

รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขต ชุมชนเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 1 และ 2

A Model for Teachers' Development in the School outside Urban Areas
under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2

สุชาติ ผู้มีทรัพย์¹, สุนทรี ดวงทิพย์², เฉลิมชัย มนุเสวต³

Suchat Poomeesap, Suntaree Doangthip, Chalermchai Manusawet

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 3) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 ใช้วิธีการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง 2) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากสายงานการสอนและสายงานบริหาร เพื่อกำหนดระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง โดยจัดลำดับความสำคัญจำเป็นจากมากไปหาน้อย เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้ 3.1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง ใช้วิธีการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง 3.2) ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ 3.3) ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

¹ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

³ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยการประชาพิจารณาและใช้แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 เป็นโครงสร้างเชิงระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนา 2) วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดการพัฒนา 3) สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 4) ระบบและกลไกการพัฒนา 5) ผลผลิตการพัฒนา 6) ประเมินผลการพัฒนา และ 7) ข้อมูลป้อนกลับ ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอน/ สถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง

Abstract

The purposes of this research were: 1) Study necessary competency for teacher who teaches in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2. 2) Study level of necessary competency for teacher who teaches in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2. 3) Create a model for teachers' development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2. 4) Evaluate a model for teachers' development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2. This research was conducted in 4 steps. 1) To study necessary competency for teacher who teaches in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2 by using study concept, theory, research and interview to determine competency for teacher who teaches in the School outside Urban Areas. 2) To study level of necessary competency for teacher who teaches in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2 were examined by using questionnaire of the sample consisted for teachers' development competency in the School outside Urban Areas. 3) To create a model for teachers' development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2 and the procedure is as follows 3.1) to study a model of elements for teachers' development in the School outside Urban Areas by using study concept, theory, research and interview to determine competency for teacher who teaches in the School outside Urban Areas. 3.2) to draft a model for teachers' development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2 by work shop. 3.3) to examine a model for teachers' development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2 by seminars connoisseurship. 4) To evaluate a model for teachers' development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2 by public hearing and using evaluation a model for teachers'

development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2.

Result of the study indicated that: A model for teachers' development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2, pattern of the necessary competency for teacher who teaches in the School outside Urban Areas by element were, the principal of development, objective and indicator, competency that need to be develop, development methodologies, development outcome, development evaluation and feedback. The result from a model for teachers' development in the School outside Urban Areas under the Office of Kamphaengphet Primary Education Service Area 1 and 2 were appropriate feasibility and usefulness.

Key words: A Model for teachers' Development/ The School outside Urban Areas

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในลักษณะโลกไร้พรมแดน (Borderless World) หรือยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีระบบการสื่อสารที่รวดเร็วทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน ขณะที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง สังคมไทยก็ได้รับผลกระทบที่ทำให้วิถีชีวิต วัฒนธรรม และค่านิยมของคนไทยเปลี่ยนไปด้วย จำเป็นที่สังคมไทยจะต้องปรับตัวให้สามารถอยู่ได้อย่างผสมกลมกลืนและรักษาเอกลักษณ์ไทย สร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ เพื่อให้เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน สามารถดำรงอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาดังนั้น การจัดการศึกษาสำหรับคนไทย จึงต้องปรับรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง มีการกระจายการเรียนการสอนไปอย่างกว้างขวาง และสามารถเข้าถึงผู้เรียนได้ทุกที่ทุกเวลา บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยให้มีคุณภาพก็คือ “ครู” จากการที่ครูเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันวิทยาการและองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน และบุคคลทั่วไป เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับบรรดานานาชาติ (เช่น หมั่นเขตรกิจ, 2551; ณรงค์ อ้วนทอง, 2549; พนมพร เผ่าเจริญ และคณะ, 2549)

สำหรับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นครู แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาเป็นครูได้มากเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อยุคสมัยเปลี่ยน สถานการณ์เปลี่ยน วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยน เพราะมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันมากขึ้น ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการพัฒนาครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ในทุกด้าน และส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี มีทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับครู ได้มีการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาครูไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมในทุกพื้นที่ แต่ก็ยังไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างแท้จริง ครูไม่ได้ปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองหรือไม่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของครูเพิ่มขึ้น กระบวนการพัฒนาครูที่ผ่านมาจึงไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ครูยังไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้บังเกิดผลอย่างแท้จริงเนื่องจากแนวคิดในการพัฒนาที่ผ่านมาเป็นเชิงนโยบายมากกว่าความต้องการของครูที่จะรับการพัฒนา เป็นปัญหาที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาครูของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งหลักสูตรในการพัฒนายังไม่ตอบสนองความต้องการของครู รวมถึงประสบการณ์ที่ครูได้รับการพัฒนาดังกล่าวยังไม่ลุ่มลึก ไม่ครอบคลุม และไม่ได้

รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างดีพอ นับเป็นปัญหาที่เกิดจากหลักสูตรการพัฒนาครู สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวครู คือ ครูไม่สนใจในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง (สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง, 2546; โฉมทิพย์ อุดมบุญญานุภาพ, 2546)

นอกจากปัญหาดังกล่าว ยังมีปัญหาอื่นที่ส่งผลให้การทำงานของครูไม่เกิดประสิทธิภาพ โดยที่ครูต้องตกเป็นจำเลยของสังคมในเรื่องขาดความรู้ ขาดทักษะ ขาดสมรรถภาพ ขาดคุณลักษณะที่ดี ส่งผลให้ครูมีสถานภาพที่เป็นทั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง (Subject) และเป็นทั้งผู้นำของการเปลี่ยนแปลง (change agent) ในคราวเดียวกัน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อผลที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกเขตชุมชนเมือง ที่อยู่ห่างไกลความเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีครูไม่ครบชั้นเรียน คุณวุฒิและความถนัดของครูไม่ตรงกับวิชาสอน และปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ครูไม่ได้ทำหน้าที่ด้านการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ทำให้ครูมีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งปัญหาอื่นที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการสอน ปัญหาด้านบริบทของสถานศึกษา จากสภาพที่ตั้งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกเขตชุมชนเมืองซึ่งอยู่ห่างไกล ทำให้ครูต้องใช้เวลาในการเดินทางไปกลับมากขึ้น ไม่มีเวลาที่ต้องเตรียมการสอน ปัญหาด้านสภาพความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ พัฒนาการทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีของชุมชนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพครอบครัวของผู้เรียนมีฐานะยากจน จึงขาดจิตสำนึกและความมุ่งมั่นในการเรียน ทำให้ขาดเรียนบ่อย และปัญหาด้านวิสัยทัศน์หรือนโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ยังเป็นการลดทอนขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกเขตชุมชนเมือง จากปัญหาที่กล่าวมา ส่งผลให้คุณภาพด้านการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกเขตชุมชนเมืองไม่ได้มาตรฐาน กลายเป็นผู้ด้อยโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (เช่น หมั่นเชตรกิจ,

2551; ณรงค์ อ้วนทอง, 2549; พนมพร เผ่าเจริญ และคณะ 2549)

จากสาเหตุดังกล่าว แม้ว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกเขตชุมชนเมือง จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านการสอน สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีเท่าเทียมกับครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตชุมชนเมือง แต่เนื่องจากสภาพของสถานศึกษาเขตชุมชนเมือง ย่อมส่งผลให้การสอนไม่ประสบผลสำเร็จ เทียบเท่ากับครูผู้สอนในสถานศึกษาเขตชุมชนเมือง ที่มีความพร้อมทั้งด้านบริบท ปัจจัยในการบริหารของสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง จำนวนบุคลากร และด้านอื่นๆ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกเขตชุมชนเมือง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่น และตั้งใจ สอนศิษย์ เป็นครูผู้สร้างสรรค์สังคมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ แนวทางในการพัฒนาครูควรตระหนักถึงความต้องการของครูเป็นสำคัญ เพราะครูมีภาวะเป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และไม่ต้องการให้ใครมาสอน การพัฒนาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ลักษณะ เฉพาะของผู้ใหญ่ ดังนั้น การพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงควรมีรูปแบบที่เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับเงื่อนไขของสถานศึกษาเขตชุมชนเมือง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเขต

ชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2

วัตถุประสงค์และวิธีการ

ระเบียบวิธีวิจัยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของ
ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษา
นอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยการศึกษา
เอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน
ได้แก่ ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2
คน ผู้บริหารสถานศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจำนวน 2 คน และคณาจารย์จากคณะครุ
ศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 2 คน
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของ
ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษา
นอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยใช้
แบบสอบถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษานอกเขตชุมชน
เมือง จำนวน 338 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง
ความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขต
ชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยการศึกษา
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของรูปแบบ การ
สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย
การสังเคราะห์เนื้อหา การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work
shop) เพื่อร่างรูปแบบ ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 28
คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา และการ
สัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อ
ตรวจสอบร่างรูปแบบ ผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน 10 คน
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนา
ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษา
นอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยจัดประชา
พิจารณ์ และใช้แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขต
ชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 ผู้ให้ข้อมูล
จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น

ผลการศึกษา

1. สมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชน
เมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 และ 2 จำแนกเป็น 1) สมรรถนะ
ความเป็นครู ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ได้แก่
สมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพ สมรรถนะด้านอุดมการณ์ของความเป็นครู
สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู สมรรถนะด้านการพัฒนา
ตนเอง สมรรถนะด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้าน
การทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการบริการที่ดี
สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ และสมรรถนะด้าน
อุดมการณ์ของชีวิต 2) สมรรถนะการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ได้แก่ สมรรถนะด้าน
จิตวิทยาสำหรับครู สมรรถนะด้านกลยุธินิเทศของศิษย์
สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร สมรรถนะด้านการ
ออกแบบการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการจัดทำแผนการ
จัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านทักษะการสอนที่เชี่ยวชาญ
สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะด้านการ
บริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการจัดบรรยากาศ
แห่งการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล
สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. ระดับสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชน
เมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 และ 2 พบว่า สมรรถนะความเป็น
ครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะย่อยที่มีระดับ

มากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะด้านอุดมการณ์ของความเป็นครู สมรรถนะย่อยที่มีระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านอุดมการณ์ของชีวิต สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และสมรรถนะด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ สำหรับสมรรถนะการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านกลยุธยการของศิษย์ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล สมรรถนะด้านทักษะการสอนที่เชี่ยวชาญ สมรรถนะด้านการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเอกชนเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 เป็นโครงสร้างเชิงระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเอกชนเขตชุมชนเมือง โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนา 2) วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดการพัฒนา 3) สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 4) ระบบและกลไกการพัฒนา 5) ผลผลิตการพัฒนา 6) ประเมินผลการพัฒนา และ 7) ข้อมูลป้อนกลับ

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเอกชนเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 ใช้วิธีการประเมิน โดยจัดทำประชาพิจารณ์ และใช้แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเอกชนเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2

ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผลการประเมินอยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษาเอกชนเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 พบว่า มีสมรรถนะที่สำคัญ คือ สมรรถนะความเป็นครู และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าสมรรถนะที่ได้มานั้นมีความเหมาะสม เนื่องจากมีสมรรถนะย่อยที่แสดงรายละเอียดของสมรรถนะไปในทิศทางเดียวกัน มีความสอดคล้องกัน และสมรรถนะที่ได้สอดคล้องกับ ไคร์สเตด (Keirstead, 2012) ได้กำหนดรายละเอียดสมรรถนะบุคคล (Person-based Competency) ที่มีคุณลักษณะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี โดยเป็นผลรวมสมรรถนะขององค์การ และสมรรถนะเกี่ยวกับงานเห็นว่าสมรรถนะทั่วไป (generic Competency) หรือสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติในทุกกลุ่มงานหรือทุกตำแหน่งในกลุ่มงานจะต้องมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรม เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับสุนันทาเลาพันธ์ (2553, หน้า 1) ที่เห็นว่าปัจจุบันองค์การชั้นนำได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์การมากที่สุด และแจ๊คสัน (Jackson, et al. 2009, p. 270) พบว่า ปัจจุบันองค์การต่างๆ มักนิยมใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาสำหรับปรับปรุงสมรรถนะบุคลากร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่นเดียวกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สมชาย สรรประเสริฐ, 2552, หน้า 202) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจระบบบริหารราชการแนวใหม่ มีสมรรถนะตรงกับสายงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ และมานิตย์ นาคเมือง (2552, หน้า 216) ได้เสนอว่าสมรรถนะของครูมีความสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง

ของครูผู้สอนที่กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับ บลันเชิร์, บอร์สกี และ ไโดเออร์ (Blancero, Borski and Dyer, 1996) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะที่ต้องการของหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกตำแหน่งงานต้องมีสมรรถนะเสริม (Leverage Competency) เป็นสมรรถนะเสริมที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Role-Specific Competency) เป็นสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาและสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ เป็นไปตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 5) เสนอว่า การพัฒนาครูนอกจากจะต้องพิจารณาบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้ว จะต้องพิจารณาสมรรถนะของครูด้วย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจึงจำเป็นต้องกำหนดสมรรถนะของครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยและการปฏิรูปการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 โดยศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตามรายละเอียดของสมรรถนะย่อยแต่ละด้าน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ซึ่งการหาระดับของสมรรถนะย่อยแต่ละด้าน เป็นการหาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอน สอดคล้องกับ ขวัญดาว แจ่มแจ้ง (2555, หน้า 309) ที่ได้ศึกษาความต่างหรือระยะห่างที่จะต้องปรับปรุงระหว่างสมรรถนะที่เป็นจริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง โดยนำค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงลบด้วยค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่คาดหวัง ทั้งนี้ ช่องว่างที่มีค่าติดลบมากที่สุดถือเป็นสมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนามากที่สุด เช่นเดียวกับ จันทนา ครบแก้ว (2555, หน้า 73-74) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยศึกษาระดับสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลัก เป็นไปตามที่ สุนันทา เลาพันธ์ (2553, หน้า 8-9) ที่เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะเป็นเป้าหมายพื้นฐานที่ต้องการให้บุคลากรแต่ละคนมีในแต่ละตำแหน่งงาน การดำเนินการตามสมรรถนะของตำแหน่งจะเป็นข้อมูลที่บอกให้องค์กรทราบว่าพนักงานมีสมรรถนะระดับใดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานของตำแหน่งงาน เป็นการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างบุคคลและมาตรฐาน เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น นอกจากนี้ วัชรระ บุญธีรพร (ม.ป.ป.) ยังได้เสนอการวิเคราะห์สมรรถนะเพื่อการพัฒนาไว้ว่า 1) ต้องกำหนดระดับของความคาดหวังของสมรรถนะในแต่ละตัวที่ต้องการให้มีระดับ 1-5 2) ต้องกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะที่แตกต่างกันในหน่วยงานนั้นๆ การมีระดับความสามารถหนึ่งๆ แต่ละประเภทของงาน จะมีระดับที่แตกต่างกัน จึงต้องให้น้ำหนักต่างกัน 3) ต้องประเมินให้คะแนนระดับสมรรถนะที่มีอยู่จริงในขณะนั้น ซึ่งประเมินโดยทีมประเมินผลร่วมกับผู้บริหารในหน่วยงาน และ 4) หาผลต่างของสมรรถนะเพื่อประเมินผลในการจัดการพัฒนา

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 ซึ่งได้รูปแบบเป็นโครงสร้างเชิงระบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 ทั้งนี้ มีองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาครูผู้สอน คือ 1) หลักการพัฒนา 2) วัตถุประสงค์และตัวชี้วัดการพัฒนา 3) สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา 4) ระบบและกลไกการพัฒนา 5) ผลผลิตการพัฒนา 6) ประเมินผลการพัฒนา และ 7) ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งสอดคล้องกับสุเทพ ชิตยวงษ์ (2551, หน้า 255) ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนามาตรฐานครูมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการพัฒนามาตรฐาน 2) กระบวนการพัฒนามาตรฐาน 3) วิธีการและแนวทางการพัฒนามาตรฐาน เช่นเดียวกับเบญจวรรณ กี่สุขพันธ์ และคณะ (2551, บทคัดย่อ) ที่พบว่าองค์ประกอบของ

รูปแบบการพัฒนานาวิชาชีพรู ประกอบด้วย 1) หลักการ (Principle) 2) เป้าหมาย (Target) 3) วัตถุประสงค์ (Objective) 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ (Decisive Attribution) 5) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ (Success Factor) 7) ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ (Result) อีกทั้ง เช่น หมั่นเชตรกิจ และคณะ (2551, บทคัดย่อ) ได้เสนอไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนพัฒนาครูใหม่ 2) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมและการพัฒนาครูใหม่ 3) องค์ประกอบด้านการติดตามและประเมินครูใหม่ และ 4) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่จากเครือข่ายภายนอก และพบว่า รูปแบบที่ได้มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเนื่องจากผลของการตรวจสอบรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้เสนอความคิดเห็นว่ารูปแบบมีความครอบคลุมและเป็นไปตามทิศทางแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา เป็นไปตามที่สมาน อัสวภูมิ (2550, หน้า 83) เสนอการตรวจสอบรูปแบบโดยการประชุมสัมมนานักบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อวิพากษ์ และประเมินรูปแบบในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะต่อไป เช่นเดียวกับ อภิชัย นุชเนื่อง (2551, หน้า 175) ที่ใช้การตรวจสอบรูปแบบโดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน และครอบคลุมแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 ผู้วิจัยประเมินรูปแบบด้วยการประยุกต์ใช้วิธีการประชาพิจารณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้รูปแบบ เนื่องจากรูปแบบที่ได้เป็นการพัฒนาครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ใช้รูปแบบเพื่อพัฒนาครูผู้สอน จึงมีผลกระทบกับบุคคลทั้งสองกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา นาคสกุล (ม.ป.ป.) และปธาน สุวรรณมงคล (2555) ที่เสนอแนวคิดไว้อย่างสอดคล้องกันว่า การ

ประชาพิจารณ์เป็นการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขาโดยตรง และควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกหมู่เหล่าในวงกว้าง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สะท้อนความคิดเห็นอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับที่เทศบาลตำบลวัดโบสถ์ (ม.ป.ป.) ได้จัดประชาพิจารณ์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนของเทศบาลตำบลวัดโบสถ์ โดยนำหลักกระบวนการตามประกาศระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. 2548 ที่เปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบและร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินโครงการก่อสร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็กแทนสะพานแขวนไม้ข้ามแม่น้ำแควน้อย เพื่อนำข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และความเป็นไปได้จากการประชุมมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับสถานศึกษานอกเขตชุมชนเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และ 2 เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับนงลักษณ์ เรือนทอง (2550, หน้า 36) และรัตนะ บัวสนธ์ (2548, หน้า 185 – 187) ที่เสนอแนวคิดสอดคล้องกันในการกำหนดมาตรฐานการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ด้านความมีประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง/แม่นยำ ผลการประเมิน พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน แสดงให้เห็นว่าผลการตรวจสอบรูปแบบของผู้เข้าร่วมสัมมนา มีความสอดคล้องกับการประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง กล่าวได้ว่ารูปแบบได้ผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้ มีความชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และนำไปใช้สอดคล้องกับจุดประสงค์ อินทรรุ่ง (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง ความเหมาะสม และการใช้ประโยชน์ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประชุมสัมมนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบของระบบทุก

รายการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินระบบด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง (Feasibility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านการใช้ประโยชน์ (Utility) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนที่ได้จากการวิจัย เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอน ได้ตามความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่สูงขึ้นในแต่ละด้าน โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนา โดยศึกษาความต้องการจำเป็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากแต่ละองค์กรมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคคลแตกต่างกัน

1.2 เลือกใช้กิจกรรมและวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับบุคคลที่ต้องการพัฒนา เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.3 กำหนดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย เนื่องจากองค์ความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง จำเป็นที่บุคคลต้องพัฒนาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

2. สถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้สอนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นสถานศึกษาที่บริบทใกล้เคียงกัน หรือสถานศึกษาทั่วไป โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสมรรถนะที่จำเป็น

2.2 เลือกใช้กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลที่ต้องการพัฒนา

2.3 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และติดตามการนำผลจากการพัฒนาไปใช้สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

3. ครูผู้สอน สามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัย เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของตนเอง ได้ตามกิจกรรมการพัฒนาหรือบูรณาการให้เหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติการกิจได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา นาคสกุล. (ม.ป.ป.). *สำนักศิลปกรรม ราชบัณฑิตยสถาน*. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.royin.th/th/knowledge/detail.php>.
- ขวัญดาว แจ่มแจ้ง. (2555). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2544). *การปฏิรูปการสรรหาครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2550). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- จตุรงค์ อินทรรุ่ง. (2552). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู*. สืบค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.gse.siam.edu/paper/re52.html>.
- จันทนา ครบแคล้ว. (2555, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*, 4(1), 67-77.
- เชน หมั่นเขตรกิจ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- ณรงค์ อ้วนทอง. (2549). *ยุทธศาสตร์การผลิตครูตามมาตรฐานวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โนทัย อุดมบุญญาภภาพ. (2546). *คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรผลิตครูในศตวรรษ 21*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.
- ตำบลวัดโบสถ์, เทศบาล. (ม.ป.ป.). *สรุปผลการประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน โครงการก่อสร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็กแทนสะพานแขวนไม้ข้ามแม่น้ำแควน้อยบริเวณพื้นที่หมู่ที่ 4 ตำบลท้อแท้ข้ามไปหมู่ที่ 3 ตำบลท้อแท้ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดพิษณุโลก*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2555, จาก <http://www.nmt.or.th/phitsanulok/watbot>.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจวรรณ กิสุพันธ์ และคณะ. (2551). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2555). *ฐานข้อมูลการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2555, จาก <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php>.
- ผจญ โกจารย์ศรี. (2545). *การพัฒนาวิชาชีพของครูโดยการร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนมพร เฝ้าเจริญ และคณะ. (2549). *การพัฒนากระบวนการเครือข่ายการพัฒนาครูด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2552). *รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มานิตย์ นาคเมือง. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2548). *ทิศทางและอาณาบริเวณประเมิน*. นครสวรรค์: สารคดีวิถีการพิมพ์.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2551). *รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.
- วัชร บัญธิวรร. (ม.ป.ป.). *การพัฒนา Competency ของบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2555, จาก http://www.phare.go.th/file_buranakan/COMPETENCY.ppt.
- สมชาย สรรประเสริฐ. (2552). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550, กรกฎาคม-ธันวาคม). *การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาเอก*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 2(2), 83-84.
- สุกัญญา รัตติธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุเทพ จิตยวงษ์. (2551). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนันทา เลานันท์. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม). *สมรรถนะ (Competency) กับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*, 3(2), 1-10.

- Blancero, D., Boroski, J. & Dyer, L. (1996). *Key Competencies for a Transformed Human Resource Organization: Result of a Field Study*. Human Resource Management. 35 (July 1996): 383 – 403.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S. & Werner, S. (2009). *Managing human resources*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Keirstead, J. (2012). *Competencies and KSAOs*. (online), accessed 24 February 2012. Available. from www.psc-cfp.gc.ca/research.