

**แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2**
The Guidelines Of Development for Teachers of Basic Education School Of Maepoen District,
Under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2

สุภาภรณ์ ไชระเวก¹, ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์²

Received: May 24, 2019

Revised: June 10, 2019

Accepted: June 22, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู จำนวน 127 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา โดยจัดประชุมสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาอันดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 คือ ควรวางแผนการพัฒนาครูโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเอง จัดการระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตให้ทันสมัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, krudear662@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์ จัดกิจกรรม PLC เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ครูได้ปรึกษาปัญหา จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมเสวนา อบรมให้กับครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู สนับสนุนการมีส่วนร่วมระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย

คำสำคัญ : การพัฒนาครู, สถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to study self-development of teachers in school and select the guidelines of development for teachers of Maepoen District under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. It consisted of 2 procedures. 1) To study self-development of teachers in school and select the guidelines of development for teachers of Maepoen District under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2. The population were 127 teachers. Data collection was a 5 point rating scale questionnaire, there was 0.97 validity. Data analysis was done through percentage, means (μ) and standard deviation (σ) 2) To select the guidelines of development for teachers of Maepoen District under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 using focus on group discussion with 7 experts. Data collection tool was the consider form and using content analysis.

The finding revealed that working condition self-development of teachers in school and selects the guidelines of development for teachers overall was at the high level. The separation of self-development of teachers in school was working achievement. The lowest self-development of teachers was building relationship and cooperation with community to design learning. The guidelines of development for teachers of Maepoen District under Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2 should plan about: self-development, manage service system standard, update internet system, support teachers to exchange knowledge, express opinions in social media, prepare PLC activity for community, field trips and discussion. Training to increase teacher's standard with parents, community and other organization to plan learning management with requirement of every faction.

Keywords: Development for Teachers, School

1.บทนำ

การศึกษาถือเป็นปัจจัยของการสร้างเสถียรภาพในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่สังคมไทยจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ปลุกฝังเรื่องความสมานฉันท์ปรองดอง คุณธรรม จริยธรรม การสร้างระเบียบวินัยและความสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และความภาคภูมิใจในความเป็นคนไทย รวมทั้งการสร้างศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาประเทศ ได้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างโอกาสให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึง และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้พลเมืองมีคุณภาพ มีความสมานฉันท์ปรองดอง มีระเบียบวินัย มีความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทย สามารถเสริมสร้างความมั่นคงของชาติและศักยภาพในการแข่งขันให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558: 6) กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ ให้เต็มตามศักยภาพที่ตนมีอยู่ การจัดการกระบวนการเรียนรู้นั้น สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผูกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญ สถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการจัดการจัดการกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และสามารถฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่าง ต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ. 2542: 17) ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) หมวด 7 มาตรา 52 กำหนดให้มีส่งเสริมระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยให้รัฐจัดสรร งบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเพียงพอ

การพัฒนาสมรรถนะครูรายบุคคล เป็นการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีฐานข้อมูลหลักของครูในเชิงลึกของครูรายบุคคลอย่างสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามตำแหน่งเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2553: 1) จึงกำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547: 40) ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน และกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็กให้ก้าวหน้าตามไปด้วย

รวมทั้งอยู่ในสังคมได้อย่างถูกต้องและมีความสุข การพัฒนาความรู้ของครูมีอยู่ด้วยกันหลายวิธี เช่น การพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาล่าเรียนเพื่อเพิ่มระดับวุฒิการศึกษา การศึกษาดูงาน การประชุม/สัมมนา การฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ (ปพนสรณ์ โพธิ์พิทักษ์. 2550: 5) เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ ครูต้องมีการพัฒนาเทคนิคการสอนที่แปลกใหม่ กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ (ยนต์ ชุ่มจิตร. 2558: 34)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา สถานศึกษาในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 6 โรงเรียนได้รวมกลุ่มและร่วมกันพยายาม ดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้ง ด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเทคนิคการสอนต่างๆให้แก่ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีการจัดประชุมปฏิบัติการและการอบรมในแต่ละปีนั้นใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดย ภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จากการผลทดสอบทางการ ศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2560 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับผลคะแนนเฉลี่ยของสถานศึกษาในอำเภอแม่เปินกับผลคะแนน เฉลี่ยระดับชาติ พบว่า ผลคะแนนเฉลี่ยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาภาษาไทย มีผลคะแนน เฉลี่ยสูงกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 1.02 รายวิชาภาษาอังกฤษ มีผลคะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 9.75 รายวิชาคณิตศาสตร์ มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 9.36 และรายวิชาวิทยาศาสตร์ มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าผล คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 4.24 ผลคะแนนเฉลี่ยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รายวิชาภาษาไทย มีผล คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 4.66 รายวิชาภาษาอังกฤษ มีผล คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 2.98 รายวิชาคณิตศาสตร์ มีผลคะแนน เฉลี่ยต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ร้อยละ 4.83 และรายวิชาวิทยาศาสตร์ มีผลคะแนน เฉลี่ยต่ำกว่าผลคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 3.79 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. 2561: 12)

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าครูมีส่วนสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งยังขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนทำให้ส่งผล กระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของครู และหาแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้พิจารณาเป็นแนวทางในการ วางแผนเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง เป็นข้อมูลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน นโยบาย ปรับปรุง และพัฒนาครู ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อวิชาชีพครูได้มีความมั่นคง มี เกียรติมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมสืบไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ในอำเภอแม่เป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาครูในสถานศึกษา กลุ่มอำเภอแม่เป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

3.วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ในอำเภอแม่เป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ ครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 แห่ง จำนวน 127 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนที่ 1 คือ แบบสอบถามเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ในอำเภอแม่เป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ในอำเภอแม่เป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1)ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2)ด้านการบริการที่ดี 3)ด้านการพัฒนาตนเอง 4)ด้านการทำงานเป็นทีม 5)ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1)ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2)ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3)ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4)ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5)ด้านภาวะผู้นำครู 6)ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ซึ่งจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 และตรวจสอบหาความ

เที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) Cronbach ได้ค่าความเที่ยง 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย ที่ผู้วิจัยตั้งไว้มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานการแจกแจงความถี่ (f) และร้อยละ (%)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำระดับความต้องการในการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 สูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้านร่างเป็นแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 สมรรถนะ 11 ด้าน คือ สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1)ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2)ด้านการบริการที่ดี 3)ด้านการพัฒนาตนเอง 4)ด้านการทำงานเป็นทีม 5)ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1)ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2)ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3)ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4)ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5)ด้านภาวะผู้นำครู 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการการเรียนรู้ โดยการสนทนากลุ่ม จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และดำเนินการสังเคราะห์ และหาแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4.สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา

ในอำเภอแม่เป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้ผลดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ($\mu = 4.11$) รองลงมา คือ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตนเองมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.05$) และอันดับที่สาม คือ การพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\mu = 3.94$)

1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.65$) รองลงมา คือ การให้บริการทางการศึกษาด้วยความเต็มใจ เพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวม ($\mu = 3.65$) และอันดับที่สาม คือ การมีความประพฤติเรียบร้อย ทั้งการใช้จ่ายและการแสดงกิริยามารยาทต่อผู้รับบริการและส่วนรวม ($\mu = 3.59$)

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ($\mu = 3.98$) รองลงมา คือ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ ($\mu = 3.95$) และอันดับที่สาม คือ การค้นคว้าตำราและเอกสารใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการสอน ($\mu = 3.95$)

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu = 3.80$) รองลงมา คือ การช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ($\mu = 3.72$) และอันดับที่สาม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในทีมงานเดียวกันและทีมงานอื่น ๆ ในองค์กร ($\mu = 3.72$)

1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.61$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 3.69$) รองลงมา คือ การให้การสนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\mu = 3.66$) และอันดับที่สาม คือ การปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า ($\mu = 3.63$)

1.6 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ($\mu = 3.95$) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและ

ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ($\mu = 3.90$) และอันดับที่สาม คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ($\mu = 3.87$)

1.7 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม และปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ($\mu = 3.88$) รองลงมา คือ การจัดทำโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ($\mu = 3.72$) และอันดับที่สาม คือ การจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ($\mu = 3.67$)

1.8 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\mu = 3.83$) รองลงมา คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ($\mu = 3.70$) และอันดับที่สาม คือ การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนด้านการเรียนรู้และระเบียบวินัย ($\mu = 3.66$)

1.9 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ($\mu = 3.74$) รองลงมา คือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ($\mu = 3.69$) และอันดับที่สาม คือ การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ($\mu = 3.68$)

1.10 ด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัย เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.73$) รองลงมา คือ การวางตัวอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ($\mu = 3.70$) และอันดับที่สาม คือ การตั้งใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.67$)

1.11 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 3.65$) รองลงมา คือ การวางแผนการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูกับชุมชน ($\mu = 3.63$)

และอันดับที่สาม คือ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองและชุมชน ($\mu = 3.59$)

2. การหาแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรวางแผนการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน สร้างความตระหนักให้ครูในการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานและจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ศึกษา วิเคราะห์พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครู เพื่อดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามแผนพร้อมทั้ง นิเทศ ติดตามผล ให้ข้อเสนอแนะ โดยใช้แบบประเมินออนไลน์ เช่น Google Form

2.2 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี คือ สถานศึกษาควรวางแผนการจัดการระบบการให้บริการ ให้มีประสิทธิภาพ จัดให้มีระบบบริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต แบบ One Stop Service เช่น แบบฟอร์มเอกสารต่าง ๆ และการยื่นเอกสารออนไลน์มีการประเมินผลการให้บริการของครูจากผู้รับบริการ ติดตามผลการให้บริการ และแจ้งให้ครูทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา จัดทำโครงการส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่มีความประพฤติเรียบร้อย ยกย่องครูผู้ให้บริการที่ดี ผ่านสื่อสังคมออนไลน์

2.3 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง คือ สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์ เช่น ระบบ DLIT จัดกิจกรรม PLC เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ครูได้ปรึกษาปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน รวมไปถึงการร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทาง วิธีการในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ กำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาตนเองของครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และกลุ่มงาน สำรวจความต้องการของครูเพื่อจัดหาเอกสารใหม่ๆ ให้เหมาะสม จัดมุมวิชาการหรือห้องสืบค้นข้อมูล สื่อมัลติมีเดีย E-Book และพัฒนาสัญญาณเครือข่าย Internet สำหรับครูให้ดียิ่งขึ้น ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา และการนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

2.4 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม คือ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา และพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการช่วยเหลือ สนับสนุน

เสริมแรงให้กับเพื่อนร่วมงาน จัดประชุมเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็น โดยผ่านกระบวนการ PLC เพื่อเสนอปัญหาในการปฏิบัติงานตอบข้อซักถาม และร่วมวางแผนงานในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการบุคลากรในการแบ่งกลุ่มงานให้เหมาะสม เพื่อสร้างทีมงานที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาสถานศึกษา

2.5 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาครู ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อกระตุ้นให้ครูรักในวิชาชีพเพื่อให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จัดส่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนทรัพยากรในการจัดกิจกรรมให้กับครู เพื่อให้ครูพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม ส่งเสริม ยกย่องครูที่ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ และเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์

2.6 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาควรวางแผนจัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมพัฒนารูปแบบและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ให้กับครู ส่งเสริมให้ครูทำ SWOT คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา สนับสนุนให้ครูศึกษาเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย ผ่านสื่อออนไลน์ จัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับครู โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นฐานในการจัดกิจกรรม จัดศึกษาดูงานแยกตามกลุ่มสาระ สถานศึกษาที่มีความสำเร็จในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ นิเทศ ติดตาม การนำความรู้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบจัดการเรียนการสอน

2.7 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมให้ครูใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนที่บริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้รางวัลครูที่จัดทำโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นเลิศ และนำผลงานเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์

2.8 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน คือ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

จัดกิจกรรมเสวนาเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ประกวดห้องเรียนคุณภาพ จัดกิจกรรมประกวดครูดีในดวงใจ ระดับโรงเรียน และประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับครู พัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษาให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูนำข้อมูลสารสนเทศไปวิเคราะห์ และนำผลไปวางแผนในการพัฒนาผู้เรียน

2.9 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน คือ สถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับหลักในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการ PLC จัดให้มีการศึกษาดูงานการกำกับดูแลชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของนักเรียน จัดอบรมเกี่ยวกับการวิจัยและศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และจัดกิจกรรมนำเสนอผลงาน วิจัยของครูภายในสถานศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัยผ่านสื่อที่หลากหลาย นำเสนอให้ผู้อื่นเข้าใจง่ายและนำไปเป็นแนวทางการวิจัยได้ และร่วมกันวิเคราะห์ผลการวิจัยและเสนอความคิดเห็น

2.10 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำครู คือ ผู้บริหารควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีนโยบายส่งเสริม ให้รางวัลครูที่ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจนประสบผลสำเร็จ

พัฒนาระบบสารสนเทศโดยให้ครูรายงานการปฏิบัติงานผ่านระบบ MIS และมีการติดตาม นิเทศและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผ่านระบบ MIS ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันวิเคราะห์และหาแนวทางในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน และให้ครู

2.11 แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้ครูศึกษาบริบทของสถานศึกษา ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สนองต่อความต้องการของทุกฝ่าย สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับชุมชน สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม และงานพิธีสำคัญต่าง ๆ ของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน

5.อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 สามารถอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ในอำเภอแม่เปิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการปรับปรุงการศึกษาให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น ครูต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพตามศักยภาพของตน สมรรถนะครูมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนของครู และเป็นปัจจัยสนับสนุนให้คนในองค์กรได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรญา สิงห์ทอง (2559) สภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง (2552) พบว่า ความต้องการการพัฒนาของครู โรงเรียนผายกวางวิทยาคม อำเภอเชียงคำ จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542: 15) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นในเรื่องของการพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เป็นครูที่มีคุณภาพ รักในวิชาชีพและพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพสามารถแข่งขันภายนอกและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการที่ขอมีการเลื่อนวิทยฐานะ พระราชบัญญัติระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 ได้กำหนดให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา ศรีสุข (2557) พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ต้องมีการพัฒนาตนเองในทุกด้าน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการและนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของสถานศึกษา ในอำเภอแม่เป็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผู้วิจัยมีความเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนา
2. สถานศึกษาจัดให้ครูศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานตามกลุ่มสาระ และกลุ่มงานของครู ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน
3. สถานจัดกิจกรรม PLC เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ครูได้ปรึกษาปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความทันสมัย เอื้อต่อการสืบค้นข้อมูลและเสาะหาความรู้ให้กับครู
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
6. สถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมและจัดอบรมให้ความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ**. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร.
- กฤษณา ศรีสุข. (2557). **การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์. (2550). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง:กรุงเทพฯ.
- _____. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 . กรุงเทพฯ
- _____. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2551 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ. 2553
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- วรรณญา สิงห์ทอง. (2559). **การศึกษาสภาพและแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุรเชษฐ์ สร้อยสวิง. (2552). **ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนฝายกวางอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.