

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้คนในประเทศต่าง ๆ ต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลายด้านเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น (วีรุช มาฆะศิริรานนท์. 2550) โดยการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดเข้ามาแทนที่และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของคนให้เข้าสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์การการศึกษาในยุค Disruptive World จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นองค์การการศึกษาสมัยใหม่ กล่าวคือ ต้องเป็นองค์กรที่มีผู้นำและสมาชิกภายในองค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ต่อความท้าทายใหม่ ๆ พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร (พัชราภรณ์ ดวงชื่น. 2562 : 248-256)

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมือง ให้รุ่งเรือง ซึ่งในโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นสังคมเศรษฐกิจ ฐานความรู้ที่แข่งกันด้วยปัญญา ใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 1) ดังนั้น วิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมไทยอันมีผลกระทบมาจากการพัฒนาในยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่ายของการสืบเสาะค้นคว้า แสวงหาและการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว พร้อมกับการขยายอย่างกว้างขวางของความรู้แห่งศาสตร์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารรูปแบบต่างๆ ซึ่งนำไปสู่ความจำเป็นในการปรับและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาโดยรวมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น วิชาชีพครูจึงทวีความสำคัญยิ่งขึ้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพในการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำสังคมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556 : 3-4)

หน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูได้ดำเนินการสนองนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ โดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและกำหนดคุณภาพครูในการกำหนดกรอบสมรรถนะครู ของไทยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร 4) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 5) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 7) สมรรถนะด้านการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล 9) สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู 11) สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 13) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน และ 16) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551 : 5-6)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะที่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( Working Achievement Motivation) สมรรถนะที่ 2. การบริการที่ดี (Service Mind) สมรรถนะที่ 3. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) สมรรถนะที่ 4. การทำงานเป็นทีม (Team Work และ สมรรถนะที่ 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) (พศิน แต่งจวง 2554 : 3)

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ เสริมสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลใฝ่รู้ใฝ่เรียน ฝึกให้มีความสามารถในการคิดและการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพื้นฐานธรรมดา เรียนรู้โลกใหม่แต่ไม่ลืมธรรมชาติและท้องถิ่นของตนเอง ครูจึงควรมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้ คือ 1) สอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ และตามสมรรถนะ 3) จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนจากประสบการณ์จริง คิดเป็นทำเป็น 4) ปูทางคุณธรรม ค่านิยม ที่ดีงาม และบุคลิกภาพที่ดี 5) จัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม 6) เรียนรู้ไปพร้อมผู้เรียน 7) ประเมินผู้เรียนจากพัฒนาการและพฤติกรรม (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2551 : 22-28)

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (วิจารณ์ พานิช. 2557 : 10)

เห็นได้ว่า เมื่อครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ในโลกปัจจุบันที่กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในแต่ละรอบปีจึงมีหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556 : 85-86) พบว่า ในรอบปีหนึ่งๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนในการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมถึงการนำไปใช้จริงมากนักน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลือง

งบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ที่ใช้การอบรมสัมมนาในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาที่ตรงกับสภาพจริงและไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ ซึ่งจุดอ่อนที่สำคัญเกี่ยวกับครู คือ ครูบางส่วนยังขาดเทคนิควิธีการสอน รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้จบการศึกษาไม่สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานหรือประกอบอาชีพได้อย่างเต็มที่

ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2562 ได้คะแนนเฉลี่ย 21.14 ปีการศึกษา 2563 ได้คะแนนเฉลี่ย 20.84 ลดลงร้อยละ 1.42 (รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 โรงเรียนบ้านดุงวิทยา. 2563 : 8) วิชาภาษาอังกฤษ ปีการศึกษา 2564 ได้คะแนนเฉลี่ย 27.47 ปีการศึกษา 2564 ได้คะแนนเฉลี่ย 21.16 ลดลงร้อยละ 22.97 วิชาคณิตศาสตร์ ปีการศึกษา 2564 ได้คะแนนเฉลี่ย 20.84 ปีการศึกษา 2564 ได้คะแนนเฉลี่ย 19.20 ลดลงร้อยละ 8.54 (รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านดุงวิทยา. 2565 : 12)

ข้อมูลในการจัดทำงบประมาณ ค่าใช้จ่ายสำหรับจัดโครงการของกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านดุงวิทยา พบว่า ได้รับจัดสรรในปีการศึกษา 2564 จำนวน 250,100 บาท และในปีการศึกษา 2565 จำนวน 281,080 บาท เพิ่มขึ้น 30,980 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.39 (สรุปรวมโครงการจากการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ้านดุงวิทยา. 2565 : 6)

จากการเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 และ 2565 ที่ลดลง เปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2564 และ 2565 ที่เพิ่มขึ้น ชี้ให้เห็นว่า แม้ครูผู้สอนจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพเพิ่มมากขึ้น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งมีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นอย่างมาก จึงสมควรมีนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้พัฒนาครูผู้สอน ที่จะส่งผลไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งมีส่วนรับผิดชอบในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้ทราบถึงสภาพปัญหา รวมทั้งเล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์จะอันเกิดจากการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้ทำการศึกษาสภาพปัญหา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน สามารถนำมาจัดทำแนวทางในการแก้ปัญหาและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนบ้านดุงวิทยา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู รวมไปถึงการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

## คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุง วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นอย่างไร
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ควรเป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียน บ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

## ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครูที่สามารถนำไปใช้ในการ พัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
2. ได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อันจะเป็นประโยชน์ สำหรับโรงเรียนบ้านดุงวิทยา และหน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนาครู
3. ได้กลยุทธ์ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการ เสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย สรุป สาระสำคัญดังนี้

องค์ประกอบของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู (สำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการครู 2544 : 14-17, เกณฑ์ ก.ค.ศ. 2553 : 5 และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา 2537 : 12)  
มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
- 2) ด้านการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความรู้ และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ
- 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย
- 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสม่ำเสมอ
- 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

## 2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะของครูด้านการพัฒนาตนเอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่ง  
ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะของครู ด้านการ  
พัฒนาตนเอง

- ประชากร ได้แก่ ครู 156 คน โรงเรียนบ้านดุงวิทยา

- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 126 คน จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากครูทั้งโรงเรียน  
จำนวน 156 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

## 2.3 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

ผู้วิจัยเลือกใช้ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็น  
แนวทางการวิจัยในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการ  
สนทนากลุ่ม ดังนี้

1) นางกัญญา โทสาลี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
อุดรธานี

2) นายวิทยา บุราณ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลทาง  
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

3) นางกรรณิการ์ ม่วงมิตร ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) นายวัฒนชัย ภูมิผักแว่น รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนอุดร  
พิทยานุกูล

5) จ.ส.ต.ดร. อัครวิน นันทะแสง รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียน  
บ้านดุงวิทยา

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 6) นางวัฒนกมล มีคุณ       | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านดุงวิทยา |
| 7) นางนิรัญญา จันทจร      | หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนบ้านดุงวิทยา  |
| 8) นายเบญจมินทร์ โคตรสุโน | ผู้วิจัยและดำเนินการประชุม                      |

### กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สืบเคราะห์ออกมาตามกรอบแนวคิดดังนี้

องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2544 : 14-17 เกณฑ์ ก.ค.ศ. 2553 : 25 และคุรุสภา 2537 : 12)

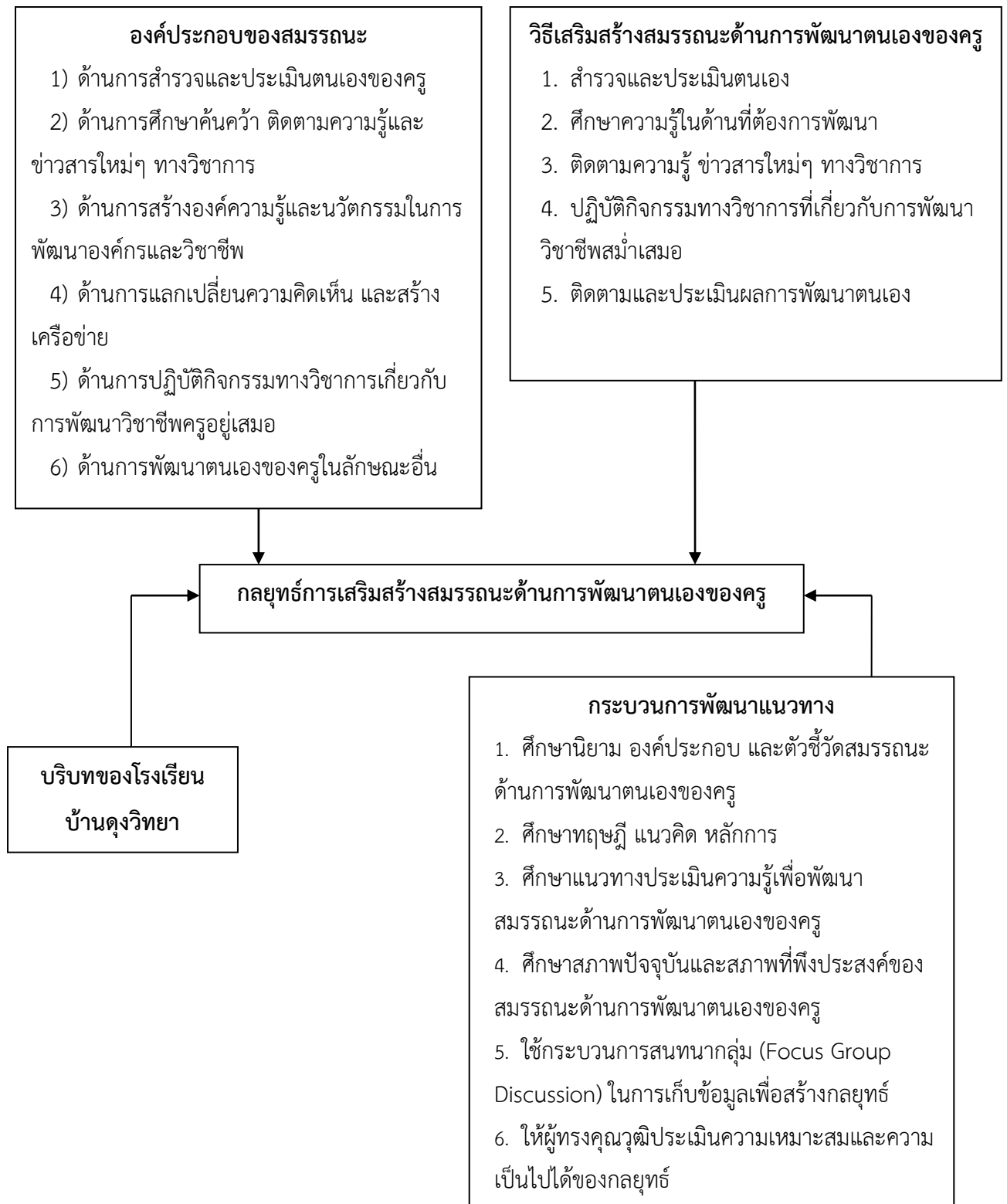
- 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
- 2) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ
- 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย
- 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสม่ำเสมอ
- 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

3. กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู ได้มาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

4. บริบทของโรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย สภาพทั่วไป สถานที่ตั้ง และพื้นที่รับผิดชอบ

## กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาสร้างการพัฒนากลยุทธ์ฯ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework) ของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
2. ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู (ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ) โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
3. การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง กระบวนการดำเนินการแก้ปัญหาและเสริมสร้างเพื่อให้เกิดสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
4. กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง วิธีการดำเนินงาน หรือเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู
5. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นคุณสมบัติของการมีสมรรถนะด้านพัฒนาตนเองของครู มี 6 ด้าน ดังนี้
  - 1) ด้านการสำรวจและประเมินตนเองของครู
  - 2) ด้านการศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ
  - 3) ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
  - 4) ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย
  - 5) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
  - 6) ด้านการพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น
6. กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู หมายถึง กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อให้ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านดุงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี นำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ดังนี้
  - 1) กลยุทธ์การสำรวจและประเมินตนเองของครู
  - 2) กลยุทธ์การศึกษาค้นคว้า ติดตามความรู้และข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการ
  - 3) กลยุทธ์การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
  - 4) กลยุทธ์การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย
  - 5) กลยุทธ์การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
  - 6) กลยุทธ์การพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น
7. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการร่วมสนทนาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) เป็นกลุ่ม โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจะถูกคัดเลือกจากผู้ที่มิประสบการณ์ตรง หรือเป็นผู้สามารถให้ข้อมูลที่ต้องการได้



8. โรงเรียนบ้านดุงวิทยา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐ ที่การจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (มัธยมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 6) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นโดยพระราชบัญญัติการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่ดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ เลขที่ 79 หมู่ 6 ถ.ราชการ ต.บ้านจั่น อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000 มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริการจัดการศึกษาให้แก่โรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ให้แก่โรงเรียนทั้งหมดในจังหวัดอุดรธานี ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน