



**รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้ตอนบน
COMPETENCY DEVELOPMENT MODEL TOWARDS
SELF-DEVELOPMENT FOR THE TEACHERS UNDER THE OFFICE
OF SECONDARY EDUCATION AREAS IN UPPERSOUTHERN PART**

ณัฐติกา หอมประกอบ*

ดร.ธีระ รุญเจริญ**

ดร. จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรยา***

ดร. ศรุตดา ชัยสุวรรณ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษากรอบเนื้อหาสาระของสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และประโยชน์ของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบยืนยันรูปแบบในสถานการณ์จริง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อยืนยันรูปแบบนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และสรุป เสนอรูปแบบที่สมบูรณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ (1) อาศัยหลักการที่มุ่งประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก การใช้กระบวนการและกิจกรรมในการพัฒนาที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ การพึ่งตนเองในการพัฒนา และหลักความต่อเนื่องและยั่งยืน (2) มุ่งพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนามาตรฐาน และพัฒนาวิชาชีพ (3) ใช้กลไกในการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู โดยจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบในการพัฒนา กำหนดกระบวนการในการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและยั่งยืน มีคณะกรรมการในการพัฒนาทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินการพัฒนาและประเมินผล กำหนดหน่วยงานย่อย จัดตั้งศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองโดยเน้นสื่อสังคมออนไลน์ และมีหน่วยงานผู้กำกับดูแล (4) จัดให้หน่วยฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองของครูโดยเฉพาะ โดยเน้นทั้งวิธีการศึกษาจากผู้อื่นและด้วยตนเอง และใช้วิธีการที่หลากหลาย (5) ดำเนินการตามแนวทางและหลักการประเมินที่เหมาะสม (6) ทั้งนี้เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ โดยความร่วมมือตั้งใจในการพัฒนาของทุกฝ่าย ทั้งความตระหนักของครู การเสริมแรงและการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จต่อไป

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การพัฒนาตนเอง

* ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

** ศาสตราจารย์ ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล



ABSTRACT

The purpose of this research were to study, to construct the model, to assess the suitability, possibility and its advantage and to confirm the model as such. The study included 4 steps : Step 1 to determine practice, content of competency towards self-development of the teacher ; Step 2 to draft the model and carry on index of objective congruence (IOC) by the specialists ; Step 3 to carry on model evaluation and then carried on model evaluation which were appropriate, possible and beneficial ; Step 4 to run confirmatory study in real situations from directors of school and heads of learning subjects for confirming the model and the data were then analyzed, concluded and were proposed.

The Research findings were as follows :

The effective model for promoting competency development towards self-development for the teacher as follows.

1. Integrating to primarily benefit of stakeholders, used many process and activity for development, creatively change, self-reliance in development and continuation and sustainability.
2. Developing knowledge, ability, skills and desirable, and self-development learning management towards accreditation and professional.
3. Setting operation mechanism by setting the agency of responsible for development, setting the process development that system, setting amounts of subtasks, center of learning network for the development focusing on social media and setting the regulatory agencies.
4. Providing training agency and specific self-development of teacher and used many activities, studied from the other and by themselves with the various methods.
5. Assessing the outcome by the proper guidelines and principles.
6. Involving conditions included participation of all parties, awareness of teachers to develop themselves, reinforcement of those involved and supporting development resources for to leading for future success.

Keywords : Competency, Self-Development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพในการพัฒนายกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับ

ความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ครูจึงไม่สามารถที่จะหยุดการเรียนรู้ โดยต้องพัฒนาทั้งความรู้และเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบใหม่ๆ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงถือเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่คุณภาพของครูผู้สอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) กฎหมายได้กำหนดกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้ความพร้อม ความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และ

การพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ด้านคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับผลการประเมินภายในประเทศ พบว่า คุณภาพการศึกษาไทยไม่ค่อยน่าพึงพอใจนัก ทั้งนี้ ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่เป็นสาเหตุจากครูทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

จากการศึกษาวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยสรุปเกี่ยวกับสภาพและปัญหาด้านครู ประเด็นการพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานศึกษา กรณีการพัฒนาอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ว่า ควรประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและใช้ผลการประเมินเป็นเกณฑ์ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตามความต้องการจำเป็น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการพัฒนาครูในแต่ละรอบปี พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ขาดการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความเข้าใจของหลักสูตรและสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่า หลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาและสามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ ครูยังขาดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551)

ในปัจจุบันพบว่าไม่มีการคิดหาแนวทางวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะในตนเองของครู ซึ่งหากมีการคิดหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในตนเองของครู โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนารูปแบบ การติดตามและประเมินผล ผลที่ได้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญที่นำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาครูให้มีระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยรูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสม จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะใน

การพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในตนเองของครู ที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้ตอนบน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อกำหนดกรอบสาระเกี่ยวกับสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู
4. เพื่อตรวจสอบยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้ตอนบน ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษากรอบเนื้อหาสาระของสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู

(1) ศึกษากรอบเนื้อหาสาระเกี่ยวกับสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู

(2) สัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู

(1) ร่างรูปแบบ ตามองค์ประกอบของรูปแบบ 6 องค์ประกอบ

(2) สร้างแบบประเมินความสอดคล้องนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาสาระ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู



(1) สร้างแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ตามกรอบเนื้อหาสาระที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องแล้ว

(2) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นค่าอำนาจจำแนกและนำมาปรับปรุงแก้ไข

(3) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ผล

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบยืนยันในสถานการณ์จริง

(1) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ไปตรวจสอบยืนยันในสถานการณ์จริงโดยผู้ตรวจสอบยืนยัน 80 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์

(2) ปรับรูปแบบให้สมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย 1) การสร้างองค์ความรู้ การจัดการความรู้ และการใช้ความรู้ 2) ความสนใจใฝ่รู้และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ 3) คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมที่ดี 4) การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ 5) การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ 6) ความตระหนักและกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ 7) ภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นในการพัฒนา 8) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร และ 9) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้

2. ผลการสร้างรูปแบบ การประเมินรูปแบบ และการตรวจสอบยืนยันในสถานการณ์จริงปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ในการพัฒนาตนเองของครู จำแนกตามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ตรวจสอบยืนยัน

รายละเอียดองค์ประกอบ ของรูปแบบ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้		ประโยชน์	
	ผู้ทรง คุณวุฒิ	ผู้ตรวจ สอบยืนยัน	ผู้ทรง คุณวุฒิ	ผู้ตรวจ สอบยืนยัน	ผู้ทรง คุณวุฒิ	ผู้ตรวจ สอบยืนยัน
ก. หลักการของรูปแบบ	มากที่สุด	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
ข. จุดมุ่งหมาย	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
ค. กลไกในการดำเนินการ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
ง. วิธีดำเนินการของรูปแบบ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
1) หน่วยฝึกอบรม	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
2) การพัฒนาตนเองของครู	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
จ. แนวทางการประเมินรูปแบบ	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
ฉ. เชื้อไขในการนำรูปแบบไปใช้	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด
ภาพรวม	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด



3. สรุปรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้ตอนบน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) ใช้หลักการมุ่งประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก หลักการใช้กระบวนการและกิจกรรมในการพัฒนาที่หลากหลาย หลักการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ หลักการพึ่งตนเองในการพัฒนา และหลักความต่อเนื่องและยั่งยืน

2) มุ่งพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาวิद्यฐานะและพัฒนวิชาชีพ

3) มีกลไกในการดำเนินการการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู โดยจัดให้มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบในการพัฒนา กำหนดกระบวนการในการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและยั่งยืน มีคณะกรรมการพัฒนา ให้มีหน่วยงานย่อย จัดหาบุคลากรประจำหน่วยงาน จัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองโดยเน้นสื่อสังคมออนไลน์ และจัดให้มีหน่วยงานผู้กำกับดูแลครู

4) ใช้วิธีดำเนินการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู โดยหน่วยฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองของครู พัฒนาตนเองโดยใช้ทั้งการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาจากผู้อื่น และการพัฒนาตนเอง โดยใช้หลากหลายวิธีการ

5) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู มีการกำหนดผู้ประเมินหลายฝ่าย ใช้กิจกรรมและเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ นำเสนอผลการประเมิน สรุป รายงาน ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

6) ทั้งนี้ย่อมต้องเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ความร่วมมือ ตั้งใจในการพัฒนาของทุกฝ่ายความตระหนักของครูในการพัฒนาตนเองด้วยความรับผิดชอบของครู การให้การเสริมแรงของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และการสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนา

อภิปรายผล

ผลการประเมินความสอดคล้องเนื้อหาสาระร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู ปรากฏว่าเนื้อหาสาระมีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า เนื้อหาสาระทั้งในภาพรวมและทุกองค์ประกอบสามารถนำไปใช้ในการสร้างรูปแบบได้

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู ปรากฏว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรได้ดำเนินการตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังกล่าว ก็จะทำให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง ได้เป็นอย่างดี

ผลการตรวจสอบยืนยันในสถานการณ์จริง พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู ทุกองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่า การดำเนินการตามรูปแบบ สามารถดำเนินการได้ แต่หากต้องการจะให้ได้ผลอย่างแท้จริงและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน จะต้องมีการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษามีแรงเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา และจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบและเป็นหน่วยงานย่อยลงมาอยู่ในพื้นที่ของแต่ละจังหวัดเพื่อวางแผนพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

จากการศึกษาทั้ง 4 ขั้นตอน สามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ผลการกำหนดกรอบสาระเกี่ยวกับสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู

1.1 จากผลการศึกษาสภาพในการพัฒนาตนเองของครู

1) สภาพในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูที่บรรจุในสถานศึกษามีการจบการศึกษาในระดับที่สูงและมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2) การพัฒนาตนเองของครู ในส่วนของการผลิตครู การใช้และการประเมินขาดองค์ประกอบเชิงระบบที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

3) โอกาสในการพัฒนาตนเองของครูในแต่ละสถานศึกษาไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจ สร้างระบบ ดึงหน่วยงานภายนอกองค์กร เครือข่ายวิชาชีพ



เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยเน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ต้องพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย

4) การพัฒนาบุคลากรควรใช้วิธีการที่หลากหลาย สนองความต้องการของผู้ที่จะเข้ารับการ พัฒนา โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงาน การสอนระหว่างประจำการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู จะไม่จำกัดอยู่ที่ การศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานเท่านั้น

5) แนวคิดใหม่ของการพัฒนาบุคลากรคือการพัฒนาโดยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการจะทำให้บุคลากรยังคงผูกพันกับงาน มีการพัฒนาด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการพัฒนาที่กลมกลืนกับชีวิตประจำวันของผู้ที่เข้ารับการ พัฒนา

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ภาระงานของครูในสถานศึกษา นโยบายของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู เนื่องจากวัฒนธรรมในการพัฒนาตนเองของครูถูกกำหนด ด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ ไม่ได้ดำเนินการตาม ID Plan การใช้ครูและการประเมินครู ขาดเครื่องมือ เครือข่ายองค์กรเครือข่าย และองค์กรวิชาชีพ ครูขาดการเข้าถึง สื่อและแหล่งเรียนรู้ ขาดความทันสมัย ขาดความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และความภูมิใจในวิชาชีพ ดังนั้นสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีกระบวนการในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบและกำหนดหน่วยงานในระดับเขตพื้นที่ในแต่ละจังหวัดเพื่อดูแลช่วยเหลือครูในการพัฒนาและวางแผนพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของเป้าหมาย วิธีการ และกิจกรรม ในการพัฒนาสมรรถนะ

ในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ความเหมาะสมของเป้าหมาย วิธีการ และกิจกรรมในการพัฒนาตนเองของครู ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนวิธีการในการพัฒนาตนเองของครู มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2545) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ กลยุทธ์ของการศึกษานอกระบบ และกลยุทธ์ของการศึกษาตามอัธยาศัย ส่วนวิธีการพัฒนาบุคลากร ควรใช้วิธีการที่หลากหลายและสนองความต้องการของผู้ที่จะเข้ารับการ พัฒนา

2. ผลการร่างรูปแบบและการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับการนำไปดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ซึ่งสรุปได้ว่า กลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาครูประกอบด้วย กลยุทธ์การศึกษาในระบบ กลยุทธ์การศึกษานอกระบบ และกลยุทธ์การศึกษาตามอัธยาศัย

3. ผลการประเมินเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ของรูปแบบ จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู ที่สร้างขึ้นมีเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครูได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544) ซึ่งได้ศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู พบว่า ต้องใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และการพัฒนาบุคลากร โดยให้ปฏิบัติงานตามปกติและผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานในหน้าที่โดยตรง



4. ผลการตรวจสอบยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ในสถานการณ์จริง พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะใน
การพัฒนาตนเองของครูทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความ
เหมาะสมและมีประโยชน์ ในระดับมากที่สุด ความเป็น
ไปได้ ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู สามารถนำไป
ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในการพัฒนาตนเองของครู
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน นำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปเป็นแนวทางใน
การกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทาง
การศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำ
รูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงในการพัฒนาครูใน
สังกัด

3. สถานศึกษา โดย ผู้อำนวยการสถานศึกษา
จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาพัฒนาตนเอง สนับสนุนให้
ครูเข้ารับการพัฒนาตามที่หน่วยงานหรือองค์กร สถาบัน
ต่างๆ จัดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะใน
การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้ตอนบน ไปทดลองใช้ และ
ศึกษาผลกระทบจากการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ
ในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้
ดียิ่งขึ้น
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ
ในการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา ภาคใต้ตอนบน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเอง
ตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อใช้เป็น แนวทางให้ครูสามารถ
พัฒนาตนเองตามที่มาตรฐานวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- วีรวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). **การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ . (2551). **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2550.** กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- _____ . (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561).** กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- _____ . (2552). **รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545) **รายงานการวิจัยเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.