

**สมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
Teachers' Self-Development Competencies in Schools
under Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office**

สุญาดา สังขเนตร¹ และอภิสิทธิ์ บุญยา²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Suyada Sangkhanet¹ and Apisit Boonya²

Nakornratchasima College

Corresponding Author's E-mail: apisit@nmc.ac.th

(Received: 29 April, 2026; Edit: 12 August, 2026; accepted: 12 August, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 285 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครซีและมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นครูมากเป็นลำดับที่หนึ่ง
2. ด้วยภาพรวมสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ 11–20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงกว่าในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และจิตวิทยาสำหรับครู ขณะที่การเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

คำสำคัญ : การพัฒนาครู, นครนายก, ประสบการณ์การสอน, สมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู

Abstract

This research aimed to: (1) examine teachers' self-development competencies in schools under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office; and (2) compare these competencies classified by educational level, teaching experience, and school size. The sample comprised 285 teachers, determined using Krejcie and Morgan's sampling table and selected through simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.87. Data were analysed using percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed that;

1. Overall teachers' self-development competencies were at a high level, with the highest mean score observed in the dimension of teacher professionalism.

2. Overall competencies showed no significant differences according to educational level and school size. However, when considering teaching experience, teachers with 11–20 years and more than 20 years of experience demonstrated higher competency levels in several dimensions, particularly in learning management and educational psychology. No statistically significant differences were found across school sizes in all dimensions.

Keywords: Teacher development, Nakhon Nayok, Teaching experience, Teachers' self-development competencies

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัตของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล นวัตกรรม และองค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจึงถูกยกระดับบทบาทจากการถ่ายทอดความรู้ไปสู่การเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) และมีความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมและเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บริบทดังกล่าว บทบาทของครูในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) และผู้ขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสมรรถนะทางวิชาชีพที่สะท้อนถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้สะท้อนอย่างสอดคล้องกันว่า การพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของครู โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตลอดจนส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูที่มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมักแสดงพฤติกรรมเชิงวิชาชีพที่ยืดหยุ่น สะท้อนคิด และสามารถปรับปรุงการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (รัชทดุฑ เทียมธรรม และคณะ, 2025; Mirzagitova & Akhmetov, 2015; Madina et al., 2022)

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูมีความสำคัญในฐานะกลไกหลักของการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการสะท้อนคิด วิเคราะห์ตนเอง และวางแผนพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาหลายฉบับสะท้อนให้เห็นว่า ครูยังคงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในมิติของการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริง (พีรฉัตร อินทชัยศรี, 2023) นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญ (Boonpeng et al., 2023)

ในขณะเดียวกันแนวทางการพัฒนาครูในยุคปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนไปสู่การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการใช้ระบบการเรียนรู้แบบเปิดในรูปแบบ MOOCs ร่วมกับกระบวนการชี้แนะ (coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ในการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการกำกับตนเอง (self-regulated learning) และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น แนวทางดังกล่าวมิได้มุ่งเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงเนื้อหาเท่านั้น แต่ยังเน้นการพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ และการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการพัฒนาตนเองในศตวรรษที่ 21 (ปิยะ ทองมา, 2021) โดยงานวิจัยล่าสุดยังสนับสนุนว่าการจัดการเรียนรู้ในลักษณะผสมผสานดังกล่าวสามารถเสริมสร้างสมรรถนะหลักด้านการจัดการตนเองของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของความสามารถในการวางแผนพัฒนาตนเอง การติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรมทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม (อัฐฤต เทียมธรรม และคณะ, 2025)

อย่างไรก็ตามแม้จะมีองค์ความรู้และแนวทางในการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย แต่การพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูในทางปฏิบัติยังคงเผชิญกับข้อจำกัด ทั้งในด้านเวลา ภาระงาน และความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนากับความต้องการจำเป็นของครูในแต่ละบริบท ดังนั้นการศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงาน และสามารถส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษานี้ ได้ศึกษาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 1,136 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก, 2567)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำนวน 285 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย คุณการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู ครอบคลุม 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษา และเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความเป็นครู ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู โดยพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนั้นจัดทำแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้าง ภาษา และเนื้อหา พร้อมปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป และผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มจากขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัย นครราชสีมา เพื่อนำไปใช้ในการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากสถานศึกษา จากนั้นนำหนังสือดังกล่าวเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยภายหลังได้รับอนุญาต ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมติดตามและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม ก่อนนำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบและประมวลผลเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2535) ซึ่งกำหนดระดับค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–5.00 แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการพัฒนาดตนเอง ได้แก่ วิชาการศึกษา ใช้การทดสอบค่า t-test ส่วนประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

ตารางที่ 1 สมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน

(n = 285)				
การพัฒนาสมรรถนะของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านภาษาและเทคโนโลยี	3.42	0.19	ปานกลาง	8
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.30	0.23	ปานกลาง	9
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	3.60	0.18	มาก	4
4. ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	3.66	0.35	มาก	2
5. ด้านการวัดและประเมินผล	3.51	0.23	มาก	5
6. ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน	3.63	0.27	มาก	3
7. ด้านการวิจัยทางการศึกษา	3.45	0.26	ปานกลาง	6
8. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.43	0.21	ปานกลาง	7
9. ด้านความเป็นครู	3.71	0.27	มาก	1
รวม	3.52	0.06	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ($\bar{X} = 3.66$) ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ ส่วนด้านการวิจัยทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.45$) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 3.43$) ด้านภาษาและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.42$) และด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 3.30$) มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนและขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะของครู	ระดับการศึกษา				t	sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านภาษาและเทคโนโลยี	3.43	0.21	3.35	0.11	2.513	0.000
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.30	0.24	3.32	0.17	0.415	0.018
3.ด้านการจัดการเรียนรู้	3.60	0.20	3.59	0.13	-0.354	0.001
4.ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	3.66	0.36	3.66	0.26	0.034	0.073
5.ด้านการวัดและประเมินผล	3.51	0.23	3.50	0.23	0.395	0.907
6.ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน	3.61	0.27	3.69	0.26	-1.732	0.258
7.ด้านการวิจัยทางการศึกษา	3.44	0.27	3.50	0.18	-1.371	0.000
8.ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.42	0.21	3.45	0.20	- 0.878	0.738
9.ด้านความเป็นครู	3.71	0.28	3.67	0.21	0.894	0.049
รวม	3.52	0.06	3.53	0.05	- 0.363	0.356

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยทางการศึกษาและด้านความเป็นครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนเป็นรายด้าน

การพัฒนาสมรรถนะของครู	น้อยกว่า 10 ปี		11 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ด้านภาษาและเทคโนโลยี	3.42	0.20	3.38	0.19	3.53	0.14
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.28	0.24	3.34	0.23	3.25	0.16
3.ด้านการจัดการเรียนรู้	3.57	0.19	3.57	0.18	3.74	0.11
4.ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	3.55	0.33	3.72	0.37	3.71	0.23
5.ด้านการวัดและประเมินผล	3.50	0.16	3.58	0.24	3.31	0.21
6.ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน	3.60	0.26	3.61	0.24	3.73	0.27
7.ด้านการวิจัยทางการศึกษา	3.51	0.30	3.47	0.22	3.29	0.20
8.ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.42	0.23	3.41	0.19	3.50	0.20
9.ด้านความเป็นครู	3.73	0.20	3.69	0.30	3.69	0.29
รวม	3.51	0.05	3.53	0.06	3.53	0.06

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ในภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีการพัฒนาสมรรถนะของครูมากที่สุด รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 6 ปีมีการพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นครูมากที่สุด ครูที่มีประสบการณ์ 11 – 20 ปี มีการพัฒนาสมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครูมากที่สุดและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปี มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด

ตารางที่ 4 สรุปผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้านสมรรถนะ	F	Sig
1.ด้านภาษาและเทคโนโลยี	.007	.993
2.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	.052	.949
3.ด้านการจัดการเรียนรู้	.078	.925
4.ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	.011	.989
5.ด้านการวัดและประเมินผล	.197	.821
6.ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน	.080	.923
7.ด้านการวิจัยทางการศึกษา	.007	.993
8.ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	.240	.787
9.ด้านความเป็นครู	.023	.978
รวม	.005	.995

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวตามตารางที่ 4 สรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าขนาดของโรงเรียนไม่ส่งผลต่อระดับสมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในทุกมิติที่ศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูที่ชัดเจน รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดที่ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสนับสนุนเชิงระบบขององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครู (Boonpeng et al., 2023) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ว่าการเรียนรู้และพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบส่งผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (Madina et al., 2022)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการบริหารจัดการห้องเรียน และด้านความเป็นครู อยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาระงานของครูที่มีความหลากหลาย ทำให้การพัฒนาสมรรถนะเชิงลึกบางด้านยังไม่ต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาที่มุ่งเน้นทักษะการสอนมากกว่างานวิชาการเชิงสร้างสรรค์ เช่น การวิจัยและนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าครูยังเผชิญข้อจำกัดด้านเวลาและโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาการอย่างต่อเนื่อง (พิริฉัตร อินทชัยศรี, 2023; พิริสวัสดิ์ เพ็ชรทอง และกาญจน์ เรืองมนตรี,

2020) อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนาครูด้วยการเรียนรู้เชิงดิจิทัลและระบบผสมผสาน เช่น MOOCs ร่วมกับการชี้แนะและพี่เลี้ยง สามารถช่วยเสริมศักยภาพการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (รัชชกุล เทียมธรรม และคณะ, 2025; ชนะศึกษา โพธิ์นอก, 2020)

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสมรรถนะการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีสมรรถนะการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันมีความหลากหลายและเปิดกว้างมากขึ้น ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้อย่างเท่าเทียมผ่านรูปแบบการอบรมทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการเรียนรู้เชิงดิจิทัลและการพัฒนาตนเองตามความสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ไม่จำกัดด้วยวุฒิการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการกำกับตนเองและการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mirzagitova & Akhmetov, 2015; Madina et al., 2022) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูผ่านระบบผสมผสานที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับการชี้แนะและพี่เลี้ยง ซึ่งช่วยยกระดับสมรรถนะการจัดการตนเองและการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างเป็นรูปธรรม (รัชชกุล เทียมธรรม และคณะ, 2025) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน ล้วนส่งผลให้เกิดความแตกต่างของสมรรถนะในบางมิติ โดยเฉพาะประสบการณ์ในการสอนที่ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์สูงมักมีความหลากหลายในการใช้วิธีการพัฒนาตนเองและมีเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งกว่า (Boonpeng et al., 2023) อย่างไรก็ตาม แนวโน้มในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่าบทบาทของวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษามีความสำคัญลดลง เนื่องจากการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์และระบบการพัฒนาวิชาชีพที่สนับสนุนโดยองค์กรมีความเท่าเทียมมากขึ้น (พิรฉัตร อินทชัยศรี, 2023; สิริพร อินทรธรรม และคณะ, 2023) อีกทั้งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบยังเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของครูในแต่ละบริบท (ศิริกาญจน์ ไกรบารุง, 2559)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยเฉพาะการพูดภาษาไทยอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและสร้างระบบสนับสนุนการใช้จริงในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2. ควรพัฒนาครูให้มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการวัดประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานศึกษา และการจัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนและบริบทพื้นที่

1.3. ควรส่งเสริมให้ครูมีความเป็นครูมืออาชีพที่มีจิตวิทยาในการดูแลผู้เรียน มีความเอื้ออาทร และเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลวิจัยไปใช้จริงในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาศัยการนิเทศ ติดตาม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยอาจพัฒนาเป็นการวิจัยเชิงปัจจัยเชิงสาเหตุ หรือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่ออธิบายบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นระบบและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.2. ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบ (R&D) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครูที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยบูรณาการทั้งการเรียนรู้เชิงดิจิทัล การชี้แนะและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ได้รูปแบบที่สามารถนำไปใช้จริงและขยายผลได้

2.3. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อสมรรถนะการพัฒนาตนเองของครู ทั้งปัจจัยระดับบุคคล องค์กร และนโยบาย โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) หรือการวิเคราะห์เชิงสาเหตุขั้นสูง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นแนวทางเชิงนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาครูในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ชนะศึก โพธิ์นอก. (2020). รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่

21. *วารสารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 12(1), 1-20

รัชทนต์ เทียมธรรม, ทรงศักดิ์ สุริโยธิน, & ธวัชชี ไรจนาวี. (2025). การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการจัดการตนเองของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยใช้ชุดฝึกอบรมออนไลน์ระบบเปิด (MOOCs) ผสมผสานการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 20(1), 1-18.

ปิยะ ทองมา. (2021). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูผู้สอน. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี*, 5(1). 34-44.

พิรณัฏฐ์ อินทชัยศรี. (2023). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะครูของประเทศไทย ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำพูน. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 11(2), 115-122.

พิรวัสส์ เพ็ชรทอง, & กาญจน์ เรืองมนตรี. (2020). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 7(8), 204-217.

ศิริกาญจน์ ไกรบารุง. (2559). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูผู้สอนโรงเรียนเลิงสาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 31 นครราชสีมา. เอกสารการประชุมวิชาการ วิทยาลัยนครราชสีมา.

- สิริพร อินทรธรรม, วิทร วิภาหัส, & ประหยัด ฤชากุล. (2023). การศึกษาแนวทางสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(2), 63–72.
- ประยูร อิ่มสวาสดี, และสุเมธ งามกนก. (2023). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. *HRD Journal*, 14(2), 8–27.
- Madina, Z., Aubakirova, R. Z., Manyapova, T., Rakhmetollauly, B. R., Anatolyevna, K. A., & Mishchenko, E. V. (2022). Self-Development as a Factor of Professional Growth of Future Teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(3), 903–919.
- Mirzagitova, A. L., & Akhmetov, L. G. (2015). Self-Development of Pedagogical Competence of Future Teacher. *International Education Studies*, 8(3), 114–121.