

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

THE PROGRAM DEVELOPMENT TO ENHANCE TEACHER COMPETENCY OF SELF-DEVELOPMENT
IN SCHOOLS UNDER THE KALASIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ฉัตรชัย ดวงแก้ว^{1,*} และ รศ.ดร.เฟิเชิญ กิจระการ²

Chatchai Duangkaew^{1,*} and Assoc.Prof.Dr.Phachuen Kitrakarn²

¹สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44150

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44150

¹Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University, Mahasarakham 44150, Thailand

²Faculty of Education, Mahasarakham University, Mahasarakham 44150, Thailand

*Corresponding author: E-mail: edu58up@gmail.com

รับบทความ 23 สิงหาคม 2561 แก้ไขบทความ 29 พฤศจิกายน 2561 ตอรับบทความ 30 พฤศจิกายน 2561 เผยแพร่บทความ มกราคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 การดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา จากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 308 คน และระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 42 ตัวชี้วัด ผลการตรวจสอบยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรม, การเสริมสร้างสมรรถนะครู, การพัฒนาตนเอง

ABSTRACT

The research aimed 1) to study the components and competency indicators of teachers in self-development in schools under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 2, 2) to examine current and desirable conditions, and the enhancement of teachers in self-development in schools under the Kalasin Primary Education Service Area Office 2, and 3) To develop the program to enhance teacher competency in self-development in schools under the Kalasin Primary Education Service Area Office 2. The Research and Development research was

divided into three phases: Phase I concerned an investigation of components and indicators of teacher competency in self-development. The program validation was confirmed by five experts; Phase II was related to examining current and desirable conditions of teacher competency in self-development in schools. The target group were 308 participants, including administrators and teachers; and Phase III concerning the development of program to enhance teacher competency in self-development, and the program confirmation by seven experts.

The findings were as follows:

1. The components and indicators of teacher competency in self-development in schools under the Kalasin Primary Educational Service Office 2 consisted of five components with 42 indicators. The program was validated through scholars resulting in as a whole at the highest level.

2. The current conditions of teacher competency in self-development as a whole at the moderate level. The desirable conditions of teacher competency in self-development as a whole were at the highest level. The enhancement of teacher competency in learning management was proposed and ranked from the highest frequency to the lowest, including a training, a workshop, self-learning, and a best practice visit

3. The program to enhance teacher competency in self-development in schools under the Kalasin Primary Educational Service Office 2 consisted of principles, objectives, contents, approaches, and evaluation. The assessment results revealed that the appropriateness of the developed program were at the highest level, and the feasibility was at a high level.

Keywords: Development Program, Teacher Competency Enhancement, Self-Development

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 บัญญัติให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 18) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 80 บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547, หน้า 40) วิชาชีพครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมไทย อันมีผลกระทบมาจากการพัฒนาในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะ ค้นหา และการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวางรวดเร็วพร้อมกับการขยายอย่างกว้างขวางของความรู้ทางศาสตร์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยรวม เพื่อให้การพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วิชาชีพครูจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ชี้นำสังคมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 3-4) ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาครูคือการพัฒนาในสภาวะการทำงานปกติ โดยการประเมินผลการพัฒนาแล้วตอบสนองเป็นบำเหน็จรางวัล ตามระดับของการพัฒนา เป็นวิธีการให้แรงจูงใจแก่ครูได้พัฒนาตนเองซึ่งส่งผลให้งานประจำของเขาได้รับการพัฒนา (นฤมล บุณนิม, 2542, หน้า 13)

ซึ่งครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างความรู้ เพิ่มพูนคุณสมบัติที่พึงามให้แก่ผู้เรียน ครูจึงมีอิทธิพลต่อคุณภาพ การศึกษาอย่างมากสมควรอย่างยิ่งที่ครูควรจะมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะของตนเองมีความเอาใจใส่ และเข้าใจผู้เรียน มีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน สิ่งสำคัญที่ควรได้รับคือความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูว่าจะต้องการพัฒนาตนเองด้านไหน เรื่องใด อย่างไรบ้าง สามารถนำรูปแบบวิธีการและกิจกรรมการพัฒนามาใช้ได้อย่างเหมาะสมทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การรู้จักบทบาทหน้าที่ภาระงานของตนเอง การเสริมสร้าง

ศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 47) หากครูตระหนักถึงบทบาทหน้าที่อย่างแท้จริงแล้วจะก่อให้เกิดสมรรถนะในวิชาชีพการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่เป็นส่วนหนึ่งในกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ดังนั้น จึงควรดำเนินการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ทั้งถึงและมีประสิทธิภาพ ที่ผ่านมาครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการและไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ดังนั้น การพัฒนาตนเองของครูควรทำให้เนื้อหาและวิธีการพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับความต้องการและความถนัดของครูอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 56)

สมรรถนะ (Competency) มีผลเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพงานตามที่ภาครัฐได้มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และผู้ปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะต้องสามารถวัดผลงานออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (นารัตน์ กิตติรัตนมงคล, 2554, หน้า 7) โดย McClelland (1973, p. 14) กล่าวว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการในปัจจุบันได้มีแนวโน้มการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กรโดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรด้านการเงินงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ และที่ขาดไม่ได้คือทรัพยากรมนุษย์เพราะถือว่าเป็นรากฐานในการผลิตหรือหัวใจหลักในการดำเนินงานขององค์กร กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์จึงได้มีการนำมาใช้ทั้งภาคเอกชนและภาคหน่วยงานราชการ สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติขึ้นมาก่อนที่จะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทและองค์กรชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ และเนื่องจากภาคเอกชนได้นำแนวความคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทยมีผลทำให้เกิดการตื่นตัวในระบอบราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดสอบนำแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยึดหลักสมรรถนะมาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (นลินี อธิมา, 2554, หน้า 10-11) และในปัจจุบันระบบราชการได้นำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ได้ตั้งเป้าประสงค์โดยต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน และได้กำหนดกลยุทธ์ด้านที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าครูต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะตามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามหลักการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2, 2559, หน้า 32)

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งรับผิดชอบในการยกระดับผลสัมฤทธิ์การทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ได้ทราบถึงสภาพปัญหา รวมทั้งเห็นความสำคัญและประโยชน์อันจะเกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้การศึกษาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีโปรแกรม

1.1 องค์ประกอบโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและองค์ประกอบของโปรแกรมจาก Beauchamp (1975, p. 107) Taba (1962, p. 422) ประพิมพ์พรรณ โชคสุวัฒน์ สุกุล และคณะ (2532, หน้า 47) สมิตร์ คุณานุการ (2532, หน้า 9) ชำรง บัวศรี (2542, หน้า 10) สัจดี อุทรานันท์ (2532, หน้า 244) สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างโปรแกรม 5) เนื้อหา 6) แนวทางการจัดกิจกรรม 7) เทคนิคและเครื่องมือ 8) การประเมินผล

1.2 ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมจาก Knowles (1980, p. 63) Barr and Keating (1985, p. 546) Styles (1990, p. 52) Houle (1996, p. 74) Caffarella (2002, p. 44) วิโรจน์ สารรัตน์ (2550, หน้า 75) ใช้เป็นแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) การวางแผน 4) การพัฒนา 5) การประเมินผลและปรับปรุง

2. แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

2.1 องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 124) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 67-75) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555, หน้า 9-10) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 17-22) กรมการพัฒนาชุมชน (2553, หน้า 8-9) กรมสุขภาพจิต (2552, หน้า 7-8) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 6) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสนใจศึกษาค้นคว้า 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

2.2 การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะจาก สมชาติ กิจยรรยง และคนอื่น ๆ (2539, หน้า 9-12) เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545, หน้า 50) สมคิด บางโม (2547, หน้า 85-95) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550, หน้า 11-16) พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554, หน้า 153-154) UN Competency Development a practice guide (2010, p. 10) ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การศึกษาต่อ 4) การสอนงาน 5) การศึกษาดูงาน 6) การระดมสมอง 7) การประชุมสัมมนา 8) กรณีศึกษา 9) การใช้กิจกรรม สันทนาการ 10) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 11) การสร้างขวัญกำลังใจ 12) การพัฒนาทีมงาน 13) การจัดสวัสดิการ 14) การวิจัยปฏิบัติการ 15) การจัดระบบพี่เลี้ยง 16) การแสดงบทบาทสมมติ 17) การมอบหมายงาน 18) การฝึกปฏิบัติงาน 19) การจำลองเหตุการณ์ 20) การฝึกการรับรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา มีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 1,462 คน จาก 171 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2560 ประกอบด้วยผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 115 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 128 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 40 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 25 คน รวม 308 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 46-47) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา

3.1 ศึกษา Best Practice ของสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา 2 กรณี ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Type) โดยแต่ละข้อความมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

ระยะที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามขอบข่ายการการพัฒนาคณะ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการวิธีการเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง โดยใช้ค่าความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) ที่มีค่าสูงมาใช้ในการสัมภาษณ์ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

2. ดำเนินการติดต่อ นัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

3. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองฉบับสมบูรณ์คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

ระยะที่ 2

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์

4. ผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองและรับทางไปรษณีย์

ระยะที่ 3

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อและขอสังเกต วิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ กำหนดนัดหมาย วัน เวลา และขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง

3. ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึก และบันทึกเสียงไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึก

4. ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึก และบันทึกเสียงไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตในการบันทึกก่อนทำการบันทึก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูล และเกณฑ์การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์เพื่อหาระดับคุณภาพความเหมาะสม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 69-70)

4.51 – 5.00 มีความสอดคล้องและความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 มีความสอดคล้องและความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 มีความสอดคล้องและความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 มีความสอดคล้องและความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 มีความสอดคล้องและความเหมาะสมน้อยที่สุด

โดยกำหนดให้คะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพความเหมาะสมมาก หรือคะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์พิจารณาและยอมรับว่าเป็นแบบสอบถามที่น่ามาใช้ได้

ระยะที่ 2

1. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์มาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง กรณีเครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3

1. วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์การเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 124) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 67-75) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555, หน้า 9-10) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 17-22) กรมการพัฒนาชุมชน (2553, หน้า 8-9) กรมสุขภาพจิต (2552, หน้า 7-8) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 6) พบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 42 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย และผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน

3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิธิตำเนินการ การประเมินผล และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2552, หน้า 124) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, หน้า 67-75) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) สำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555, หน้า 9-10) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 17-22) กรมการพัฒนาชุมชน (2553, หน้า 8-9) กรมสุขภาพจิต (2552, หน้า 7-8) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 6) พบว่า สมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบหลัก 42 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ 2) การประยุกต์ใช้ความรู้ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย และผลการประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง แล้วนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองจาก นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะได้องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อความที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยหรือตัวชี้วัดของสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเองมาจัดทำเป็นเครื่องมือที่เป็นแบบประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง ผลการพิจารณาตรวจสอบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 9-30) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนาผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ อนันต์ พันนึก (2554, หน้า 181-202) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในระยะที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบเนื้อหาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 6 ด้านประกอบด้วย 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็นผู้นำ สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560, หน้า 93-156) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ 1) ครูมีความรอบรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ครูมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2557, หน้า 10) ที่เสนอแนะว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูงเป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอน เพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กนักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560, หน้า 108) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560, หน้า 149) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจฉัตร โคตรสุโน (2560, หน้า 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560, หน้า

108) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560, หน้า 149) ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับการ ปฏิบัติมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560, หน้า 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนพ สกลศิลป์ศิริ (2553, หน้า 303-317) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า โครงการเสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งโครงการนี้สอดคล้องตามการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร โครงการฝึกอบรมการ วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โครงการประชุมปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และโครงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของ นักเรียนกระบวนการวิจัย ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การร่วมกันพัฒนาแบบกลุ่มย่อย การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การฝึกอบรม การประชุม/การสัมมนา/การสนทนากลุ่ม การศึกษาดูงาน และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560, หน้า 108) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 พบว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เรียงตามลำดับความถี่จากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การเป็นพี่เลี้ยง และการสอนแนะ สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560, หน้า 149) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า รูปแบบในการพัฒนา สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การฝึกอบรมการประชุม-สัมมนา การค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560, หน้า 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ประกอบด้วย 6 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการสำรวจและ ประเมินตนเองของครู แนวทางการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ ทางวิชาการ แนวทางการสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ แนวทางการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย แนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสม่ำเสมอ และแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเองของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ การประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2560, หน้า 108) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1 ผลการประเมิน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ แก่นจักร (2560, หน้า 149) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเองของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการ เสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุมในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2560, หน้า 104) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- นฤมล บุณนิม. (2542). การพัฒนาครูในภาวะการทำงานปรกติ. *วิทยาจารย์*, 98(8), 13-14.
- นภารัตน์ กิตติรัตนมงคล. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรงานเลขานุการกิจสภามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นลินี อธิมา. (2554). *สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ = Competency of secretary of Chiang Mai University administrators*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เบญจมินทร โคตรสุโน. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุริยวิทยาสาน.
- ลัดดาวัลย์ แก่นจักร. (2560). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 36 ก/หนา 28/20 กุมภาพันธ์ 2551.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*. กาฬสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competency Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.