

การพัฒนาระบบการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน*

ทวีป วงศ์ชาติกุล¹

สุชาติ ลีตระกูล² อรุณรักษ์ ปัญญาวัฒน์³ สมศักดิ์ ภูวิภาดาวรรณ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน และเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูต้นแบบ จำนวน 230 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบสอบถามความคิดเห็น ครูต้นแบบเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน โดยตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเบื้องต้น โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) สภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัญหา 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านครู ด้านหลักสูตร ด้านนโยบาย และด้านสภาพแวดล้อม 2) กระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน จากการตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความสอดคล้องเหมาะสมทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดตัวแบบสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ และการประเมินการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้นพบว่า การกำหนดตัวแบบสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะและการประเมินการพัฒนาสมรรถนะของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานมีความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.25, 4.49 และ 4.41 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

คำสำคัญ : การพัฒนาครู / การพัฒนาสมรรถนะ / ภาคเหนือตอนบน

* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พ.ศ. 2554

¹ ครู โรงเรียนจุฬารัตนาธิปัตย์ เชียงราย

² รองศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

³ รองศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)



An Improvement of the Teachers' Development Process using the Competency-Based Approach of the Schools under the Office of Basic Education in the Upper Northern Region *

Thaweeep Wongchaleekul¹

Suchart Leetakool² Anurak Panyanuwat³ Somsuk Phuvipadawat³

Abstract

The purposes of this research were to investigate the problems of the teacher's development process using the competency-based approach, to develop the teacher's development process using the competency-based approach and to examine the feasibility of the teacher's development process using the competency-based approach of the schools under the office of Basic Education in the Upper Northern Region. The research population and sample were the 230 master teachers obtained from a multi-stage random sampling. The study employed three research tools: the in-depth interviews, the questionnaires were used to examine the consistency and the questionnaires were used to collect the data from master teachers about the feasibility of the improvement of the teacher's development process using the competency-based approach in the Upper Northern Region. The feasibility of the content validity and reliability with alpha coefficient were done. The qualitative data analysis was used by the descriptive analysis method about the problems of the teacher's development process using the competency-based approach. The analysis of quantitative data used the basic statistics to get the condition of samples and variables. The SPSS for Windows software package was used to calculate the average percent standard deviation.

The results of the study were concluded as follows:

1) In the development process based on the approach in the Upper Northern Region it was found that there were 4 problems: the teacher's problem, the curriculum, the policy and the environment. 2) The teacher's development process using the competency-based approach in the Upper Northern Region approved by the experts found that 4 elements were relevant such as the competency model, the competency assessment, the competency development and the competency monitoring assessment, and 3) The teacher development process based on the competency-based approach as the results, the format of the competency model, competency assessment, competency development and the competency monitoring assessment in the process of teacher development based on the competency-based approach had enhanced the feasibility at the high level ($\bar{X} = 4.19, 4.25, 4.49$ and 4.41). When considered as a whole it was found that the comments about the feasibility were at the high level ($\bar{X} = 4.32$).

Keywords: Teachers' Development / Competency-Based Approach / The Upper Northern Region

* Research Article from the Thesis for the Doctor of Philosophy Degree, Education and Social Development Program, Chiang Rai Rajabhat Univrecity, Thailand. (2011)

¹ Teacher in Princess Chulabhorn's College Chiang Rai

² Assoc. Prof., Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University (Thesis Advisor)

³ Assoc. Prof., Faculty of Education, Chiang Mai University (Thesis Advisor)

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

สังคมไทยปัจจุบันเป็นสังคมที่เปิดกว้างสู่โลกยุคโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวของวัฒนธรรมอย่างไร้พรมแดนเข้าสู่ประเทศไทย ส่งผลกระทบต่อระบบคุณค่า ความเชื่อ พฤติกรรมการดำรงชีวิตและการปฏิสัมพันธ์ในสังคมไทยให้เปลี่ยนไปจากเดิม คนไทยมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยมเพิ่มขึ้น ขาดจิตสำนึกสาธารณะให้ความสำคัญส่วนตนมากกว่าส่วนรวม การให้คุณค่า ศักดิ์ศรี ความเป็นคนและยึดหลักธรรมในการดำรงชีวิตเริ่มเสื่อมถอย วัฒนธรรมและภูมิปัญญาถูกละเลย ขณะที่การพัฒนาศักยภาพคนพบว่ามีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงขึ้น แต่ยังคงมีปัญหาในเชิงคุณภาพการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องเร่งพัฒนาอย่างเร่งด่วน (ประเวศ วะสี, 2547) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาทุกมิติในสังคม เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนคือการศึกษา โดยการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศไทยได้ดำเนินการมาถึงช่วงที่สำคัญยิ่งคือ การปฏิรูปการศึกษา โดยจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นแนวคิดและนโยบายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษาของชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550: 24)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แต่วิชาชีพครูไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร สถานภาพและภาพลักษณ์ของครูตกต่ำในสายตาของสังคม อันเนื่องจากขาดการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา การบริหารงาน บุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทน การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการดูแลครูให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งที่ความเป็นจริงแล้วความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญคือ การบ่มเพาะครูรุ่นใหม่ที่เป็นครูคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถและเป็นครูด้วยความมุ่งมั่นและจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ ทั้งความรู้และคุณธรรม ตลอดจนร่วมกันพัฒนาและส่งเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธาของคนรุ่นใหม่และสังคมไทยโดยรวมตลอดไป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543: 14) กรณีดังกล่าว McKinsey & Company (อ้างใน วรากรณ์ สามโกเศศ, 2551: 6) พบว่ามีสิ่งที่ยังคงต้องการเป็นระบบการศึกษาขั้นยอด คือ การหาคนที่เหมาะสมมาเป็นครู โดยระบุว่า คุณภาพของระบบการศึกษาหนึ่งจะไม่มีวันสูงไปกว่าคุณภาพของครูของระบบการศึกษานั้นไปได้

แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทาง



ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของชาติ โดยเลือกใช้รูปแบบการพัฒนาที่ยึดสมรรถนะเป็นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 112) การพัฒนาจะเริ่มต้นด้วยการประเมินสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล เพื่อค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอันเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ที่นำมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ.1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State Department) ได้ทำการว่าจ้างบริษัท Mcber ภายใต้การนำของ David C. McClelland (1973) ทำการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อคัดเลือกบุคลากรแบบทดสอบชุดเก่า จากการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า “Foreign Service Officer Exam” (คณัย เทียนพุด, 2546: 58) สำหรับในประเทศไทย ได้มีการนำแนวความคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซิเมนต์ไทย เป็นต้น จากการที่ภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ ได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการในอนาคตโดยชัชวรินทร์ ชวนวัน (2551) ได้ศึกษาพบว่า สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในวงการบริหารทรัพยากรยุคใหม่ ซึ่งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นระบบ จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษามากขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนากระบวนการ พัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะ เป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนบนเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบนเป็นอย่างไร
2. กระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน มีความสอดคล้องเหมาะสมหรือไม่
3. กระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน ที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้เพียงไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

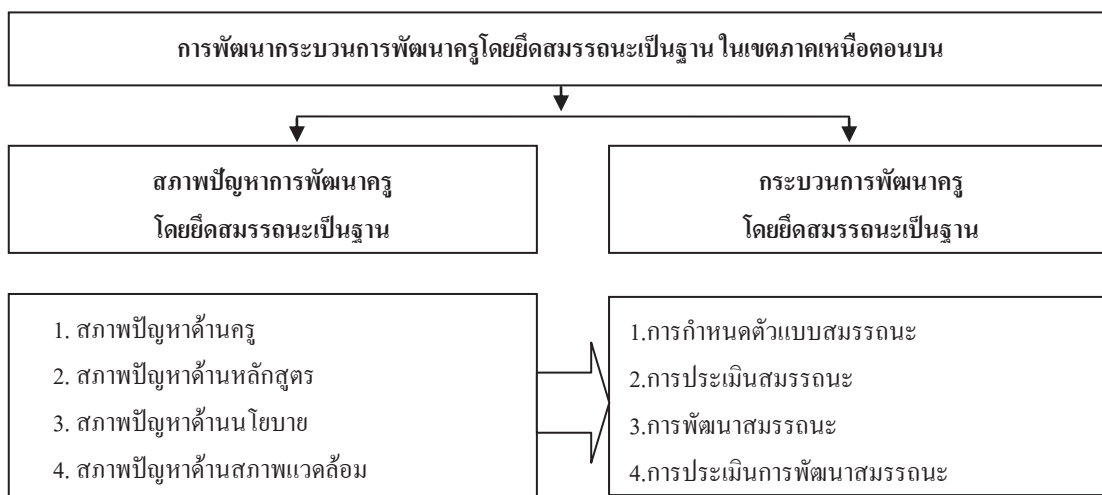
1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน
3. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเด็นหลักดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนระบบ แนวคิดการบริหารคุณภาพโดยรวม ทฤษฎีการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. หลักการพัฒนาครูประกอบด้วย สภาพปัญหาการพัฒนาครู หลักการพัฒนาครูการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในต่างประเทศ ทิศทางการพัฒนาวิชาชีพครูและสรุปแนวคิดสำคัญที่นำไปใช้ในกระบวนการพัฒนาครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความหมายและความสำคัญของสมรรถนะประเภทและองค์ประกอบของสมรรถนะการกำหนดและการพัฒนาสมรรถนะและการนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน
2. การพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน
3. การตรวจสอบความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ครูที่ได้รับการคัดเลือกเป็นครูต้นแบบ (Master Teacher) ประจำปี 2553 ในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 550 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูต้นแบบของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง พะเยา แพร่ น่านและแม่ฮ่องสอน จำนวน 230 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์.2529)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังนี้ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึกครูและผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน
2. แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความสอดคล้องเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน
3. แบบสอบถามความคิดเห็นครูต้นแบบในเขตภาคเหนือตอนบน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูต้นแบบ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ และนักวิจัยหรือนักวัดผลการศึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับครูในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเชียงรายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach,1993: 82) ซึ่งมีค่าเท่ากับ .9210

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกผู้บริหาร โรงเรียนและครู แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานในรูปแบบของการพรรณนา รวมทั้งส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูได้ตรวจสอบความสอดคล้องเหมาะสม แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาวิเคราะห์ แล้วนำเสนอโดยใช้รูปของตาราง สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 230 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำคะแนนที่ได้ทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเบื้องต้นเพื่อให้รู้ลักษณะกลุ่มตัวอย่างและสภาพของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่ามี 4 ด้านคือ

1.1 สภาพปัญหาด้านครู ได้แก่ ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง การพัฒนาไม่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การพัฒนาครูไม่มีองค์กรวิชาชีพรองรับ ไม่สนองต่อความต้องการของครูอย่างแท้จริง และเป็นระบบสั่งการจากส่วนกลางขาดความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

1.2 สภาพปัญหาด้านหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ไม่มีรูปแบบตามความต้องการของครู เนื้อหาการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ไม่มีเครือข่ายการพัฒนาครูที่ครอบคลุม และการพัฒนาครูจัดหลักสูตรการพัฒนาแบบแยกส่วน

1.3 สภาพปัญหาด้านนโยบาย ได้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบไม่มีการวางแผนที่เป็นระบบ ทำให้ขาดเอกภาพในการพัฒนางบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาและไม่มีการนิเทศและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 สภาพปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ครูต้องละทิ้งห้องเรียนเพื่อเข้ารับการพัฒนา การพัฒนาไม่ได้มุ่งผลที่จะเกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง ขาดสื่อและอุปกรณ์ในการพัฒนาที่เหมาะสม ขาดการเตรียมความพร้อม และระยะเวลาในการพัฒนายังไม่เหมาะสม



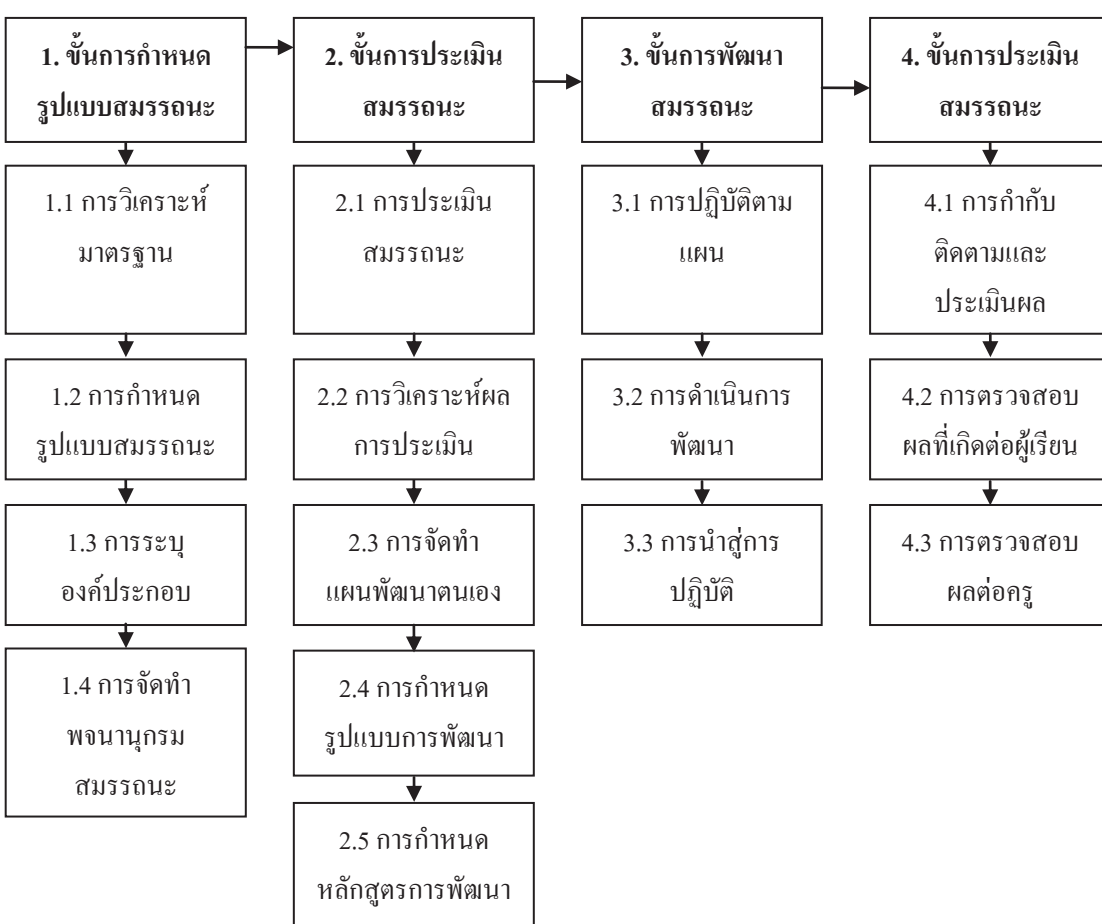
2. สรุปผลการพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

2.1 การกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) ประกอบด้วย การวิเคราะห์มาตรฐาน การกำหนดสมรรถนะ การระบุงค์ประกอบ และการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ

2.2 การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะ การวิเคราะห์ผลการประเมิน การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การกำหนดรูปแบบการพัฒนา และการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา

2.3 การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) ประกอบด้วย การปฏิบัติตามแผน การดำเนินการพัฒนา และการนำสู่การปฏิบัติ

2.4 การประเมินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency Monitoring Assessment) ประกอบด้วย การกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนา การตรวจสอบผลที่เกิดต่อผู้เรียน และการพัฒนาที่ตัวครู



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน

3. กระบวนการพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้น พบว่าการกำหนดตัวแบบสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ และการประเมินกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน มีความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 4.19, 4.25, 4.49 และ 4.41 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 4.32 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในภาพรวม

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) การกำหนดตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ในกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบนมีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	4.19	0.72	มาก
2) การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) ในกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบนมีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	4.25	0.66	มาก
3) การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) ในกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบนมีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	4.49	1.30	มาก
4) การประเมินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency Monitoring Assessment) ในกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	4.41	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.82	มาก

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัญหา 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการ



ศึกษา (มปป.) ซึ่งสรุปสภาพปัญหาของครูในการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านการพัฒนาไม่สนองความต้องการ ขาดแรงจูงใจ ครูทึ่ชั้นเรียน ขาดเอกภาพ และวิธีการพัฒนา การปฏิรูปการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากครู ครูต้องมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ และเห็นชอบกับการปฏิรูปการศึกษา มีความคล้ายคลึงกัน แต่มีระดับความรุนแรงของปัญหาแตกต่างกัน แบ่งปัญหาที่พบได้ดังนี้ กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครูกลุ่มปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมครู กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูและกลุ่มปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครู (Villegas-Reimers, 1996) ในทำนองเดียวกันกับณัฐกรณ์ ปะพาน (2549) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู พบว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน การให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการพัฒนาครู ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู ซึ่งผูกพันกับปัญหาคุณภาพการศึกษาของพลเมืองไทย

สำหรับการพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน มีองค์ประกอบ 4 ด้าน สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (มปป.) ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้ การพัฒนาต้องเกิดผลการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่าย การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเป้าหมายและวิธีการพัฒนาคือครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การพัฒนามุ่งเน้นที่สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา และรูปแบบการพัฒนานั้นสร้างเครือข่าย ในเรื่องเดียวกันนี้ ศาคุน ศิริพานิช (2550) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน ที่เชื่อมโยงเครือข่ายการมีส่วนร่วม ใช้กลยุทธ์การพัฒนาเชิงรุกผ่านกิจกรรมการวางแผนปฏิบัติการและการประชุมปฏิบัติการ โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ ที่ตรงกับความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับความต้องการภายใต้กรอบสมรรถนะที่กำหนดและตามแผนการพัฒนาคูรายบุคคล โดยการมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย สะดวกสำหรับผู้รับการพัฒนาและต้องสร้างเครือข่ายการพัฒนาให้ครอบคลุมทั่วประเทศ บนเงื่อนไขสำคัญคือ การพัฒนานั้นต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงถึงคุณภาพผู้เรียน

ส่วนการตรวจสอบความเป็นไปได้ของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน สรุปได้ว่าการกำหนดรูปแบบสมรรถนะในกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือ

ตอนบน มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับรูปแบบและวิธีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ (วีระชัย จิระชาติ, 2551) คือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้น ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดคนจากนั้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของเดือนใจ คลประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีการกำหนดหลักการแต่ไม่ได้มีการนำสู่การพัฒนา ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์กว้างเกินไปไม่แยกย่อยตามความต้องการของสถานศึกษาและขาดความเชื่อมโยงของวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยหน่วยงานนโยบายกับหน่วยปฏิบัติ รูปแบบวิธีการของวิทยากรยังล้าสมัย บุคลากรในหน่วยพัฒนายังไม่มีความชัดเจนในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้มีจำกัดและยังไม่ถึงกลุ่มที่ต้องการพัฒนา ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการพัฒนา ขาดการประเมินความต้องการจำเป็นขาดรูปแบบวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ขาดระบบการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การรายงานผลไม่ถูกต้องครบถ้วน ขาดขั้นตอนการรายงานผลการพัฒนา ขาดการวิเคราะห์ผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ขาดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนา เทคนิค วิธีการยังไม่กระตุ้นและดึงดูดการพัฒนาเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รัฐควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูผู้ความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดกระบวนการ วิธีการพัฒนาที่มีความหลากหลาย ทันสมัย มีการผลักดันให้กำหนดเป็นนโยบายสำคัญที่ต้องดำเนินการและมีการวิจัยด้านงบประมาณในเชิงลึกที่ศึกษาดำเนินการต่อหน่วยในการพัฒนาสมรรถนะของครูที่มีความเหมาะสม
2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูไปทดลองใช้ในลักษณะโครงการนำร่องโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาการพัฒนาครู
3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูและมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะโดยจำแนกตามองค์ประกอบย่อยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สภาคัดพร้าว.
- ชัยรินทร์ ชวนวัน. (2551). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.



- ณัฐกรณัฏ ปะพาน. (2549). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมของศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์(เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณัฏ เทียนพุ่ม. (2546). สหุทัยอดความสำเร็จขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.
- เดือนใจ คลประสิทธิ์. (2553). การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์(บริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2547). การพัฒนาต้องเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวัฒนธรรม
ราชบัณฑิตยสถาน.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ : การสังเคราะห์และบูรณาการ.
- วรกรณัฏ สามโกเศศ. (2551). “ปัจจัยแห่งความสำเร็จของคุณภาพการศึกษา”. มติชน. 18 กันยายน.
- วีระชัย จิระชาติ. (2551). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : http://www.nidtep.go.th/data_plan/new_teacher_d.pdf.
- ศากุน ศิริพานิช. (2550). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน. บุรีรัมย์ :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.
- สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (ม.ป.ป). ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ปี 2549-2551. อุดมศึกษาเฉลิมพระเกียรติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (ม.ป.ป). กฎหมายและหนังสือเวียน ก.ค.ศ. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). งานวิจัยข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร
: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Cochran, L.T., (1963). **Education Psychology**. New York : Harcourt Brace.
- McClelland, D.C., (1973). **Test for Competence, rather than intelligence**. American Psychologists
Vol.17 No.7.
- Villegas-Reimers, E., (1996). **Where are 60 Million Teachers?** The Missing Voice in Educational
Reforms around the World. Prospects, 26 (3).
