพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้มุ่งพัฒนาให้งานวิชาการของสถานศึกษา เดินหน้าอย่างมีคุณภาพ ทั้งเรื่องการจัดรูปแบบการเรียนการสอน รวมถึงการจัดกระทำหลักสูตร และงานตามภารกิจต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้วิเคราะห์สภาพองค์กรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ในด้านทักษะความรู้ ความสามารถของหน่วยงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการนำระบบ ICT เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาทุกระดับแบบบูรณาการ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่ไทยแลนด์ 4.0 และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2564) สอดคล้องกับ พีรวัฒน์ เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานการณ์ปัจจุบันของความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พบว่าโดยรวมได้คะแนนในระดับที่มากขึ้น สถานการณ์ที่พึงประสงค์ แสดงว่า โดยรวมได้คะแนนในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านมีระดับที่สูงขึ้นซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้เชิงสืบสวน ได้ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา การสำรวจและ การประเมินตนเอง การแบ่งปันความคิดเห็นและการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชนมืออาชีพตามลำดับอีกทั้งยังสอดคล้องกับ เบญจมาศ วรณปะเช (2562) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีองค์ประกอบ จำนวน 3 ด้าน และตัวชี้วัด 28 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาลักษณะปัจจุบันของการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย และด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีความเหมาะสมน้อยที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายด้านการสร้างนวัตกรรมพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

4. แนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ดังนี้

4.1 การพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครูควรกำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษาค้นคว้าและติดตาม โดยประเมินจากความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ที่จะเกิด ต่อวิชาชีพครูจากสถานการณ์ปัจจุบันและดำเนินการศึกษา ค้นคว้าแสวงหาความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจากแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามกระบวนการที่เลือกใช้อย่างเป็นระบบครูควรศึกษาค้นคว้าและพัฒนาความรู้ ติดตามแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยตนเองอยู่เสมอเพื่อนำข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเรียบเรียงจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อต่อยอดหรือพัฒนาต่อไป ดังที่สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (2564) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาศักยภาพของครูแต่ละบุคคล มีนโยบายปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรวัฒน์ เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานการณ์ปัจจุบันของความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยรวมได้คะแนนในระดับที่มากขึ้น สถานการณ์ที่พึงประสงค์ แสดงว่า โดยรวมได้คะแนนในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าทุกด้านมีระดับที่สูงขึ้นซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้เชิงสืบสวน ได้ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา การสำรวจและการประเมินตนเอง การแบ่งปันความคิดเห็นและการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชนมีอาชีพตามลำดับ 2) แนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนาตนเอง พบว่า มี 4 องค์ประกอบ และ 12 ตัวชี้วัดของแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ องค์ประกอบแรก คือ การเรียนรู้เชิงสืบสวนและการหาความรู้ใหม่เกี่ยวกับงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) กิจกรรมตรวจสอบการแบ่งปันความรู้ 2) การหาความรู้ใหม่เกี่ยวกับงานวิชาการ องค์ประกอบที่สอง คือการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การรวบรวมและจำแนกความรู้ 2) การประชาสัมพันธ์นวัตกรรม 3) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม องค์ประกอบที่สาม ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเองของครู ประกอบด้วย 1) คุณสมบัติพื้นฐานที่ควรได้รับการปรับปรุง 2) การขอให้บุคลากรคนอื่นประเมินตนเอง 3) การสร้างความตระหนักในจุดอ่อนและแนวทางในการปรับปรุง องค์ประกอบที่สี่ คือการแบ่งปันความคิดเห็นและการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชนวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ศึกษาวรรณคดีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ 3) เป็นผู้นำในการเสริมสมรรถนะ

4.2 การมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพครูควรกำหนดเป้าหมายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ทางการศึกษา มีแนวทางการดำเนินงานที่ดี วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และเป็นผู้นำทางความคิดหรือมีนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน ครอบนำเสนอผลงานในเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูอื่น ๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยความสมัครใจ ดังที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (2564) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการแลกเปลี่ยนรู้เรียนกับเพื่อนครู เพื่อ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษาหรือองค์กรอื่น และแบ่งปันหรือเผยแพร่แนวคิดที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับครูที่ต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีวรรณ แก้วทองดี (2561) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองของครูมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของครูต่ำสุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขต บึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ได้แก่ 1) ควรวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในการปฏิบัติงาน 2) ควรสนับสนุนงบประมาณและให้โอกาสครูพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพ 3) ควรส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ 4) ควรจัดทำโครงการ PLC, EPLC ของโรงเรียน 5) ควรมีการประเมินผลนิเทศติดตาม เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง 6) สหวิทยาเขตบึงสามพัน ควรจัดทำทำเนียบครูที่ได้รับรางวัลทางวิชาการและ วิชาชีพให้เป็นที่รู้จัก



เป็นวิทยากรแนะนำความรู้ทางวิชาการวิชาชีพทางการศึกษาต่อไป

4.3 การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ครูควรกำหนดประเด็นในการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ออกแบบ วางแผนในการ ใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพบันทึกข้อมูลความรู้/นวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาให้เป็นชุด ความรู้ที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับการใช้งานยิ่งขึ้นครูผู้สอนทุกคนมีการผลิตสื่อ นวัตกรรมและฝ่ายวิชาการมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของครูผู้สอนเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 (2564) ได้กล่าวถึง การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมทางการศึกษา การใช้สื่อ นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไปมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอำพล นามเชิงใต้ (2552) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำการสอนอยู่ในช่วงชั้นที่ 2 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาด้านการสอนอันดับแรก รองลงมา คือ ความต้องการด้านการพัฒนาตนเองในการใช้สื่อ ความต้องการในการพัฒนาด้านการวัดผลและประเมินผลตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรกำหนดประเด็นที่ต้องการศึกษา ค้นคว้าและติดตามโดยประเมินจากความสำเร็จ ความจำเป็น และประโยชน์ที่จะเกิด ต่อวิชาชีพครูจากสถานการณ์ปัจจุบันและดำเนินการศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่สนใจ เพื่อนำข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเรียบเรียงจัดทำเป็นสารสนเทศเพื่อต่อยอดหรือพัฒนาต่อไป

2. ผลจากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรกำหนดประเด็นในการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ออกแบบ วางแผนในการ ใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพบันทึกข้อมูลความรู้/นวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาให้เป็นชุด เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนด้าน การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ มีค่าสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำเป็นต้องกำหนดประเด็นในการสร้างองค์ความรู้/นวัตกรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ออกแบบ วางแผนในการ ใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพบันทึกข้อมูลความรู้/นวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาให้เป็นชุด ความรู้ที่ครบถ้วนและเหมาะสมกับการใช้งานยิ่งขึ้นวัดและประเมินผลโดยการให้นักเรียนประเมินครูผู้สอนในการใช้สื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

4. แนวทางพัฒนาการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนานวัตกรรมการ



จัดการเรียนรู้ มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรพัฒนาการพัฒนา นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ใน การผลิตสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมและฝ่ายวิชาการมีการนิเทศติดตามและประเมิน ผลการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของครูผู้สอนเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2. ควรวิจัยและเปรียบเทียบผลของการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้แนวคิดที่ยึดตามความพร้อมและศักยภาพผู้เรียนรวมทั้งตามบริบทของขนาดโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. ชุมชนสหกรณ์ เกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. โรงพิมพ์คุรุสภา. ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แนวทางการประเมินคุณธรรมของผู้เรียน*. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ ที่ ศธ 0206.4/ว3 ลงวันที่ 26 มกราคม 2564 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐาน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ วรรณปะเข. (2562). *แนวทางการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามหาสารคาม เขต 1*. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 9(2), 159–168.
- พีรวัฒน์ เพ็ชรทอง และ กาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการ พัฒนาตนเองของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(8), 204–217.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 4). โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วรรษยา วิเวก. (2551). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษาในอำเภอสว่างอารมณ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. [https://he02.tci-thaijo.org > article > download](https://he02.tci-thaijo.org/article/download).
- ศุภมาศ ชุมแก้ว. (2559). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดการรู้ เรื่อง การประเมินของครู*. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*, 16(2), 83.



- ศรীরวรรณ แก้วทองดี. (2562). *แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].
Thai Journals Online. <https://ph01.tci-thaijo.org> > view.
- สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. MahachulalongkornrajavidyalayaUniversity (MCU).
<http://oldweb.mcu.ac.th/userfiles/file/thesis/Doctor-of-Philosophy/Public-Administration/57-12-1-011.pdf>.
- สุบิน ยูระรัช. (2554). แนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 13(2), 31-54.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2563). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2565*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.
- อำพล นามเชียงใต้. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตวิทยาลัย]. Thai Journals Online. <https://so04.tci-thaijo.org> > view.
- Pill, A. (2007). Models of Professional Development in the Education and Practice of New Teachers in Higher Education. *Teaching in Higher Education*, 10(2), 175-188. <http://www.cric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>.