

รูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน
สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32
เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่*
A MODEL AND MECHANISM FOR THE COMPETENCY DEVELOPMENT
OF THE BORDER POLICE TEACHER UNDER BORDER PATROL POLICE
DIVISION 32 IN CHIANG RAI AND PHAYAO PROVINCE
IN THE AREA-BASED NETWORK

สุวดี อุปปินใจ

Suwadee Ouppinjai

ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์

Thidarat Sukprapaporn

สุภาพร เทวียะ

Supaporn Tewiya

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

Chiangrai Rajabhat University, Thailand

E-mail: em_suwadee_o@crru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน 2) สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน 3) ทดลองใช้รูปแบบกับครู ครูใหญ่ และตัวแทนกลไกเครือข่าย จำนวน 50 คน 4) ประเมินรูปแบบ จากผู้ทรงคุณวุฒิและครูใหญ่ จำนวน 24 คน ผลการวิจัย พบว่า มีกลไกการพัฒนาที่เป็นกลไกหน่วยงาน ได้แก่ กลไกหน่วยงานต้นสังกัด และกลไกเครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายภาคี 6 เครือข่าย ดังนี้ 1) สถานศึกษา 2) หน่วยงานต้นสังกัด 2) สถาบันผลิตครู 3) หน่วยงานของรัฐ 5) ภาคเอกชน และ 6) มูลนิธิสมาคม สถาบันและองค์กรในพระราชูปถัมภ์ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน 2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ

* Received 15 February 2022; Revised 26 February 2022; Accepted 27 February 2022



ครูตำรวจตระเวนชายแดน 3) สมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดนครูตำรวจตระเวนชายแดน 4) กระบวนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน 5) กลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน 6) แนวทางการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ และ 7) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ ผลการทดลองใช้รูปแบบ มีดังนี้ 1) ผลการประเมินการปฏิบัติตามรูปแบบภาพรวมอยู่ระดับมาก 2) ผลการประเมินสมรรถนะเมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า คะแนนหลังการพัฒนาลูกกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ผลการประเมินความพึงพอใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในอยู่ระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบและกลไก, การพัฒนาสมรรถนะครู, ครูตำรวจตระเวนชายแดน

Abstract

The objectives of this research article were to develop a model and mechanism for the competency development of the border police teacher under Border Patrol Police Division 32 in Chiang Rai and Phayao Province in the area-based network. This mixed method research was implemented in 4 steps as follows: the first step: study the background of the model development by interviewed 12 experts; Step 2: Construct and examine the propriety of the model by 10 experts; Step 3: Try out the appropriateness of the model with the 50 teachers, principals, and the mechanism representatives; Step 4: Evaluate the model by 24 principals and experts. The results of the research appeared that the organization mechanism were the original affiliation and the networks. The six associates consisted of; 1) institution 2) original affiliation 2) teacher production institution 3) public organization 5) private organization, and 6) foundation, association and institution under Royal Patronage. The seven elements of model and mechanism were as follows: 1) The principles of the competency development for border police teachers, 2) The objectives of the competency development of border police teacher, 3) the competency development of border police teacher, 4) The process of the operation for the competency development of border police teacher, 5) The mechanism for the competency development of border police teacher, 6) The guideline for the evaluation the competency development, and 7) The supporting factors for the competency development. The results from the tryout of the model appeared that 1) The result of the operation based on the model revealed that the



overall of the relevance of the operation was at the high level; 2) The result of the competency evaluation from pre - test and post-test was found that the post-test score was higher than pre-test score at the statistical significance level of .001; 3) The result of the satisfaction evaluation appeared that were highly satisfied with the model. The result from the evaluation of the model was found that the propriety, the feasibility, and the utility were at the high level.

Keywords: Model and Mechanism, Teacher Competency Development, Border Police Teacher

บทนำ

โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและศูนย์การเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นสถานศึกษาที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีที่ตั้งกระจายอยู่ตามแนวชายแดนพื้นที่ทุรกันดารห่างไกลการคมนาคม ทั่วทุกภาคของประเทศ ปรัชญาโรงเรียนคือ “สร้างภูมิปัญญา พัฒนาคุณภาพชีวิต สัมฤทธิ์ผลความมั่นคง” มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ที่ห่างไกลการคมนาคม ถือกำเนิดขึ้นโดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ และสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ที่ให้ความอุปถัมภ์ค้ำชู และได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์และเงินที่มีผู้บริจาคถวายโดยเสด็จพระราชกุศล นำไปจัดตั้งโรงเรียนซึ่งสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จะเสด็จพระราชดำเนินเปิดโรงเรียนด้วยพระองค์เองทุกแห่งและยังอุปถัมภ์โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมาโดยตลอด ทำให้กิจการของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีความเจริญก้าวหน้าและขยายออกไปอีกในหลายพื้นที่ ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2523 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้พระราชทานโครงการพระดำริให้กับโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเพื่อดำเนินการพัฒนา ให้เด็กและชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การดำเนินงานโครงการพระราชดำริมีครูที่เป็นตำรวจตระเวนชายแดนเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ โดยให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของโรงเรียนทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาไปพร้อมกับการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชนจนเกิดการพัฒนาวงเวียนยั่งยืน (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีฯ สำนักพระราชวังสวนจิตรลดา, 2560)

ปัจจุบันมีครูตำรวจตระเวนชายแดนที่มีวุฒิปริญญาตรีเพียง ร้อยละ 20 - 30 เท่านั้น การเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางการสอนให้แก่ครูตำรวจตระเวนชายแดนทั้งการศึกษาระยะยาวเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา และการฝึกอบรมระยะสั้นด้านเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง การได้รับการพัฒนาสมรรถนะในทุก ๆ ด้าน มีสิ่งที่คาดหวังคือจะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดขวัญและกำลังใจให้กับครูตำรวจตระเวนชายแดน แล้วผลที่ได้จะถูกส่งต่อไปยังนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีความรู้ และ



มีคุณภาพภาพที่สำคัญช่วยลดความเหลื่อมล้ำในมิติครูและโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลได้อย่างแท้จริง (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2563) คุณวุฒิของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่กระทบถึงคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ ในทศมาเนียรายงานผลการสำรวจครูมัธยมในปี ค.ศ. 1999 ว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รวร้อยละ 37 และครูโรงเรียนมัธยมประจำท้องถิ่นรวร้อยละ 21 ของครูที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นครูที่ไม่มีคุณวุฒิในวิชาดังกล่าวส่วนครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษมีรายงานในปี ค.ศ. 1996 ว่า ร้อยละ 22 ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเลย ผลการสำรวจในปี ค.ศ. 2000 พบว่า ครูที่ได้รับมอบหมายให้สอนเต็มเวลา ส่วนใหญ่เป็นครูสอนไม่ตรงวุฒิมีปริมาณเกือบ 1 ใน 4 (ร้อยละ 22) เมื่อครูเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมการหาแนวทางการแก้ปัญหาเฉพาะทางเป็นระยะ ๆ ก็สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ (พศิน แดงจวง, 2554)

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปลี่ยนแปลงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครูให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูควรยึดหลักการที่ว่า การพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวครูและส่งผลการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกเรื่องหรือประเด็นที่ต้องการพัฒนา โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานซึ่งเป็นหน่วยพัฒนาตนเอง รูปแบบในการพัฒนาต้องมีหลายรูปแบบโดยให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกัน ภายในสถานศึกษาหรือในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา และการพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครู การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (วิทยา จันทรศิลา, 2561) จากความสำคัญของการพัฒนาครูที่ต้องมีอย่างต่อเนื่องและควรมีรูปแบบที่ชัดเจน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้ทำการวิจัย เรื่อง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 นำเสนอกลไกหลัก 2 กลไก คือ 1) กลไกกำกับคุณภาพการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 2) กลไกกำกับระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 โดยการจัดตั้ง แบ่งเป็น เครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ เครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) และในปี พ.ศ. 2562 ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ โดยได้นำเสนอรูปแบบและกลไกการพัฒนา รูปแบบผสมผสาน ออฟไลน์ ออนไลน์ มุ่งปฏิบัติตามความสามารถ และความเร็วในการเรียนรู้" ใช้ภาษาอังกฤษว่า Blended Offline To Online and Self - Paced Action Learning: O2O & SPAL มีลักษณะของรูปแบบใหม่ คือ การเรียนรู้โดยลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้โดยทำการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย การเรียนรู้โดยการใช้โค้ชหรือชีแนะ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยและพัฒนา รูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดนที่เกิดจากความร่วมมือร่วมพลังของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนโดยกลไกเครือข่ายเบญจภาคีในการพัฒนาครูตำรวจตระเวนชายแดนให้มีความสามารถ



และคุณลักษณะเหมาะสมกับปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งผลให้ผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้น 1.1 การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน โดยการสังเคราะห์เอกสาร แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ที่มีคุณวุฒิปัญญาเอกทางด้านการวัดและประเมินผลหรือประสบการณ์วิจัยเกี่ยวกับครูตำรวจตระเวนชายแดน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษา นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขแบบวิเคราะห์เอกสารตามข้อเสนอแนะ จากนั้นจัดทำแบบสังเคราะห์เอกสารฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการคัดเลือกและจำแนกประเภทของเอกสารด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้น 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์จากกลไกเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน ไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษา นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขแบบวิเคราะห์เอกสารตามข้อเสนอแนะ จากนั้นจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อบันทึกหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์และสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัดหมาย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา



ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ในการสร้างและตรวจสอบรูปแบบประกอบด้วย 2 ขั้นย่อย ดังนี้

ขั้น 2.1 การยกร่างรูปแบบ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นข้อมูลยกร่างรูปแบบ

ขั้น 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดนไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการใช้ภาษา นำข้อมูลที่ได้มาหาความตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ จากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัย ประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดหมายวันและเวลาในการสนทนากลุ่มและสนทนากลุ่มตามวันและเวลาที่นัดหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสม พิจารณาจากรายการที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ในการทดลองใช้รูปแบบ แหล่งข้อมูลได้แก่ ครู ครูใหญ่ และตัวแทนจากกลไกเครือข่าย ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) คู่มือการใช้รูปแบบ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามรูปแบบ 3) แบบทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะครู และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือถึงต้นสังกัดและกำหนดปฏิทินการดำเนินงานทดลองใช้รูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน และ ครูใหญ่ จำนวน 14 คน รวมจำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบตามแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การตัดสิน



ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ พิจารณาจากรายการที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

รูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ มาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ที่มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน ใช้แนวคิดการพัฒนาโดยเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ (Networked Professional Learning Communities: NPLCs.) มีกลไกการพัฒนา ที่เป็นกลไกหน่วยงาน ได้แก่ กลไกหน่วยงานต้นสังกัด และกลไกเครือข่าย ได้แก่ เครือข่าย อนาคต (Six Associates) 6 เครือข่าย ได้แก่ 1) สถานศึกษา 2) หน่วยงานต้นสังกัด 3) สถาบันผลิตครู 4) หน่วยงานของรัฐ 5) ภาคเอกชน และ 6) มูลนิธิ สมาคม สถาบัน และองค์กร ในพระราชูปถัมภ์



ภาพที่ 1 กลไกเครือข่ายอนาคตการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่

มีองค์ประกอบของรูปแบบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน มีดังนี้
1.1) หลักการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน
1.2) หลักการบูรณาการสู่ความเป็นอัตลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์แห่งวิชาชีพ 1.3) หลักการเรียนรู้ร่วมกันของเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ และ 1.4) หลักการพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้ครูตำรวจตระเวนชายแดน มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยหน่วยงานต้นสังกัดและการมีส่วนร่วมของเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพเชิงพื้นที่



องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 13 สมรรถนะ แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก จำนวน 6 สมรรถนะ และสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 7 สมรรถนะ ดังนี้ 3.1) สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถและคุณลักษณะร่วมที่หล่อหลอมค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ร่วมกัน จำนวน 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การป้องกันประเทศและการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน 2) การรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตำรวจตระเวนชายแดน 4) การสื่อสารและการบริการที่ดีโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม 5) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และ 6) การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพโดยเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ 3.2) สมรรถนะการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นของครูตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 7 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการโครงการพระราชดำริ 2) การบริหารจัดการชั้นเรียนพหุวัฒนธรรม 3) การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) การแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 5) การใช้สื่อทางไกลผ่านดาวเทียมและเทคโนโลยีดิจิทัล 6) การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม และ 7) การประกันคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน : BP POLICE มี 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างแรงบันดาลใจอันทรงพลังในการเรียนรู้ (Building Powerful Passion: B) เป็นการสร้างความต้องการบนพื้นฐานแนวความคิดเติบโต (Growth Mind Set) 2) วางแผนโดยการคณะกรรมการเครือข่าย (Planned by the Network Committee : P) 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของสมรรถนะ (Priority Needs Assessment : P) 4) ดำเนินงานพัฒนาโดยการมีส่วนร่วม (Operation by Participation: O) 5) นำสู่ในการปฏิบัติงานจริง (Leading to Practice : L) 6) ระบุปัญหาและทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (Identifying Problems and Review after Operation : I) 7) โค้ชและติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญ (Coaching and Follow up by Experts : C) 8) ประเมินผลและสะท้อนผลการดำเนินงาน (Evaluation and Reflection : E)

องค์ประกอบที่ 5 กลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน ประกอบด้วย กลไกหน่วยงาน ได้แก่ กลไกหน่วยงานต้นสังกัด และกลไกเครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายภาคี ประกอบด้วย 6 เครือข่าย ดังนี้ 1) สถานศึกษา 2) หน่วยงานต้นสังกัด 2) สถาบันผลิตครู 3) หน่วยงานของรัฐ 5) ภาคเอกชน และ 6) มูลนิธิ สมาคม สถาบัน และองค์กรในพระราชูปถัมภ์

องค์ประกอบที่ 6 แนวทางการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ มีดังนี้ 6.1) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะก่อนและหลังการพัฒนา แล้วเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการประเมินก่อนและหลังการพัฒนา 6.2) ประเมินผลการปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะของครูและตัวแทนเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ และ 6.3) ประเมินผลความพึงพอใจของครูและตัวแทนเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพในการพัฒนาสมรรถนะ



องค์ประกอบที่ 7 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ มีดังนี้ 7.1) ปัจจัยด้านครูใหญ่ ครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความรักและปรารถนาดีกับผู้เรียน มีความรักและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ 7.2) ปัจจัยด้านครู ครูมีความปรารถนาในการเรียนรู้ มีความรักและปรารถนาดีกับผู้เรียน มีความรักและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ 7.3) ปัจจัยด้านทรัพยากรและงบประมาณเพียงพอเหมาะสม 7.4) ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มีนโยบายส่งเสริม มีส่วนร่วมและสนับสนุนการพัฒนาครูตำรวจตระเวนชายแดน และ 7.5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของกลไกเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ผลการทดลองใช้รูปแบบ มีดังนี้ 1) ผลการประเมินการปฏิบัติตามรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องของการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก 2) ผลการประเมินสมรรถนะจากคะแนนก่อนและหลังการทดสอบ พบว่า เฉลี่ยคะแนนจากการทดสอบก่อนพัฒนาดำกว่าหลังพัฒนา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่า ครู ครูใหญ่ และผู้แทนเครือข่าย มีความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินรูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ในภาพรวม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ข้อค้นพบจากการทำวิจัยที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. รูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ มาจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ที่มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและแนวทางของการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน ใช้แนวคิดการพัฒนาโดยเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ (Networked Professional Learning Communities: NPLCs.) อาศัยแนวคิดในการพัฒนารูปแบบของ Joyce and Weil ซึ่งได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบ 2) นำแนวคิดสำคัญของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มากำหนดหลักการเป้าหมาย และองค์ประกอบอื่น ๆ 3) กำหนดแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ และ 4) การประเมินรูปแบบ (Joyce, B, & Weil, M, 1996) โดยมีรายละเอียดดังนี้กลไกการพัฒนา ที่เป็นกลไกหน่วยงาน ได้แก่ กลไกหน่วยงานต้นสังกัด และกลไกเครือข่าย ได้แก่ เครือข่าย ฅภาคี (Six Associates) 6 เครือข่าย ได้แก่ 1) สถานศึกษา 2) หน่วยงานต้นสังกัด 3) สถาบันผลิตครู 4) หน่วยงานของรัฐ 5) ภาคเอกชน



และ 6) มูลนิธิ สมาคม สถาบัน และองค์กรในพระราชูปถัมภ์ มีองค์ประกอบของรูปแบบ 7 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน มีดังนี้

- 1.1) หลักการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน
- 1.2) หลักการบูรณาการสู่ความเป็นอัตลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์แห่งวิชาชีพ 1.3) หลักการเรียนรู้ร่วมกันของเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มีอาชีวะ และ 1.4) หลักการพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักการเป็นสาระสำคัญที่ผู้มีส่วนร่วมและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องถือปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สมนึก ทองเอี่ยม ที่กล่าวว่าถึงการพัฒนาสมรรถนะว่าหลักการพัฒนาสมรรถนะต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง บูรณาการที่มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหาการเรียนรู้ แนวทาง วิธีการและกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินผลการพัฒนาตามสภาพจริง (สมนึก ทองเอี่ยม, 2550) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา จันทร์ศิลา ที่กล่าวว่า หลักการพัฒนาครู ต้องมีพัฒนาหลายรูปแบบโดยให้ครูได้เรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษาหรือในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (วิทยา จันทร์ศิลา, 2561) และ มารุต พัฒนาผล ที่ได้มีการนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เฉพาะกรณีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีหลักการของรูปแบบเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Development) โดยการดำเนินการที่โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและ วัฒนธรรมการทำงานของครู เสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้เครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มีอาชีวะ (มารุต พัฒนาผล, 2558)

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะก่อนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะได้มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนว่า เพื่อให้ครูตำรวจตระเวนชายแดนมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยหน่วยงานต้นสังกัดและความร่วมมือของเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มีอาชีวะเชิงพื้นที่ สอดคล้องกับการศึกษาของวิทยา จันทร์ศิลา ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้และสู่ความเป็นเลิศ (วิทยา จันทร์ศิลา, 2561)



องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สมรรถนะของครูตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 13 สมรรถนะ แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก จำนวน 6 สมรรถนะ และสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 7 สมรรถนะ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการศึกษาได้ศึกษาแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะครูและการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ปรัชญา นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และมาตรฐานวิชาชีพครูของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการศึกษา โดยสอดคล้องตามแนวคิดของ สุทัศน์ ครำในเมื่อง กล่าวว่า ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านหน้าที่ในการป้องกันประเทศ และ 2) ด้านหน้าที่ตามจรรยาบรรณข้าราชการ และสมรรถนะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านหน้าที่ในการบริหารจัดการ 2) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และ 3) ด้านการจัดการความรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สุทัศน์ ครำในเมื่อง, 2553)

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน: BP POLICE มี 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างแรงปรารถนาอันทรงพลังในการเรียนรู้ 2) วางแผนโดยคณะกรรมการเครือข่าย 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของสมรรถนะ 4) ดำเนินงานพัฒนาโดยการมีส่วนร่วม 5) นำสู่ในการปฏิบัติงานจริง 6) ระบุปัญหาและทบทวนหลังการปฏิบัติงาน 7) โค้ชและติดตามโดยผู้เชี่ยวชาญ 8) ประเมินผลและสะท้อนผลการดำเนินงาน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะครู โดยการดำเนินการที่โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับพื้นที่ในการทำงานของครู เสริมสร้างสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้เครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ (Networked Professional Learning Communities: NPLCs.) โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ มารุต พัฒนา ได้นำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เฉพาะกรณีโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มีหลักการของรูปแบบเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยการดำเนินการที่โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและวัฒนธรรมการทำงานของครู เสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้เครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ จากการปฏิบัติงานจริงและความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้การโค้ช (Coaching) การตั้งคำถามกระตุ้นให้ครูกคิด การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การให้แนวคิดการให้ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาต่างๆ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านวิชาการ (มารุต พัฒนา, 2558)



องค์ประกอบที่ 5 กลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน มีกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดนโดยหน่วยงานต้นสังกัด และกลไกเครือข่าย ได้แก่ กลไกเครือข่ายญาติ ประกอบด้วย 6 เครือข่าย ดังนี้ 1) สถานศึกษา 2) หน่วยงานต้นสังกัด 3) สถาบันผลิตครู 4) หน่วยงานของรัฐ 5) ภาคเอกชน และ 6) มูลนิธิ สมาคม สถาบัน และองค์กร ในพระราชูปถัมภ์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูมีความจำเป็นที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมของหลายฝ่ายเข้ามาร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาและดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละเครือข่าย การพัฒนาจึงจะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง และเป็นไปโดยสอดคล้องกับการศึกษาของ ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูแบบเครือข่ายเชิงพื้นที่โดยหน่วยงานในท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาครูที่ดีนั้น ควรมุ่งเน้นให้ครูเข้าร่วมในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มีอาชีพ การพัฒนาควรเน้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน การพัฒนาครูจึงควรเน้นรูปแบบการกระจายอำนาจในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ซึ่งควรเน้นเป้าหมายระยะยาวและผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน พื้นที่และชุมชนมากกว่าผลระยะสั้นในเรื่องความรู้ในการพัฒนาตัวเองของครู (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2560)

องค์ประกอบที่ 6 แนวทางการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะต้องใช้วิธีการที่รอบด้านทั้งด้านการดำเนินการด้านความรู้และเจตคติที่ดีที่เกิดขึ้น โดยวัดก่อนและมีการติดตามผลหลังเพื่อให้เห็นพัฒนาการที่เกิดขึ้น เป็นไปโดยสอดคล้องกับแนวคิดของ มานิตย์ นาคเมือง ที่กล่าวว่า การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะต้องใช้วิธีการที่ตั้งอยู่บนรากฐานของการวัดที่ดี ที่เชื่อถือได้ หรือสามารถวัดได้ทั้งในด้านเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวัดเป็นการติดตามผลหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้นลงซึ่งต้องประเมินการเรียนรู้ เพื่อวัดการเรียนรู้และมีความเข้าใจ โดยการทดสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ หรือทดสอบโดยให้ทดลองปฏิบัติงาน แล้วเปรียบเทียบคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา และต้องประเมินพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรม การประเมินผลใช้เป็นตัวจัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติ (มานิตย์ นาคเมือง, 2552)

องค์ประกอบที่ 7 ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาสมรรถนะนั้นนอกจากครูจะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองแล้วผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องมีนโยบายและให้ความสำคัญ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ สนิท ประหา ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำแบบสนับสนุนและแบ่งปันไม่ผูกขาด



ความเป็นผู้นำไว้ที่ตนเอง มีใจกว้าง และพร้อมที่จะเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ความรักและปรารถนาดีต่อนักเรียน ความรักและเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์ และความคิดสร้างสรรค์ มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ให้การสนับสนุน ผลักดันและส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้รับนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบที่ชัดเจน (สนิท ประหา, 2560)

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบ มีดังนี้ 1) ผลการประเมินการปฏิบัติตามรูปแบบ พบว่า รูปแบบมีความสอดคล้องของการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก 2) ผลการประเมิน สมรรถนะ จากคะแนนก่อนและหลังการทดสอบ พบว่า คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3) ผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่า ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตำรวจตระเวนชายแดนและทุกฝ่ายที่เป็นเครือข่ายร่วมพัฒนามีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครู ทำให้สามารถการดำเนินการ ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ครูตำรวจตระเวนชายแดนมีสมรรถนะสูงขึ้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และตัวของครูตำรวจตระเวนชายแดนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการ เป็นไปโดยสอดคล้องกับ รูปแบบของ วิทยา จันทรศิลา ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย - เมียนมาด้านจังหวัดตาก พบว่า ครูมีความเห็นความสามารถปฏิบัติตามรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนได้อยู่ในระดับมาก นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนทดลองใช้ และครูมีความพึงพอใจต่อการนำ รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนไปใช้ อยู่ในระดับมาก (วิทยา จันทรศิลา, 2561)

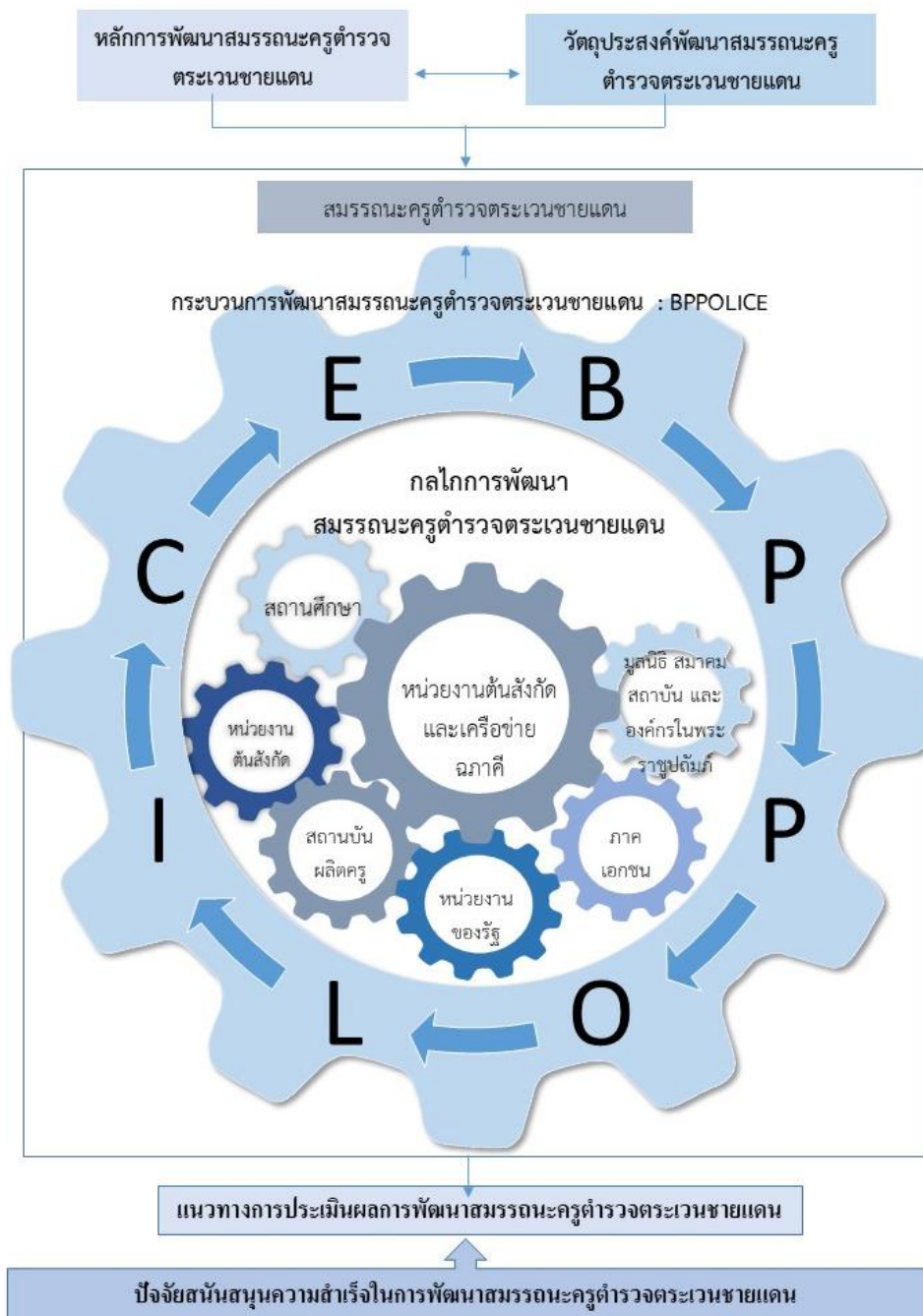
3. ผลการประเมินรูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ในภาพรวม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการตามรูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการพัฒนาสมรรถนะ ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความสอดคล้องกับบริบทของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิวัฒน์ อ้นน่วม และคณะ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผลการประเมินรูปแบบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ (วิวัฒน์ อ้นน่วม และคณะ, 2559)

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา ในลักษณะเครือข่ายเชิง



พื้นที่ ใช้แนวคิดการพัฒนาโดยเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ (Networked Professional Learning Communities: NPLCs.)



ภาพที่ 1 รูปแบบและกลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน
สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 32 เขตพื้นที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดพะเยา
ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่



จากแผนภาพข้างต้นอธิบายได้ว่ามีกลไกการพัฒนาที่เป็นกลไกหน่วยงาน ได้แก่ กลไกหน่วยงานต้นสังกัด และกลไกเครือข่าย ได้แก่ เครือข่าย ญาติ (Six Associates) ประกอบด้วย 6 เครือข่าย ดังนี้ 1) สถานศึกษา 2) หน่วยงานต้นสังกัด 3) สถาบันผลิตครู 4) หน่วยงานของรัฐ 5) ภาคเอกชน และ 6) มูลนิธิ สมาคม สถาบัน และองค์กรในพระราชูปถัมภ์ และองค์กรประกอบของรูปแบบ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน 2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน 3) สมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดนครูตำรวจตระเวนชายแดน 4) กระบวนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน 5) กลไกการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน 6) แนวทางการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ และ 7) ปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้กลไกในการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวมถึงรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดนในลักษณะเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มีอาชีพ ทำให้ครูได้พัฒนาเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาผู้เรียนได้ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ควรให้ความสำคัญและยึดหลักการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน ได้แก่ หลักการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักการบูรณาการสู่ความเป็นอัตลักษณ์ที่เป็นเอกลักษณ์แห่งวิชาชีพ และหลักการเรียนรู้ร่วมกันของเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้มีอาชีพโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน จะช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิดที่สำคัญนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและสื่อสารเกี่ยวกับรูปแบบให้ชัดเจน ทั้งนี้ครูควรมีส่วนร่วมในการเลือกพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการของตนเองและวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ โดยได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูด้วยวิธีการต่าง ๆ และควรมีการศึกษาคู่มือในการใช้รูปแบบเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน การพัฒนานวัตกรรมที่เป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดนรวมถึงการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครูที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2563). อัปเดตสมรรถนะครูตำรวจตระเวนชายแดน. เรียกใช้เมื่อ 14 พฤษภาคม 2563 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/880614>



- พศิน แต่งจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมพัลลภ.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มารุต พัฒนาผล. (2558). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(1), 448-464.
- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2560). แนวทางการพัฒนาครูแบบเครือข่ายเชิงพื้นที่โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น ในระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิทยา จันทรศิลา. (2561). การบริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดาร. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- วิวัฒน์ อ้นน่วม และคณะ. (2559). รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(3), 292-302.
- สนิท ประหา. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในเขตชายแดนไทย – เมียนมา. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- สมนึก ทองเยี่ยม. (2550). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตร์ดุฎิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารีฯ สำนักพระราชวังสวนจิตรลดา. (2560). แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 - 2566. กรุงเทพมหานคร: พระราชวังดุสิต สวนจิตรลดา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.



สุทัศน์ ครำในเมือง. (2553). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

Joyce, B, & Weil, M. (1996). Model of teaching. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.