



รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*

A SELF COMPETENCY DEVELOPMENT MANAGEMENT MODEL FOR TEACHERS
UNDER THE JURISDICTION OF SARABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

¹วัชรกร เคยบรรจง Watcharagron Khoeibanjon ²ณรงค์ พิมสาร Narong Pimsarn

³เสวียน เจนเข้ว่า Sawien Jenkwao

^{1,2}มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ North Bangkok University, Thailand

³มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร Phranakhon Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail: noi527@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง และขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเองกับครู ค.ศ.1 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความพึงพอใจของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง และแบบประเมินความพึงพอใจ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 วิธี ได้แก่ (1) ลาศึกษาต่อ (2) การอบรมสัมมนา (3) การศึกษาดูงาน (4) การฝึกประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (5) การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์กร (Organizing) (3) การนำปฏิบัติ (Leading) และ (4) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Controlling) 3) ครูผู้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบมีความพึงพอใจกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ, การบริหาร, การพัฒนาสมรรถนะ, ครู, วิธีการพัฒนาตนเอง, โรงเรียนประถมศึกษา



Abstract

The purpose of this research was to develop a self-development management model to enhance teacher competency in schools affiliated with the Education District Office, Saraburi Province, District 2. The research was conducted in four stages: Stage 1 involved studying the current situation and the developmental needs of teacher competency through self-development approaches in schools affiliated with the Education District Office, Saraburi Province, District 2. Stage 2 focused on developing a management model for enhancing teacher competency through self-development. Stage 3 involved evaluating the management model for enhancing teacher competency through self-development. Lastly, Stage 4 included implementing the management model with K1 teachers in schools under the Education District Office, Saraburi Province, District 2, involving 196 participants. The research tools included a Likert-scale questionnaire, semi-structured interviews, feasibility assessments, and satisfaction surveys. The data were analyzed using standard statistical measures and content analysis. The research findings indicated that: 1) Overall, the management of teacher competency through self-development was practiced at a high level. 2) The management model for enhancing teacher competency consisted of two main components: Component 1 focused on developing teacher competency through self-development, which comprised five methods: continuing education, training and seminars, workplace observation, experiential learning in related organizations, and studying relevant documents. Component 2 outlined the process of developing teacher competency through self-development, which involved four steps: planning, organizing, leading, and controlling. 3) Teachers who participated in the implementation of the model expressed a high level of satisfaction with the self-development management model.

Keywords: Model, Administration, Competency Development, Teacher, Self-Development Methods, Primary Schools



บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ครูถือเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นด้านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจึงต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถระดับสูง สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ หลายประเทศได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีการกำหนดสมรรถนะครู ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการขับเคลื่อนคุณภาพในปัจจุบัน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แฉ่งชัน, 2551) การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา พบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นเรื่องที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก ทั้งนี้ เพราะสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมายังประสบปัญหาบางประการ จากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหลักสูตรการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของครูและขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมากแต่ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง การดำเนินงานส่วนใหญ่หน่วยงานส่วนกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่จะใช้การอบรม บรรยายประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีการประชุมค่อนข้างมากและสาระที่สำคัญคือครูละทิ้งการสอนเข้ามารับอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557)

อาชีพครู ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวว่า ครูทุกคนต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ ไม่ว่าจะสังกัด หน่วยงานใดแต่วิธีการพัฒนาการเป็นครูมืออาชีพอาจแตกต่างกันจากสภาพที่ครูแต่ละคนอยู่ในบริบทที่ต่างกันทำให้ต้องการพัฒนาวิชาชีพของตนเองในระดับต่างกัน บางท่านใช้วิธีการต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับปริญญาสูงขึ้นหรือใช้เป็นใบแสดงความพร้อมด้านคุณวุฒิที่จะขอเปลี่ยนสายงานจากการเป็นครูผู้สอนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร หรือใช้เพื่อประกอบการขอย้ายโอนไปสังกัดหน่วยงานใหม่เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูจึงถือเป็นเรื่องสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว และได้ดำเนินแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาประยุกต์ใช้ โดยจัดทำโครงการขึ้น ที่เรียกว่า โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) ที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารอย่างเพียงพอตอบสนองต่อการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีฐานข้อมูลหลักของครูในเชิงลึกเป็นรายบุคคลอย่างสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็น



การยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยเริ่มจากการประเมินสมรรถนะครูเป็นรายบุคคล เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลตามระดับสมรรถนะ ซึ่งในการประเมินจะแบ่งเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรก เป็นสมรรถนะเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่ครูสอน ส่วนที่สองจะแยกเป็น 2 ส่วนย่อย คือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะต้องรู้ในการดำเนินการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำของครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนต่างๆ เป้าหมายสูงสุด คือคุณภาพที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนในลำดับต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปัจจุบันกำกับดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา รวม 135 โรงเรียน ใน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง รวมจำนวน 135 โรงเรียน ทั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบ เครือข่ายสหวิทยศึกษา เป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา จำนวน 14 สหวิทยศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องหลากหลายรูปแบบ อันเนื่องจากความคาดหวังของผู้ปกครอง การสร้างการยอมรับในสังคมและชื่อเสียงของโรงเรียนดังกล่าว เช่น อบรมพัฒนางาน การประชุม สัมมนาศึกษา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศให้กับครู (สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2563) แต่จากรายงานผลผลคะแนน O-NET ปี 2563 รายบุคคลของผู้เรียนในปีที่ผ่านมา พบว่า ในรายวิชาของระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่าระดับเกณฑ์ของ สพฐ. บางรายการสูงกว่าระดับประเทศ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุอันอาจเกิดจากความรู้ความสามารถ ดังนั้นครูจึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วย ในขณะเดียวกันก็ต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อวิถีการดำเนินงานของครูให้สอดคล้องกับสถานการณ์ยุคปัจจุบันและตามบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการศึกษาในสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน และความเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครูต้องเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วรุนแรงพลิกผันและความคาดไม่ถึงครูยุคใหม่จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และการปรับตัว เป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถแพร่กระจายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิต ของมนุษย์และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ดังนั้น ระบบการจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์ ถึงแม้ว่าครูได้รับการพัฒนาแล้ว แต่องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อผลการจัดการศึกษา เนื่องจากสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีพื้นที่ที่เป็นภูเขาและพื้นที่ราบ โรงเรียนบางส่วนมีความทุรกันดาร และเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 54 แห่ง จาก 135 แห่ง ครูและผู้บริหารมีการเคลื่อนย้ายบ่อยและขณะเดียวกันก็มีข้าราชการครูบรรจุใหม่มาแทนที่ เมื่อครบอายุราชการมีคุณสมบัติก็เขียนย้ายกลับภูมิลำเนา ในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมาบรรจุแต่งตั้งหลังจากดำรงตำแหน่งและมีอายุราชการการดำรงตำแหน่งครบตามหลักเกณฑ์ตามคุณสมบัติก็เขียนย้ายออกจากพื้นที่เนื่องจากไม่ใช่บุคลากรในพื้นที่รวมถึงปัญหาการขาดแคลนครูและมีการบรรจุครูใหม่ ซึ่งบางโรงเรียนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก แต่รับผิดชอบหลายชั้นเรียน ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนครูบรรจุใหม่จำนวนมากเกือบครึ่งของครูทั้งหมด (43%) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่ได้จัดอบรมและพัฒนาสมรรถนะให้มีทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ



เนื่องจากมีปัญหาทั้งสถานการณ์โควิดและงบประมาณที่จำกัด แต่จัดให้สถานศึกษาที่มีครูผู้ช่วยแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการแนะนำและเตรียมความพร้อมการพัฒนาอย่างเข้มในระยะเวลา 2 ปี จึงทำให้ครูไม่มีทักษะความชำนาญในศาสตร์สาขานั้นๆ และนอกจากนี้ ในแต่ละปีจะมีครูที่มีความรู้ความสามารถและมากด้วยประสบการณ์จัดการเรียนการสอนได้เกษียณอายุราชการไปเฉลี่ยประมาณร้อยละ 8 คน และจากการออกแบบสอบถามครู (ค.ศ.1) ที่บรรจุผ่านครูผู้ช่วยมาแล้ว ถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยแจกแบบสอบถามไปที่โรงเรียนทุกโรงเรียน จำนวน 402 คน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สพป.สระบุรี เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2564) เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู ผลปรากฏว่า ครู (ค.ศ.1) ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้วยการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 92.50 (สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2564)

จากปัญหาดังกล่าวจึงมีความจำเป็นต้องมีการเตรียมและพัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับการศึกษาตามความต้องการของครู และสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จากสภาพ ปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้รูปแบบเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่สร้างขึ้นนี้ จะได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่สร้างขึ้นนี้ หากได้นำมาใช้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จะส่งผลให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการสอนและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
4. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 3 ส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครู วิธีการพัฒนาตนเอง

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ หนังสือและตำรา เอกสาร รวมถึงข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (เว็บไซต์) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะของครู วิธีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นกรอบความคิด พร้อมทั้งสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 สำหรับการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ศึกษา คือ การบริหารการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 2 ศึกษาสภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู (คศ. 1) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 402 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู (คศ. 1) ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้มาจากการใช้ตาราง Krejcie; & Morgan ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 196 คน หลังจากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของกลุ่มประชากรที่จะศึกษาทั้งหมดเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ตาราง Krejcie; & Morgan ที่ความคลาดเคลื่อน 5%

ตัวแปรที่ศึกษา คือ วิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การศึกษาต่อ 2) การอบรมสัมมนา 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ 5) การศึกษาจากเอกสาร

ส่วนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและ/หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูรวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยการใช้แบบเจาะจง (purposive sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 2 คน ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานในสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. ศึกษานิเทศก์ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา หรือมีประสบการณ์หรือผลงานทางวิชาการด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา

3. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขาการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การศึกษาต่อ 2) การอบรมสัมมนา 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 5) การศึกษาจากเอกสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2



ในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ยกร่างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ร่วมกับแนวคิด หลักการ และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ที่ได้ศึกษาไว้ในบทที่ 2 แล้วนำผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ดังกล่าวมาเป็นข้อมูลสำหรับยกร่างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านความถูกต้อง และความเหมาะสม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะครู จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญระดับประถมศึกษา จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 6 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความถูกต้อง ความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 3 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ความเป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ในการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. สร้างคู่มือและรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. ติดต่อและประสานงานกับผู้เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ ครู จำนวน 402 คน
3. เตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็น
4. ลงมือปฏิบัติ วันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ณ อาคารวิทยบริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

5. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมทดลอง โดยใช้แบบสอบถาม

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู (ค.ศ.1) จำนวน 185 คน ที่เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา ความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2



สรุปผลการวิจัย

1. สภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.1 สภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ปฏิบัติ
1. การศึกษาต่อ	4.31	0.36	มาก
2. การอบรม	4.35	0.47	มาก
3. การศึกษาดูงาน	4.38	0.36	มาก
4. การฝึกประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.36	0.37	มาก
5. การศึกษาจากเอกสาร	4.28	0.38	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.35	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 3 ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.36), ข้อ 4 ด้านการฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.37) และข้อ 2. ด้านการอบรมสัมมนา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

1.2 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1. ควรสร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นๆ โดยการจัดทำแผนและข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ จัดการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ควรจัดประชุมครูผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3. ควรจัดอบรมการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การวิจัย การผลิตสื่อ มีการสนับสนุนให้ครู เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้



4. ควรสนับสนุนให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู (คศ. 1) กับครูระดับอื่นๆ มีการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยมีการทบทวนและปรับปรุงสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ควรสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู (คศ. 1) ในการพัฒนาตนเอง และการส่งเสริมให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ เช่น จัดทุนการศึกษาต่อให้ การพาไปศึกษาดูงานจากโรงเรียนต้นแบบ การสร้างกลุ่มระหว่างศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่กับครู (คศ. 1) ของโรงเรียน

2. การสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มี 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การศึกษาต่อ 2) การอบรมสัมมนา 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) การศึกษาจากเอกสาร และองค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 การดำเนินการ (Do) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ขั้นที่ 4 การแก้ไข ปรับปรุง (Act) โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเองประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาต่อ

1.1 สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา

1.2 จัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน

1.3 สร้างนวัตกรรมที่ได้จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.4 สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.5 นำความรู้ใหม่นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2. การอบรม

2.1 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ศึกษาสภาพปัญหาที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือนโยบาย จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2 จัดอบรมสัมมนาให้กับครู การอบรม/สัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การอบรมออนไลน์ ฯลฯ

2.2 จัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของครูตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3 พัฒนาเจตคติ ความรู้สึกที่ดี ความรับผิดชอบซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้กับครูในสถานศึกษาอยู่เสมอ



2.4 อบรม/สัมมนา เพื่อทำความเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน

2.5 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาครูให้มีประสบการณ์ในการพัฒนา
งานของสถานศึกษา

2.6 การอบรมสัมมนาครอบคลุมครูและบุคลากรในกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างการ
เปลี่ยนแปลงจนเกิดตามมาตรฐานใหม่

3. การศึกษาดูงาน

3.1 จัดการศึกษาดูงานประสบการณ์ตรงให้กับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ
โรงเรียน

3.2 จัดประชุมแบบมีส่วนร่วมโดยการใช้กระบวนการ A-I-C เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ
เป้าหมายเกิดประสิทธิภาพ

3.3 สร้างทีมงาน/พัฒนาทีมงาน โดยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนโครงการ
และกิจกรรม

3.4 ติดตามตรวจสอบ โดยดำเนินการลงพื้นที่ติดตาม ตรวจสอบ และติดตามตรวจสอบ
ช่องทาง ออนไลน์ Facebook ของสถานศึกษา

3.5 ตรวจสอบเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยดำเนินการจัดสร
งงบประมาณโครงการฯ

4. การฝึกประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.1 ประชุมครู เพื่อสอบถามความต้องการที่ครูอยากไปฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา
ต้นแบบหรือหน่วยงานทางการศึกษา

4.2 กำหนดหัวข้อเรื่อง และวางแผนที่จะไปฝึกประสบการณ์ กำหนดวัน เวลาให้ชัดเจน
เพื่อที่จัดเตรียมสถานการณ์

4.3 รายงานสรุปผลที่ได้จากการไปฝึกประสบการณ์

4.4 นิเทศติดตาม สิ่งที่เกิดขึ้นพัฒนาตนเองด้วยการฝึกประสบการณ์

4.5 จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู เป็นนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัด
ขยายผลไปสู่สถานศึกษา

5. การศึกษาจากเอกสาร

5.1 จัดสรรสื่อ/เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเองอย่างครอบคลุม

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.3 จัดหาหนังสือ เอกสาร/สารสนเทศต่างๆ ตำรา งานวิจัยเพื่อบริการในการพัฒนา
ความรู้ความสามารถของตนเอง

5.4 ประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

5.5 สร้างขวัญ และกำลังใจในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน
และทัศนคติของครู



องค์ประกอบที่ 2 การบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

ด้านการศึกษด้วยตนเอง ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

1. การวางแผน P (Plan)

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและส่วนราชการต้นสังกัด

1.2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูรายบุคคลมีแผนการพัฒนาตนเองและดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3 แผนการปฏิบัติงานตามความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ หรือตามนโยบาย หรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาและส่วนราชการต้นสังกัด

1.4 ครุณาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.5 แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาสมรรถนะของครูเป็นระบบ ชัดเจน ตรวจสอบได้

2. การปฏิบัติ D (Do)

2.1 กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

2.2 สร้างความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2.3 สร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ 1) เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) สร้างนวัตกรรมที่ได้จากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4) สร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 5) สร้างวัฒนธรรมทางการเรียนรู้ในสถานศึกษา 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวงวิชาชีพ และ 7) เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำ

3. การตรวจสอบ C (Check)

3.1 สถานศึกษามีการตรวจ ประเมินผลจากความร่วมมือร่วมใจในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

3.2 การประเมินผลด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาและความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเป็นหนึ่งเดียว

3.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการสหวิทยศึกษา (กลุ่มโรงเรียน) ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ทั้งงานวิชาการและการพัฒนาที่ต้องใช้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน



4. การปรับปรุง A (Act)

4.1 หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนการให้การนิเทศ (Supervisors) ช่วยให้การควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้เป็นระบบยิ่งขึ้น

4.2 ครูได้รับข้อมูลในการพัฒนาต่างๆ เช่น องค์ความรู้ใหม่ๆ วิธีการสอน แหล่งข้อมูลสำหรับการเรียนรู้

4.3 จัดระบบการตรวจสอบและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งสถานศึกษาต้องจัดให้มีแผนและให้การนิเทศอย่างต่อเนื่อง

ด้านการอบรมสัมมนา

1. การวางแผน P (Plan)

1.1 กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ศึกษาสภาพปัญหาที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือนโยบาย จุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องเร่งด่วน ความต้องการ จำเป็นที่ต้องรับรู้

1.2 วางแผนจัดอันดับการจัดกลุ่มครูในการพัฒนาที่ชัดเจน

1.3 แต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา

1.4 ระบุตัวชี้วัด แล้วกำหนดแผนการดำเนินงาน (Action Plan) ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

2. การปฏิบัติ D (Do)

2.1 ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้เป็นขั้นตอน อย่างเป็นระบบ เหมาะสม

2.2 จัดการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ตามปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ควบคุมได้ จะช่วยป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นไม่ให้เกิดผลกระทบงานอบรมสัมมนาที่กำหนดไว้ ในทุก ๆ ด้าน

3. การตรวจสอบ C (Check)

3.1 การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดตามแผนอย่างเป็นระบบชัดเจน

3.2 ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

3.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุเมื่อเกิดปัญหาปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ประสบความสำเร็จหรือผ่านตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

4. การปรับปรุง A (Act)

4.1 การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ในแผนปฏิบัติการในปีต่อไป

4.2 ปรับระดับเชิงคุณภาพของตัวชี้วัดและเชิงปริมาณให้สูงขึ้น

4.3 การอบรมสัมมนาครอบคลุมครูและบุคลากรในกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงจนเกิดตามมาตรฐานใหม่

การศึกษาดูงาน

1. การวางแผน P (Plan)

1.1 วางแผนการศึกษาดูงานให้ครูและบุคลากร เพื่อการเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่อย่างสม่ำเสมอ

1.2 นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับประยุกต์ใช้ในองค์กร หน่วยงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล



1.3 นำปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค/ข้อควรระวังที่ได้จากการเรียนรู้จากองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.4 จัดเทคโนโลยี บรรยากาศ สภาพแวดล้อม บุคคลและสถานที่ที่ได้ศึกษาเรียนรู้ เสริมสร้างแนวคิดใหม่ เครือข่าย และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

1.5 วางแผนกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ

1.6 วางแผนการสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน/หน่วยงาน และองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ที่ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากสถาบันที่ไปศึกษาดูงาน ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการไปศึกษาดูงานให้ชัดเจน 2) คัดเลือกสถานศึกษา หรือ องค์กรที่มีแบบอย่างที่ดี สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการศึกษาดูงาน 3) เตรียมความพร้อมของทีมโดยมอบหมายผู้รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเนื้อหาในการดูงาน การซักถาม และการจดบันทึก

2. การปฏิบัติ D (Do)

2.1 จัดการประชุมสัมพันธการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้สถานศึกษาทราบ พร้อมแจ้งกำหนดการที่ชัดเจน กำหนดสถานที่นัดพบเพื่อสะดวกแก่กลุ่มเป้าหมาย

2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานที่ชัดเจน

2.3 คณะทำงานต้องบริหารเวลาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

2.4 จัดช่วงเวลาให้กลุ่มเป้าหมายได้สอบถาม สังเกตการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนางาน

3. การตรวจสอบ C (Check)

3.1 สรุปผลที่ได้จากการศึกษาดูงานทั้งรายบุคคลและทีมโดยจัดทำรายงานผลการศึกษาดูงาน

3.2 ถอดบทเรียนและสรุปผลลัพท์ และแผนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร/ หน่วยงาน/ทีม/รายบุคคล

3.3 จัดทำแบบประเมินผลการรับศึกษาดูงานให้ทีมงานและองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

4. การปรับปรุง A (Act)

4.1 ครูและบุคลากรที่ศึกษาดูงานในองค์กรต่างๆ สามารถนำเอาเทคนิค และวิธีการไปปรับใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2 นำเอาความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเต็มความสามารถ

4.3 ถ่ายทอดความรู้ให้คนในองค์กร ส่งผลทำให้องค์กรเกิดกระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4.4 พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

ด้านการฝึกประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. การวางแผน P (Plan)

1.1 วางแผนการฝึกประสบการณ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามกลุ่มเป้าหมายเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้



1.2 จัดผลงานเป็นที่เป็นเชิงประจักษ์ มีบริบทสภาพแวดล้อมไม่ต่างกับสถานศึกษาที่กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานอยู่เป็นการเปิดประสบการณ์ที่เรียกว่า “ประสบการณ์ตรง”

1.3 ปรับทัศนคติที่ดีในการฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ได้รับความรู้และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ตามที่คาดหวังไว้

1.4 วางแผนการปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค/ข้อควรระวังที่จะได้เรียนรู้จากองค์กร

1.5 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

1.6 วางแผนการเตรียมความพร้อมของคณะทำงานโดยมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านการประสานงาน ด้านการบริหารจัดการ

2. การปฏิบัติ D (Do)

2.1 จัดกิจกรรมให้ชัดเจน เช่น การแจ้งกำหนดการที่ชัดเจน กำหนดสถานที่การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.2 คณะทำงานบริหารงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและเก็บข้อมูล

3. การตรวจสอบ C (Check)

3.1 ตรวจสอบ และสรุปผลของกลุ่มเป้าหมายทั้งรายบุคคลและทีม

3.2 กลุ่มเป้าหมายจัดทำรายงานผล ถอดบทเรียนและสรุปผลลัพท์ เพื่อประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4. การปรับปรุง A (Act)

4.1 ติดตามผลในระยะยาว โดยพิจารณาผลที่เกิดจากการที่ครูและบุคลากรที่ฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเอาเทคนิค และวิธีการไปปรับใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2 นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมทั้งมีการถ่ายทอดความรู้ให้คนในองค์กร นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

ด้านการศึกษาจากเอกสาร

1. การวางแผน P (Plan)

1.1 จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู เป็นนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดขยายผลไปสู่สถานศึกษาเพื่อการปฏิบัติงาน

1.2 วางแผนการประชุมชี้แจงผู้บริหาร สถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจในแนวทาง และนำคู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา

1.3 วางแผน/กระบวนการในการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง

2. การปฏิบัติ D (Do)

การจัดโครงการอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ครูผู้ช่วย เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



3. การตรวจสอบ C (Check)

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลไปถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในเชิงประจักษ์

4. การปรับปรุง A (Act)

นิเทศติดตามการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาจากเอกสาร มีการเสนอแนะแนวทางในการศึกษาเอกสาร เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

4. การทดลองใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้รูปแบบฯ กับครู (คศ. 1) ที่เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้เข้าร่วมทดลองมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติของความพึงพอใจของกลุ่มผู้เข้าร่วมการทดลอง ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การศึกษาต่อ	4.22	0.60	มาก
2. การอบรม	4.16	0.67	มาก
3. การศึกษาดูงาน	4.10	0.60	มาก
4. การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.24	0.63	มาก
5. การศึกษาจากเอกสาร	4.01	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ดังนี้ ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ข้อ 1 การศึกษาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.60) และข้อ 2 การอบรมสัมมนา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ



อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการบริหารการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การศึกษาด้วยตนเองมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การอบรมสัมมนา มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การศึกษาดูงานมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การศึกษาจากเอกสาร มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติตามแนวนโยบายของหน่วยงานทั้งนโยบายระดับชาติ และนโยบายของต้นสังกัดที่ได้กำหนดแนวนโยบายไว้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้ ประกอบกับการพัฒนาสมรรถนะของครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเองตรงกับสภาพจริงในปัจจุบันที่มีเทคโนโลยี แหล่งข้อมูล ข่าวสารมากขึ้น เกิดความสะดวก ประหยัดทั้งเวลา งบประมาณ ตรงตามความต้องการอย่างยิ่ง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจถึงบทบาทของตนเองในการบริหารการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุปผา ปลื้มสำราญ (2557) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนารูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน และองค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) ใช้แนวคิดวงจรเดมมิง (Deming Cycle) คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินงาน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์ (Outputs) ใช้แนวคิดสมรรถนะของ David C. McClelland คือ คุณลักษณะของพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) โดยใช้วิธีจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ประกอบด้วยกิจกรรมการบรรยาย และฝึกปฏิบัติการเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการและแบบประเมินสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนที่ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ สู่ประชาคมอาเซียนของผู้เข้าร่วมโครงการ และผลประเมินสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

2. รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การศึกษาต่อ 2) การอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) การศึกษาจากเอกสาร ซึ่งการศึกษาต่อนั้น เป็นการศึกษาหนึ่งในแรงขับเคลื่อนสำคัญของการพัฒนานั้นก็คือการศึกษา (Education) นั่นเอง เรื่องของการศึกษาไม่ใช่เรื่องของเด็กหรือวัยรุ่นเรียนเพียงเท่านั้น นอกจากพื้นฐานที่ถูกปลูกฝังมาแล้วการพัฒนาการศึกษาในวัยทำงานก็ถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน และการศึกษาทำให้มนุษย์มีองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ อยู่ในตัว และทำให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานราบรื่นไม่มีปัญหา นอกจากนี้ การอบรมทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะครู เป็นเพราะ 1) การฝึกอบรมทำให้ครูผู้สอนได้พัฒนาขีดความสามารถของ



ตัวเอง เนื่องจากได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น หลังจากที่ได้รับการอบรม ทำให้สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้ไปเพิ่มประสิทธิภาพในการการสอน ซึ่งจะส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีมากยิ่งขึ้น 2) การฝึกอบรมทำให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสในการปรึกษาหารือระหว่างกัน ทั้งกับสมาชิกทุกคนในองค์กร ในกรณีที่เป็นการอบรมภายใน หรืออาจจะเป็นการพูดคุยกับครูผู้สอนต่างโรงเรียนในการอบรมภายนอก ซึ่งทำให้ทราบรูปแบบแนวคิด รวมถึงวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในมุมมองที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล 3) การฝึกอบรมทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพร้อมกัน ซึ่งเป็นผลดีกว่าการให้ความรู้ความเข้าใจทีละบุคคล 4) การฝึกอบรมช่วยให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะการสอนให้เชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน 5) การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาตัวเองของครูผู้สอน ซึ่งสำหรับครูผู้สอนที่เป็นราชการ การฝึกอบรมเหล่านี้มีผลต่อการพิจารณาเงินเดือน การทำวิทยฐานะหรือแม้แต่การตอบใบประกอบวิชาชีพครู 6) การฝึกอบรมช่วยเปิดโลกทัศน์ของครูผู้สอน ทำให้ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อการศึกษา เนื้อหาความรู้ และนักเรียนที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นผลดีเพราะทำให้การสอนของครูทันสมัย

2.2 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 การดำเนินการ (Do) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ขั้นที่ 4 การแก้ไข ปรับปรุง (Act) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความเป็นไปได้ ต่อการจัดอบรมสัมมนาครู (คศ. 1) เป็นอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน ต้องมีกระบวนการติดตาม ชี้แนะด้านการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ผู้สอนจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้เป็นโค้ช เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านคุณภาพผู้เรียนประสบความสำเร็จในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจूरี่ตัน พินิจมนตรี (2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของครูตามรูปแบบมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูและคุณภาพของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร วัชรนิมิต (2562) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 15 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 งานด้านการพัฒนาสมรรถนะครู มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการของครู 2) การจัดทำแผน พัฒนาครู 3) การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครู 4) การลงมือพัฒนาครู และ 5) การประเมินผลการพัฒนา ครู องค์ประกอบหลักที่ 2 กระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวางแผน (Planning = P) 2) การปฏิบัติตามแผน (Doing = D) 3) การตรวจสอบ (Checking = C) และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Acting = A) องค์ประกอบที่ 3 คือ สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน



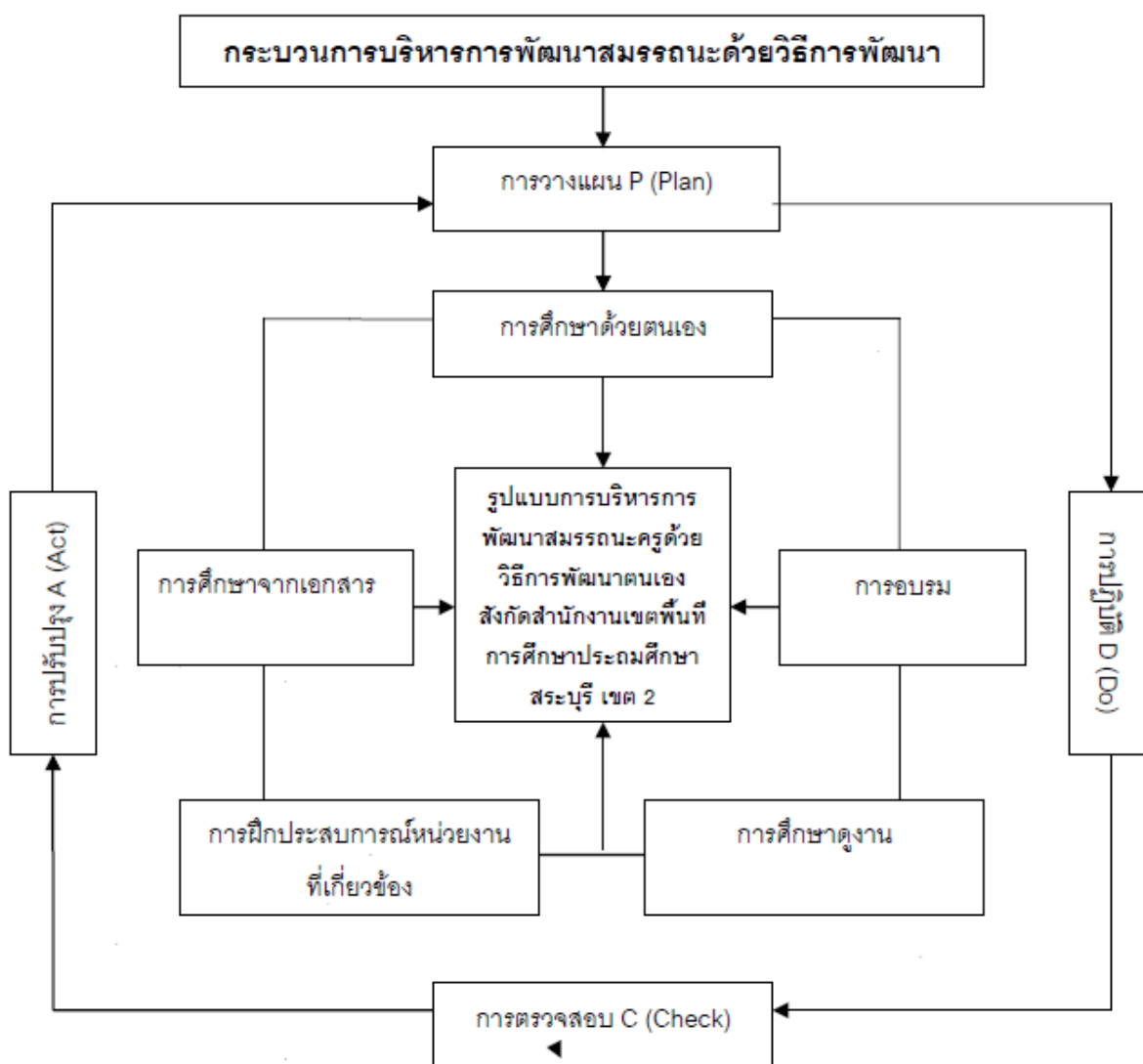
3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยจัดทำคู่มือการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ผู้ใช้รูปแบบฯ มีความคิดเห็นด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความตระหนักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ความสำคัญและให้ความสำคัญร่วมมือกับฝ่ายพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นอย่างดีเกิดความพึงพอใจต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเองของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของพิระวัตร จันทกุล (2559) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และประเมินความพึงพอใจของกับครู (คศ. 1) ที่เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง พบว่า ครู (คศ. 1) ที่เข้ารับการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเองมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กระบวนการจัดการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ให้ครูได้อบรมตามความต้องการในเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างเร่งด่วน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาชัดเจน มีกระบวนการอบรม เนื้อหา สาระเหมาะสม มีระยะเวลา 1 วัน (ไม่นานเกินไป) มีการประเมินผล แก้ไขอย่างต่อเนื่อง ตอบข้อสงสัยของครูได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะครูนักวิจัยประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้าใจการวิจัย 2) ด้านจิตวิจัย 3) ด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย ส่วนการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เต็มใจและเห็นคุณค่า ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในประสบการณ์จริงหรือชั้นลงมือปฏิบัติจริง ขั้นตอนที่ 3 การสะท้อนการกระทำ ขั้นตอนที่ 4 สรุปแนวคิดหลักการ และขั้นตอนที่ 5 ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ซึ่งการศึกษานี้ได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง (Self-Autonom) 2) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation Building) 3) เอื้ออำนวยความสะดวก (Access Facilitator) 4) ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (Respond to Authentic system) 5) การพบกลุ่มและติดตาม (Team Meeting and Reflection)



องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 1) กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระบบของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการทำงานด้วยระบบ PDCA ดังนี้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 การทำตามแผน (Do) หรือลงมือทำ ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ขั้นที่ 4 การแก้ไข (Act) หรือลงมือแก้ไข (Corrective Action) 2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง การที่ครูได้รับการพัฒนาตนเองโดยวิธีการ 5 ประการ ประกอบด้วยการศึกษาต่อ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาจากเอกสาร ซึ่งการได้รับการพัฒนาสมรรถนะโดยวิธีการดังกล่าว เป็นการแสวงหาด้วยตนเองทั้งสิ้น สรุปองค์ความรู้การวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย



จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย มีอธิบายดังนี้

1. กระบวนการบริหาร ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระบบของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการทำงานด้วยระบบ PDCA ดังนี้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan) ขั้นที่ 2 การทำตามแผน (Do) หรือลงมือทำ ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ขั้นที่ 4 การแก้ไข (Act) หรือลงมือแก้ไข (Corrective Action)

1.1 ขั้นวางแผน (Plan) การจัดทำแผนงานเพื่อเตรียมความพร้อม โดยการสร้างความตระหนักแก่บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ วิเคราะห์สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายใน วิเคราะห์สังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกย้อนหลัง และวิเคราะห์สังเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีการกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน รวมถึงการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้กับผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ขั้นดำเนินการ (Do) การดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาและค่าเป้าหมายโดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์ย้อนหลังมาเป็นฐาน ประกาศมาตรฐานการศึกษาและค่าเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดแนวทางดำเนินการ ระยะเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป้าหมายโดยกำหนดโครงการหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด และส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.3 ขั้นตรวจสอบ (Check) การกำกับ นิเทศ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ โดยการวางกรอบการประเมิน การจัดเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา มีการประเมินคุณภาพตามขั้นตอนของการดำเนินงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

1.4 ขั้นปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา (Action) การรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นมาวิเคราะห์ แก้ไข เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามมาตรฐาน สรุปผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมาย วิเคราะห์สังเคราะห์ หาจุดเด่น จุดด้อย จุดควรพัฒนา และแนวทางการยกระดับ คุณภาพต่อไป จัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา เขียนรายงานการ ประเมินตนเองเสนอต่อต้นสังกัด และนำข้อมูลมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง การที่ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองโดยวิธีการต่างๆ ดังนี้ 1) การศึกษาต่อ 2) การอบรมสัมมนา 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 5) การศึกษาจากเอกสาร ซึ่งการเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะโดยวิธีการดังกล่าว เป็นการแสวงหาด้วยตนเองทั้งสิ้น

2.1 การศึกษาต่อ การศึกษาต่อจากสิ่งที่ได้ศึกษามาแล้ว เพื่อการยกระดับความรู้และทักษะให้สูงขึ้น

2.2 การอบรม วิธีการการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ดี ความรู้สึก ความรับผิดชอบเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร



2.3 การศึกษาดูงาน วิธีการจัดการศึกษาจากประสบการณ์ตรงให้กับบุคลากรโดยการออกเยี่ยมชมสถานที่จริง เพื่อเปิดโลกทัศน์ ให้เห็นสภาพจริง เพื่อพูนประสบการณ์แนวคิดและนำสิ่งที่พบเห็นมาพัฒนาตนเองและองค์กร

2.4 การฝึกประสบการณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การฝึกประสบการณ์ที่เน้นทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน และสนใจที่จะแก้ปัญหาพัฒนางานร่วมกัน หรือเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงงาน

2.5 การศึกษาจากเอกสาร การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น หนังสือ เอกสาร/สารสนเทศต่างๆ ตำรา งานวิจัย เพื่อเป็นหนทางไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของฝ่ายพัฒนาบุคคลสามารถนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเองกับครู เพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และควรศึกษาทำความเข้าใจในวิธีการนี้ให้ชัดเจน

1.2 ผู้บริหารของฝ่ายพัฒนาบุคคลควรศึกษาและวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดต่างๆ กัน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- จุรีรัตน์ พินิจมนตรี. (2554). รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- บุปผา ปลื้มสำราญ. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิระวัตร จันทกุล. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2557). ข้อเสนอโครงการประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร รอบ 3 ปี (พ.ศ. 2555-2557) และโครงการศึกษาและประเมินเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานของ สวท. ในทศวรรษหน้า เสนอต่อสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2562). สารสนเทศทางการศึกษา. สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2563). สารสนเทศทางการศึกษา. สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2564). สารสนเทศทางการศึกษา. สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร: พรินทวานกราฟฟิค.
- เสถียร วัชรนิมิต (2562). รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษา เขต 2. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.