

## รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

### ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

สมศักดิ์ บุญขำ<sup>a\*</sup>, ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง<sup>b</sup> และปกรณ์ ประจันบาน<sup>c</sup>

## Competency Development Model for Primary School Teachers

Somsak Boonkham<sup>a\*</sup>, Phasai Phawatrungreang<sup>b</sup> and Pakorn Phachanban<sup>c</sup>

<sup>a</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ สายไหม กรุงเทพฯ 10220

<sup>b</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ สายไหม กรุงเทพฯ 10220

<sup>c</sup>ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนศวร พิษณุโลก 65000

<sup>a</sup>Department of Educational Administration, North Bangkok University, Saimai, Bangkok, 10220

<sup>b</sup>Graduate School, North Bangkok University, Saimai, Bangkok, 10220

<sup>c</sup>Department of Educational, Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, 65000

\*Corresponding author. E-mail address: somsak.bangkokgroup@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพัฒนานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยนำข้อมูลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาประกอบการยกย่องรูปแบบฯ ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลอง จำนวน 1 โรงเรียน โดยใช้รูปแบบการทดลองกลุ่มเดียวกับครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 15 คน ศึกษาผลการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาทั้งก่อนการทดลองและหลังการทดลอง (One Group Pre-test Post-test) และขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่อยู่ในกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะการวิเคราะห์และวิจัย และสมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน องค์ประกอบที่ 2 หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 หลักการ ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาและสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา หลักการความยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย และหลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา ซึ่งเป็นรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญให้การรับรองความเหมาะสมและประเมินความเป็นไปได้ โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้ร่วมการทดลองมีความเห็นว่า การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาไปใช้มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ:** การพัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน



### Abstract

The objective of this research was to development the competency development model for primary school teachers. There are four steps. Step 1: Analysis and synthesis of elements of the model development by the operational performance of the primary teachers. How to development the competencies and competency-based performance standards for primary teachers by analyzing and synthesizing relevant documents. Step 2: Create a competency-based performance standards for primary teachers. The data from the phase 1 study attributed the draft's model. Check the suitability and feasibility of the model by 17 experts. Step 3: Test the model development ability performance standards of primary teachers. One schools was volunteered to participate in the experiment with 15 primary teachers to study performance evaluation based on the performance of primary school teachers both before and after the experiment. Step 4: Evaluate the performance benefits of a development model on the performance of primary teachers with 15 teachers in the experimented group.

The results showed the competency development model for primary school teachers. There are three components: Component 1: Competencies development for primary school teachers consist of seven ways: capacity development of oneself, performance teamwork, capacity of learning, capacity development of students, the learning performance and classroom management, performance analysis and research, and performance with the community. Component 2: The competencies of primary school teachers consist of five principles: the contribution of the recipients development, the principles of adult learning, the needs of the recipient to develop and comply with school policy, the flexibility of the process and how to adapt with them, and the differences between individuals, and Component 3: The competencies of primary school teachers, consist of four steps: Step 1: Create a demand for the development of stage. Step 2: Planning the development stage. Step 3: Acting development stage. Step 4: The evaluation of development. The expert's opinion the competencies development model for primary school teachers are appropriate and feasible. The primary teachers are the opinion that are the most helpful.

**Keywords:** Competencies Development, Primary Teachers, Performance Standards

### บทนำ

ในปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้โลกก้าวสู่ยุคการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคม บนฐานแห่งความรู้ กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถ สร้างความได้เปรียบทางการศึกษาได้ ซึ่งสถานศึกษา จะต้องวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อ สร้างจุดแข็ง

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) กรอบทิศทางการ พัฒนาการศึกษาระดับประเทศ ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็น ในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนใน สังคมไทยให้มีคุณธรรมและมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และ ศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง ยกระดับคุณภาพและ

ประสิทธิภาพทางด้านเศรษฐกิจของประเทศควบคู่กับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถใช้วิทยาการ ที่ก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสารและแข่งขันกับนานา ประเทศได้ ซึ่งแนวทางการพัฒนาคนดังกล่าวข้างต้น มุ่งเตรียมคนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบ ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, น. 12) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ยังส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต มุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับ การส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชน และ สื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสาร ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือก ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สร้างสังคมแห่ง การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และสนับสนุนปัจจัย ที่ก่อให้เกิด

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, น. 11) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พยายามจะยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครู ได้แก่ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบการปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ให้มีการจัดระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งหวังว่า เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาจนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและคุณธรรมแล้วย่อมเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น ในขณะที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพไว้ 3 มาตรฐาน คือ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดการปฏิบัติงานวิชาชีพที่มีคุณภาพ และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดสมรรถนะครูเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) กำหนดสมรรถนะครูจำนวน 14 สมรรถนะ และสำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กำหนดมาตรฐานความรู้จำนวน 9 มาตรฐาน และประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 2 มาตรฐาน ทั้งนี้แต่ละหน่วยงานยังกำหนดวิธีการพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะตามที่กำหนดอย่างหลากหลายวิธีการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ คน งบประมาณ การบริหารจัดการ ทั้งนี้ ปัจจัยด้านคนซึ่งหมายถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ความสามารถของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปทำนายหรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนได้

โดยตรง (โกวิท ประวาลพุกษ์, 2542, น. 91) ครูที่มีความสามารถสูงย่อมมีความชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือกระทำอันนำไปสู่ผลการเรียนที่แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำก็เป็นเพียงผู้บอกความรู้ นักเรียนก็เกิดแต่ความรู้ความจำ มีนิสัยในการท่องจำ คอยฟังคำบอกจากครู ตัดสินใจเองไม่เป็น นำไปสู่คุณภาพประชากรที่ไม่เป็นผู้ผลิตผลงาน ซึ่ง รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 124) กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จหากไม่มีการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่ง Maneth (1988, p. 105) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยที่เคนซัส พบว่า การพัฒนาบุคลากรที่กระทำมากที่สุด คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมชมสถาบันอื่น และการปฐมนิเทศก่อนปฏิบัติหน้าที่ ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำ ขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สมใจ พิมพ์ภา (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนร่วมของเด็กพิเศษในโรงเรียนบ้านท่าบ่อ (บ่อศรีรัตนอำนวย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ครูขาดความรู้ความสามารถ ทักษะและความเข้าใจในการจัดการเรียนร่วมของเด็กพิเศษในโรงเรียน และ พิสนุ วงษ์ศิลา (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของครูในการใช้โปรแกรมประมวลผลการเรียนรู้ของนักเรียน พบว่า ครูยังขาดความเข้าใจในการใช้โปรแกรมประมวลผลการเรียนรู้ของนักเรียน ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2530, น. 5) กล่าวว่า การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนจะมีคุณภาพเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ก็คือ คุณภาพการสอนของครู ถ้าหากครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงก็ย่อมจะสามารถให้การศึกษากับเยาวชนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการและทางวิชาชีพอย่างลุ่มลึก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมรส ไปถึงาม (2551, น. 95-98) ที่ศึกษาแนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายนา



ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2549-2558) พบว่า แนวโน้ม การพัฒนาครูผู้สอน โรงเรียนต้องบริหารจัดการเองตาม อำนาจหน้าที่ที่หน่วยงานต้นสังกัดกระจายอำนาจมาให้ และการพัฒนาครูจะเป็นการพัฒนาที่อยู่ในระดับ สถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ โดยให้มีการพัฒนาควบคู่กัน ไปทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ความจำเป็นและข้อจำกัด ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทำให้การพัฒนาครู มีความจำเป็นอย่างยิ่ง แต่เนื่องจากมีหลายหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ต่างจึงกำหนดสมรรถนะครู แตกต่างกันไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งยังกำหนดวิธีการพัฒนาครูผู้สอน ที่เป็นแบบ เฉพาะของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการ ปฏิบัติงานและยังไม่ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน เกิดความยุ่งยากในการบริหารจัดการศึกษา และการ พัฒนาให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาครูผู้สอนให้มี สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยตรง จึงสนใจ ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยมุ่งเน้น วิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management) ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของ ครูผู้สอนเป็นสำคัญ และตั้งเป้าหมายว่า หากครูผู้สอน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้นแล้ว ย่อมสามารถแก้ปัญหาด้านการจัดการ เรียนรู้แก่นักเรียนได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและสามารถแก้ปัญหา พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้ อีกทั้ง จะสามารถพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ต่อไป

## วิธีการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนา สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา และวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

### วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จากการศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา ที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สถาบันพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) และ สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นตารางการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือก สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา ดังนี้ คือ สมรรถนะหรือตัวบ่งชี้ ที่เหมือนกันหรือคล้ายกันจะนำมารวมเข้าด้วยกัน

สมรรถนะหรือตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันและครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจำเป็นต้องมีจะนำมากำหนดเป็นสมรรถนะหรือตัวบ่งชี้ทั้งหมด

2. การวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จากการศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา แนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นตารางการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกหลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา คือ หลักการพัฒนาที่เหมือนกันหรือคล้ายกันจะนำมารวมเข้าด้วยกันเพื่อกำหนดเป็นหลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

3. การวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จากการศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา แนวคิดของนักการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นตารางการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ กระบวนการหรือวิธีการพัฒนาที่เหมือนกันหรือคล้ายกันจะนำมารวมเข้าด้วยกันและกำหนดเป็นกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

**ขั้นตอนที่ 2** การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา การวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. การยกกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยตามขั้นตอนที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการยกกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จากนั้น

นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของการใช้ภาษาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2. การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยนำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ เป็นค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ขั้นตอนที่ 3** การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาไปทดลองใช้ในโรงเรียนวัดวังฆ้อง ในปีการศึกษา 2556 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลอง โดยใช้รูปแบบการทดลองกลุ่มเดียวศึกษา ผลการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาทั้งก่อนการทดลองและหลังการทดลอง (One Group Pre-test Post-test) ผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนวัดวังฆ้อง จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา รายบุคคล เปรียบเทียบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )



**ขั้นตอนที่ 4** การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาโดยกำหนดมิติการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจากการศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 2) หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1** สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 7 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 3) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 4) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 5) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 6) สมรรถนะการวิเคราะห์และวิจัย และ 7) สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน

**องค์ประกอบที่ 2** หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 หลักการ คือ 1) หลักการมีส่วนร่วม

ของผู้รับการพัฒนา 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) หลักการสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาและสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา 4) หลักการความยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย และ 5) หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล

**องค์ประกอบที่ 3** กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ 3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และ 4) การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะและผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากนำผลการพัฒนาสมรรถนะไปใช้

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จากการทดลองในโรงเรียนวัดดวงฆ้องสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาก่อนการทดลอง มีค่าเฉลี่ย 2.18 เนื่องจากระหว่างการทดลองทุกขั้นตอนได้รับความสนใจจากครูผู้สอนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาด้วยความเต็มใจ ทำให้ผลการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.29 ซึ่งสูงกว่าผลการประเมินก่อนเข้ารับการพัฒนา เฉลี่ย 1.11 เมื่อพิจารณารายคน พบว่า ครูผู้สอนทั้ง 15 คน มีสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงขึ้นทุกคน

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลองมีความคิดเห็นว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาไปใช้มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.31) ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.50$ )

## อภิปรายผลการศึกษา

มีประเด็นสำคัญในการนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 2) หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จำนวน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 3) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 4) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 5) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 6) สมรรถนะการวิเคราะห์และวิจัย และ 7) สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธีติน สมอุมจารย์ (2556, น. 176) ที่กล่าวถึง สมรรถนะประจำสายงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษาว่า ต้องมีสมรรถนะประจำสายงาน 7 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 3) สมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผล 4) สมรรถนะด้านการใช้จิตวิทยาสำหรับครู เพื่อการจัดการเรียนการสอน 5) สมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา 6) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน และ 7) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธีณัฐ ปะเสะกัง (2552, น. 211-212) ที่กล่าวว่า ครูผู้สอนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 6 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู

และ 6) สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

องค์ประกอบที่ 2 หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 หลักการ คือ 1) หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3) หลักการสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาและสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา 4) หลักการยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย และ 5) หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระชัย จิระชาติ (2549, น. 49) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรใช้หลักการ ดังนี้ 1) การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน 2) การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based Development (SBD) ซึ่งสถานศึกษาสามารถวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด และสามารถตัดสินใจดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากร ส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา ท้องถิ่น และชุมชนได้ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม (Collaboration Participation) โดยครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการตัดสินใจ และการจัดการพัฒนาตนเอง (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล, 2545, น. 3-4) 4) การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 5) การพัฒนาต้องสอดคล้องกับการกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา 6) การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ 7) การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 8) การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ



แนวคิดของ ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2533, น. 25) ที่กล่าวว่า ผู้รับการพัฒนาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโครงการ การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา 2) การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ 3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และ 4) การประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพราะถ้ามีการจัดกระบวนการที่ดีแล้วก็จะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Castetter (1996, pp. 235-259) ที่กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ และ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 2) หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ซึ่งมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

2.1 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการ

กำหนดตำแหน่งของครูผู้สอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 57) ที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการอื่น เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2 ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 หลักการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา จากผลการศึกษาหลักการพัฒนา พบว่า สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั่วไป เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษานั้น เป็นการเรียนรู้อย่างหนึ่งซึ่งแต่ละหลักการมีข้ออภิปราย ดังนี้

2.2.1 หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการดำเนินการทุก ๆ ประการ โดยเฉพาะการทำงานร่วมกัน เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการ และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมหรือการดำเนินการ

นั้น ๆ ซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้การดำเนินการนั้น ๆ ประสบความสำเร็จสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตจำนง กิติกริตติ (2532, น. 35) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้คนในชุมชนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ร่วมแสดงความคิดเห็น และยังทำให้เกิดความรักความสามัคคีต่อกันเป็นพลังชุมชนในการทำกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวคิดของ จินตวิทย์ เกษมสุข (2554, น. 23) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ และความชำนาญร่วมกับองค์การอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoogvelt (2012, pp. 34-36) ที่พบว่า ครูที่เข้าร่วมในการพัฒนาการศึกษาขั้นสูงโดยเน้นสมรรถนะเป็นฐานถูกคาดหวังว่าจะเติมเต็มบทบาทใหม่ของนักออกแบบการเรียนรู้การสอน

2.2.2 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นการจัดการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้ครูมีความรู้ ทักษะ จนสามารถแสดงออกถึงผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นได้ ซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับครู ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ จึงต้องนำแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มาคำหนดเป็นหลักการในการจัดกิจกรรม เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในอันที่จะทำให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1988, p. 182) ที่กล่าวว่า หลักในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการดำเนินการพัฒนา ต้องมีการสร้างและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้รับการพัฒนามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มากที่สุด ต้องจัดกิจกรรมให้มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนาด้วยกัน ด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม และต้องให้ผู้เข้ารับการพัฒนารับความก้าวหน้าในการพัฒนาของตนเองเป็นระยะ ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พรศิริ เทียนอุดม (2552, น. 208) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพการทำงานของครูต้นแบบ คือ การจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ครู

รักและศรัทธาในอาชีพ ให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ และได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง

2.2.3 หลักการสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาศึกษา การพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนเป็นการจัดการพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความรู้ และทักษะในการพัฒนาตนเองจนสามารถแสดงออกถึงผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ซึ่งการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนเอง สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่การปฏิบัติงานของครูผู้สอน และต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีรวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2552, น. 125) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการต้องตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2543, น. 77) ที่กล่าวว่า บุคคลพยายามจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ก็เพื่อสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันทา บุญประสิทธิ์ (2551, น. 163) และ ฤทัย คำอุดม (2551, น. 133) ที่กล่าวว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2.4 หลักการความยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย การพัฒนาครูผู้สอนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวครูผู้รับการพัฒนานั้น นอกจากจะต้องเกิดจากความพร้อมความต้องการของครูผู้สอนแล้ว กระบวนการและวิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ต้องพัฒนาไปสู่มาตรฐานระดับสูงด้านความรู้เชิงเนื้อหาและเทคนิคการสอน สนับสนุนการสืบเสาะหาความรู้และแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปัญญา แก้วกัญญา และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล (2545, น. 58) ที่กล่าวว่า การ



พัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีความต่อเนื่อง รวมทั้งการใช้เทคนิคและกระบวนการการพัฒนาจะต้องมีความหลากหลายและสอดคล้องกัน มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน สามารถปรับใช้ได้ตามสถานการณ์ที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy, & Miskel (2005, p. 56) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูควรมีความยืดหยุ่น โดยให้โรงเรียนบริหารจัดการในสถานการณ์ที่เป็นจริง เนื่องจากแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันจึงไม่เหมาะที่จะกำหนดให้ทุกโรงเรียนใช้วิธีการดำเนินงานหรือวิธีแก้ปัญหาที่เหมือน ๆ กัน โรงเรียนบริหารจัดการตนเองจึงจะมีประสิทธิภาพ

2.2.5 หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับว่า บุคคลหรือผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทุกเวลา ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการและวิธีการพัฒนาที่มีความหลากหลายรูปแบบเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sprinthall, & Sprinthall (1990, p. 18) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อครูผู้สอน ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนสามารถเลือกเทคนิคและวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเองได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544, น. 33) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา 2) การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ 3) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และ 4) การประเมินผลการพัฒนา ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.3.1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ครูผู้รับการพัฒนายจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์

เกษมสิน (2536, น. 233) และ เมธี ปิสินธนานนท์ (2552, น. 143) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องทำอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน การวิเคราะห์ความจำเป็นจึงเป็นขั้นตอนหนึ่งเพื่อให้ทราบปัญหาความต้องการทั้งส่วนบุคคลและขององค์กร ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kunder (2010, pp. 143-147) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพคือการประเมินผลความต้องการพัฒนาของผู้รับการพัฒนา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนตรี จุฬาวินทนอล (2553, น. 103) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูที่ไม่ได้เกิดจากความต้องการในการพัฒนาของครูผู้รับการพัฒนาจะทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีการสร้างความต้องการในการพัฒนาเป็นขั้นตอนแรก และกำหนดกิจกรรมไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพื่อให้ทราบว่า ครูแต่ละคนมีสมรรถนะการปฏิบัติงานเท่าใด และเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีความเที่ยงตรง จึงกำหนดให้ครูที่รับการพัฒนาประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมินครูที่เข้ารับการพัฒนา และผู้บริหารประเมินครูผู้สอนที่เข้ารับการพัฒนา แล้วนำผลการประเมินมาหาค่าเฉลี่ยเป็นข้อมูลสมรรถนะสำหรับครูผู้สอนคนนั้น ๆ 2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศ โดยการนำข้อมูลสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทุกคนที่ได้จากการประเมินมาจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทั้งรายบุคคลและภาพรวมของโรงเรียนเพื่อเก็บไว้สำหรับการพัฒนาต่อไป และ 3) จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา โดยพิจารณาผลการประเมินว่า สมรรถนะใดมีผลการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ถือว่าสมรรถนะนั้นมีความจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด หากมีสมรรถนะที่มีผลการประเมินต่ำสุดมากกว่า 1 สมรรถนะ ให้ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกที่จะพัฒนาในสมรรถนะใดก่อน

2.3.2 การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ การวางแผนเป็นหลักการสำคัญของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา เพราะแผนที่ดีจะช่วยให้การดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปด้วยความราบรื่น ถ้าปราศจากการวางแผนและติดตามผลที่ดีโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จจึงมีน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติมา ปรีดีติลล (2532, น. 17) ที่กล่าวว่า แผนพัฒนาเป็นประจักษ์พยานที่ช่วยชี้ช่องทางการทำงานและเป็นรากฐานในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การวางแผนพัฒนาตามลำดับก่อนหลัง และความรับผิดชอบของครู จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการวางแผนพัฒนาครู สอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, น. 29) ที่กล่าวว่า การวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรต้องจัดให้มีหลักสูตร กำหนดวิธีการ กำหนดขอบเขต และจัดลำดับก่อนหลังให้ชัดเจน ทั้งนี้ ต้องจัดสรรงบประมาณ และการกำหนดตัวบุคคลที่จะรับผิดชอบในงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีริเชษฐ์ เปาเนียง (2550, น. 227) ที่กล่าวว่า ครูจะเตรียมการสอนโดยเขียนแผนการสอน และเตรียมสื่อการสอนให้พร้อมก่อนสอนทุกครั้ง นักเรียนจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งครูจะเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้นักเรียนซักถามและแสดงความคิดเห็น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนา ดังนั้น การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจึงต้องมีการวางแผนพัฒนาให้เหมาะสม โดยกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และมีวิธีการติดตามประเมินผล เพื่อให้การดำเนินการพัฒนา รวมทั้งกิจกรรมดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูที่เข้ารับการพัฒนา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะดังนี้ 1) การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ 2) การจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะ 3) การจัดทำคำรับรองการพัฒนาสมรรถนะ 4) การให้ความเห็นชอบในคำรับรองการพัฒนาสมรรถนะ

2.3.3 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะเป็นขั้นลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้ ต้องกำกับควบคุมให้ดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนด ซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหา และการดำเนินการอาจต้องพิจารณาในหลายด้านให้ครอบคลุม สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2543, น. 15) ที่กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูและบุคลากร โดยทั่วไปสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาได้ 3 แบบ คือ 1) แบบที่จัดได้ตามสะดวก (Unsystematic Program) 2) แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Program) และ 3) แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Program) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2536, น. 28-31) ที่กล่าวว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากร หลังจากการรับบุคคลเข้าทำงานแล้ว คือ การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) การสอนงานโดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง (On-the job-Training) และการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (Skill Training) สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัยธรรมเดโช (2531, น. 88-89) ที่กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาครูประกอบด้วย การนิเทศงาน การดูงาน การฝึกงาน การอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานด้วยตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, น. 89) ที่กล่าวว่า กิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริมบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานคือกิจกรรมที่ทำตามลำพัง (Individual Activities) และกิจกรรมการส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ

2.3.4 การประเมินผลการพัฒนา เป็นการตรวจสอบผลการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด นอกจากนี้ การประเมินผลจะเป็นข้อมูลป้อนกลับไปในแต่ละขั้นตอนและนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, น. 35) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการประเมินแผนการพัฒนาบุคคล รวมทั้งประเมินผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรม ผลที่เกิดกับตำแหน่งงาน และผลที่เกิดแก่องค์กร



3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ในการทดลอง ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนวัดวงษ์ เป็นโรงเรียนที่ร่วมทดลอง ซึ่งมีครูผู้สอน 15 คน ผู้บริหาร และคณะครูมีความสนใจเข้าร่วมทดลอง เพราะเห็นว่าการพัฒนาครูมีความสำคัญ และจะเป็นพลังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน ผลการทดลองพบว่า ผลการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนหลังการพัฒนาตามกระบวนการของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสูงกว่าผลการประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา เมื่อสังเกตและสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่ร่วมทดลอง พบว่า ครูผู้สอนมีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ทำการทดลอง ซึ่งแสดงว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาใช้ได้จริง และสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูายน วงศ์หงส์ (2551, น. 248) ที่พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครองระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย หลังการพัฒนาสมรรถนะสูงกว่าผลการประเมินก่อนการพัฒนาสมรรถนะทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิตเมธา ทาสบุรณ์ (2552, น. 215) ที่พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษา หลังสิ้นสุดกระบวนการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนที่ร่วมทดลองครั้งนี้ สังเกตเห็นความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมทั่วไปกับการพัฒนาสมรรถนะ คือ ครูจะร่วมกิจกรรมการพัฒนามีความสุขไม่รู้สึกกดดัน และมีความพยายามศึกษาในเรื่องที่ตนและกลุ่มกำหนดขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะในการพัฒนาครั้งนี้ได้นำหลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มาใช้อย่างเคร่งครัด และพบว่า คณะครูให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างดียิ่งและรับผิดชอบในสิ่งที่กลุ่มของตน

มอบหมายให้ปฏิบัติ ถึงแม้ว่าจะมีงานอื่นต้องรับผิดชอบมากก็ตาม

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

#### 1.1 สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1.1.1 ก่อนใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติ ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาอย่างจริงจัง โดยการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ประสานงานกับหน่วยงานและวิทยากรตามความต้องการของครูในการจัดกิจกรรมการพัฒนา

2) ครูผู้สอนควรทำความเข้าใจเนื้อหาของการพัฒนา หลักการในการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3) ฝ่ายพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนควรมีการเตรียมการด้านวัสดุ วิทยากร เครื่องมือและเอกสารให้มีความพร้อม

#### 1.2 ขณะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรทำหน้าที่อำนวยความสะดวก เสริมแรงให้ครูเกิดความต้องการพัฒนาและร่วมแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขณะดำเนินการพัฒนา

1.2.2 ครูผู้สอน ควรให้ความร่วมมือกับวิทยากร และร่วมกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง

1.2.3 ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ควรพยายามดำเนินกิจกรรมตามลำดับขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาไม่ควรให้มีการเว้นหรือข้ามการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

1.3 หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดเป็น

นโยบายในการพัฒนาครูโดยใช้สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นฐาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ควรมีการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละสมรรถนะด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่หลากหลาย ที่อาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตาจาก ดร.ปราศรัย ประวัติรุ่งเรือง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน หัวหน้าภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งตรวจทานเนื้อหาของงานวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.ณรงค์ พิมสาร ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำแหล่งข้อมูล เทคนิควิธีการในการจัดทำวิจัย ตรวจทานเนื้อหาสาระของงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งการให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

ขอขอบพระคุณคณะครูโรงเรียนวัดวงม้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่เข้าร่วมการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า งานวิจัยมีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ได้จริง

ขอบคุณอาจารย์จ่านง บุญข้า ข้าราชการครูโรงเรียนราษฎร์ศรัทธาวิทยา ภรรยาที่แสนดี คุณชยพล พรหมคุณ และคุณปริมา บุญข้า บุตรสุดที่รัก ที่เป็นกำลังสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลและคอยให้กำลังใจตลอดมา

คุณค่าแห่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขออุทิศเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อฟู-คุณแม่สำรวย บุญข้า ที่เลี้ยงดูผู้วิจัยด้วยความรักและห่วงใยจนเติบโตใหญ่ ทั้งส่งผลให้ได้รับการศึกษาจนเต็มความสามารถ อุทิศแด่คุณครู คณาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ตั้งแต่ชั้นประถมจนถึงระดับมหาวิทยาลัย และอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

### เอกสารอ้างอิง

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรพิทักษ์.

โกวิท ประวาลพฤกษ์. (2542). *พัฒนาการศึกษาและแฟ้มพัฒนางาน การพัฒนาการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมแนจเม้นท์.

จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

จิตจ่านง กิตติกริต. (2532). *การพัฒนาชุมชน: การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาหลักสูตร.

จินตวิทย์ เกษมสุข. (2554). *การสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2533). *การมีส่วนร่วมของประชาชนและการสนับสนุนการพัฒนาขององค์กรประชาชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



ชิตเมธา ทาสมบูรณ์. (2552). การพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านแดงใหญ่ (ราษฎร์คุรุวิทยาคาร) โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา. ค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2556, จาก [http://www.krooubon.com/inno\\_detail](http://www.krooubon.com/inno_detail).

ภูายน วงศ์หังษ์. (2551). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครองระดับสูงสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระเชษฐ์ เปาณาเรียง. (2550). การจัดการกระบวนการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ของครูต้นแบบสาขาวิทยาศาสตร์: กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่เป็นฐาน. อุบลราชธานี: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2530). การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรศิริ เทียนอุดม. (2552). ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์, สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

พิศณุ วงษ์ศิลา. (2554). การพัฒนาศักยภาพของครูในการใช้โปรแกรมประมวลผลการเรียนรู้ของนักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสกลทวาปี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2543). จำเป็นต้องปฏิรูประบบการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนตรี จุฬาวัดนทล. (2553). นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

เมธี ปลัณธานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เมธีธัช ปะเสเรงกัง. (2552). การพัฒนาสมรรถนะครูโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based training) ด้วยกระบวนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการของโรงเรียนกลางคลองสอง (พร ดีเจริญ) ปีการศึกษา 2552 สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: โรงเรียนกลางคลองสอง (พร ดีเจริญ).

เมธีดิน สมอุมจารย์. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วีรวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2552). บทความเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2556, จาก [http://gened.moe.go.th/article\\_sbm/sbm\\_5.pdf](http://gened.moe.go.th/article_sbm/sbm_5.pdf).

วีระชัย จิระชาติ. (2549). แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.gotoknow.org/blog/weerachi/17754.html>

รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชฝ่ายผลิต.

ฤทัย คำอุดม. (2551). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมตาบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.



- สมใจ พิมพ์ภา. (2553). *การพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนร่วมของเด็กพิเศษในโรงเรียนบ้านท่าบ่อ (บ่อศรีรัตนอำนวย)* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2536). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์การพิมพ์.
- สมรส ไปงาม. (2551). *แนวโน้มการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาย่านในทศวรรษหน้า (2549-2558)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พี เอ็น เค สกายพริ้นตังส์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สุนันทา บุญประสิทธิ์. (2551). *รูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อุทัย ธรรมเดโช. (2531). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- Castetter, W. B. (1996). *The Personnel Function in Educational Administration*. New York: Macmillan.
- Hoogvelt, A. (2012). Training higher education teachers for instructional design of competency-based education: Product-oriented versus process-oriented worked examples. *TEACH TEACH EDUC - Teaching and Teacher Education*, 21(3), 287-297.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (7th ed). New York: McGraw-Hill.
- Kunder, L. H. (2010). Employee's Perception of The Status and Effectiveness of The Training and Development System and The Value of Training and Development. Retrieved May 11, 2012, from <http://www.nvc.vt.edu/alhrd/dissab5.html>
- Maneth, P. E. (1988). "Faculty development practices at Kansas Community College: An analysis of their perceived effectiveness" *Dissertation Abstracts International*, 40, 49-413.
- McClelland, D. C. (1988). *Human motivation*. New York: McGraw-Hill.
- Sprinthall, N. A., & Sprinthall. (1990). *Education Psychology A Development Approach*. New York: Mc Graw-Hall.