

รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

**A DEVELOPMENTAL MODEL FOR ENHANCING PRIMARY TEACHERS'
COMPETENCIES UNDER THE OFFICE OF EDUCATION SERVICE AREAS**

วิวัฒน์ อ้นน่วม^{1*} วิทยา จันทรศิลา² สำราญ มีแจ่ม³ และเทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย⁴
Wiwat Onnuam^{1*} Vittaya Junsira² Samran Mejang³ and Teamjan Parnichparinchai⁴

^{1,2,3,4}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2,3,4}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, 65000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: wiwat.onn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิธีการวิจัยคือ การวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยการยกร่างและประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยการสอบถามผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. สภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูของกระทรวงศึกษาธิการ 2) สมรรถนะครู ด้านสมรรถนะประจำสายงาน 3) กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะครูโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 4) วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนา ประกอบด้วย การจัดระบบสรรหาคนเก่งคนดีเข้าสู่วิชาชีพครู การจัดระบบในการพัฒนาครูประจำการ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู และการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานของครู 2) สมรรถนะครู ประกอบด้วย ด้านความรู้ 3 สมรรถนะ ด้านเจตคติ 3 สมรรถนะ ด้านทักษะ 7 สมรรถนะ รวมทั้งสิ้น 13 สมรรถนะ 3) กิจกรรมการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ การพัฒนาเจตคติ และการพัฒนาทักษะ 4) กระบวนการส่งเสริมการพัฒนา ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนา การปรับปรุงแก้ไข

3. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปรากฏว่ามีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ การส่งเสริมสมรรถนะของครู

Abstract

This research aimed to develop a model for enhancing primary teachers' competencies under the Offices of Primary Educational Areas. The research, characterized as research and development, followed three steps: 1) studying the present status and ways of enhancing teachers' competencies through the synthesis of related documents and interviews of purposively selected experts, 2) constructing a developmental model for enhancing primary teachers' competencies by drafting a tentative model and verifying it through focus group discussion of the experts, and 3) evaluating the possibility of implementation of the constructed model in the schools by surveying the opinions of all the directors of the Office of Education Service Areas.

The research concluded that:

1. The present status and ways of enhancing teachers' competencies in the school under the offices of Primary Educational Service Areas consisted of: 1) the policy to enhance the competencies of the teachers under the Ministry of Education, 2) the competencies required by the teachers, 3) activities to develop the teachers' competencies, and 4) methods and processes of enhancing the teachers' competencies by the Office of Education Service Areas.

2. The constructed model for enhancing the development of teachers' competencies consists of four principal components: 1) the policy to enhance the development comprises system management of recruiting competent and decent applicants for the teaching profession, system management of the in-service development for the teachers, promoting teachers' instructions, and empowering the teachers for their performance, 2) the teachers' competencies consists of the knowledge (three elements), attitude (three elements), and skills (seven elements), totaling thirteen competencies, 3) activities for the development comprise the development of knowledge, attitude, and skills, and 4) the process of promoting the development include the planning of the development (P), implementing the plans (D), checking and evaluating the development (C), and improvement measures (A).

3. The evaluation of the utility of the constructed model as a whole and as individual factors by the directors of the Office of Educational Service Areas yielded a high level of feasibility of using the model.

Keywords: Model Development, Enhancement of Teacher Competencies

ความเป็นมาของปัญหา

สถานการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์หลายรูปแบบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุผลดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติหลักการจัดการศึกษา มาตรา 8 ว่าด้วยหลักการศึกษาดลอดชีวิตเพื่อปวงชน หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และหลักการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และในหมวดที่ 5 ได้บัญญัติการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาและคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยมุ่งหวังว่าจะสามารถแก้ปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาในการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง (สำนักปฏิรูปการศึกษา, 2545, น.2-3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาคือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547, น.31-32)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาในประเทศไทยประกอบด้วย ครู งบประมาณ อุปกรณ์ วัสดุ และการบริหารจัดการ โดยครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ คุณภาพการสอนของครู หากครูมีสมรรถภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานย่อมจะให้การศึกษาก่อนวัยอย่างมีคุณภาพ (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ, ม.ป.ป., น. 5 อ้างอิงใน ยงยุทธ ยะบุญธง, 2553) David McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) และสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) (สุกัญญา รัตมิตร์มโชติ, 2549, น.44-48)

จากการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงและปานกลาง ส่วนผลการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จึงมีความสนใจพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะขั้นสูงของบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. สร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. ประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการประเมินสมรรถนะครูอยู่ในระดับสูง และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างและประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสอบถามความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบเกณฑ์การตัดสินใจความเป็นไปได้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากการสรุปองค์ประกอบโดยการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางและแนวทางในการส่งเสริม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู องค์ประกอบด้านสมรรถนะครู องค์ประกอบด้านกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะครู และองค์ประกอบด้านวิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู

2. ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการยกร่างและตรวจสอบความเหมาะสมโดยการประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 สมรรถนะครู จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 3 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตร การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประกันคุณภาพการศึกษา 2) ด้านเจตคติ 3 สมรรถนะ ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การยอมรับและปรับตัวเข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ และการสร้างคุณลักษณะและจิตวิญญาณของความเป็นครู และ 3) ด้านทักษะ 7 สมรรถนะ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การวัดและ

ประเมินผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.2 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) การจัดระบบการสรรหาที่มุ่งใจคนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู 2) การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ 3) การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู 4) การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และ 5) การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

2.3 กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะครู จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การประชุม อบรม และศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อและฝึกอบรม การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดประสบการณ์ และอื่นๆ 2) ด้านเจตคติ ได้แก่ การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู การสร้างครูแกนนำและครูต้นแบบ การสร้างทีมงาน การกำกับติดตาม และอื่นๆ และ 3) ด้านทักษะ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้แบบบูรณาการ การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนา การนิเทศ ติดตาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน และอื่นๆ

2.4 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู จำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ การสร้างความตระหนักและร่วมระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การตั้งคณะกรรมการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อขออนุมัติต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และการบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วยวิธีการหลากหลาย การประเมินสมรรถนะครูด้วยเครื่องมือที่หลากหลายจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การสร้างเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะครู การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาสมรรถนะครู การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู และการกำกับ นิเทศและติดตามการดำเนินงานตามแผนงานโครงการเป็นระยะๆ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล ได้แก่ การตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม การสร้างเครื่องมือและดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ และการเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ การสรุปผลการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูต่อไป และการเผยแพร่ผลการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านสมรรถนะประจำสายงานด้วยวิธีการหลากหลาย

3. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 174 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า พบว่า รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบ

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย 3 ส่วนดังนี้

1. ผลการประเมินสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ครูส่วนใหญ่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และพบแนวทางในการส่งเสริม 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษิตตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของกระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 15) รวมทั้งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, น.17-30) 2) สมรรถนะครู ด้านสมรรถนะประจำสายงาน สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ด้านมาตรฐานความรู้ ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น.65) และสอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2554) 3) กิจกรรม ในการพัฒนาสมรรถนะครูโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2546, น.37-40) และสอดคล้องกับวิธีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของ อรัญ โสติพันธ์ (3-5 สิงหาคม 2548) 4) วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สอดคล้องกับหลักการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ของ Deming Mycoted (สุรัตน์ สุทธิชัชวาล, 2555, น.16; ปรีทรศน์ พันธบุรุษย์, 2545, น.53-54; วิฑูรย์ สิมะโชติ, 2545, น.43-47)

2. องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครู ด้านสมรรถนะประจำสายงานจากการศึกษาสมรรถนะครู ด้าน สมรรถนะประจำสายงานเพื่อกำหนดเป็นกรอบของการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูนั้น ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะครู จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและการพัฒนา สมรรถนะครู และผลการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน การวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการ ประเมินสมรรถนะครูอยู่ในระดับสูง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงได้สมรรถนะครูที่ ครูทุกคนควรมี จำนวน 13 สมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ด้านมาตรฐานความรู้ ในข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น.65) 11 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการ จัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัด และการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ สอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2554) 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การ พัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย และ 5) การสร้างความ ร่วมมือกับชุมชน สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งของครูผู้สอนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา (2548) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการ

สอน ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคม ด้านวิชาการและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ นาคเมื่อง (2551) ที่พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย และ 5) สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน

องค์ประกอบที่ 2 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู จากผลการวิจัย พบว่า นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูของกระทรวงศึกษาธิการ 5 นโยบาย ได้แก่ 1) การจัดระบบการสรรหาที่มุ่งใจคนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู 2) การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ 3) การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู 4) การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และ 5) การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ของกระทรวงศึกษาธิการ (2557, น.15) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู ไว้ดังนี้ 1) เร่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกันเพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยปฏิรูปให้มีความเชื่อมโยงกันทั้งหลักสูตรและการเรียนการสอนในโลก ยุคใหม่ และการพัฒนาครู ระบบการทดสอบ การวัดและประเมินผล โดยจะเริ่มจากวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ 2) ปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู จำนวนการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในโลกยุคใหม่ พัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ดูแลระบบสวัสดิการครู เพื่อขวัญและกำลังใจ และ 3) เร่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ สร้างมาตรฐานการเรียนการสอน และพัฒนาครู การพัฒนาเนื้อหาสาระ เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, น.17-30) ที่ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู จากผลการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะครู จำแนกตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ Benjamin S. Bloom ออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การประชุม อบรม และศึกษาดูงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อและฝึกอบรม การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดประสบการณ์ และอื่นๆ 2) ด้านเจตคติ ได้แก่ การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู การสร้างครูแกนนำและครูต้นแบบ การสร้างทีมงาน การกำกับติดตาม และอื่นๆ และ 3) ด้านทักษะ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้แบบบูรณาการ การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนา การนิเทศ ติดตาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน และอื่นๆ เพื่อเป็นกรอบในการออกแบบกระบวนการขั้นตอนและวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างมีระบบ สอดคล้องกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีขีดความสามารถ ความรู้ เจตคติ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูให้มี

คุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุมน อมรวิวัฒน์ (2546, น.37-40) ที่กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครู ประกอบด้วย การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู การอบรมครูประจำการ การนิเทศ ควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับวิธีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการของอรรถ โสทธิพันธุ์ (3-5 สิงหาคม 2548) ที่ระบุถึงกิจกรรมในการดำเนินงาน ได้แก่ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ เพื่อให้สำเร็จวุฒิการศึกษา การไปพูดคุย ปรีกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การหมุนเวียนงาน การสอนงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงานหรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้ไปดำเนินการ การศึกษาค้นคว้าความรู้ นั้นด้วยตนเอง การพัฒนาโดยการอบรมในห้องเรียน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิช นิรันตรานนท์ (2552) ที่พบว่า จากการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี เขต 1 ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การฝึกอบรม 2) การใช้พี่เลี้ยง และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมของครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 ผลการประเมินการสอนของครูผู้เข้าร่วมพัฒนามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมากที่สุดทุกข้อ รวมทั้งมีผลการประเมินสมรรถนะครูทั้งการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดีและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมากที่สุดทุกกลุ่ม

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู จากผลการวิจัย พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยวงจรควบคุมคุณภาพ ได้แก่ 1) การวางแผนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู 2) การปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู 3) การตรวจสอบและประเมินผล และ 4) การปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA ของ Deming Mycoted (สุรัตน์ สุทธิชัชวาล, 2555, น.16; ปรีทรรศน์ พันธุรธรรมย์, 2545, น.53-54; วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2545, น.43-47) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Plan) การดำเนินการตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) โดยการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหมายไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่และทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและระดับผลลัพธ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งหลักการดังกล่าวหากนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่ารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดังกล่าว สามารถนำไปใช้ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ นาคเมือง (2551) ที่พบว่า ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านองค์ประกอบโดยรวมของรูปแบบ ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ด้านหลักการพัฒนาสมรรถนะ และด้านแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จนั้น มีข้อควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาครูโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน

1.2 ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู

1.3 ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรกระตุ้น ส่งเสริม และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านสมรรถนะหลัก เพื่อให้มีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูที่ครอบคลุมและครบถ้วนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. (2556). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65.

ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ: เทคนิคการแก้ปัญหาแบบ "สียามา"*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).

มานิตย์ นาคเมือง, มานิตย์ ไชยกิจ, กาญจนา เกรียงสี และอนุชา กอนพวง. (2551). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 3(8), 13-26.

ยงยุทธ ยะบุญจง. (2553). *การพัฒนาแบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยการมีส่วนร่วม สำหรับครูผู้ช่วย โรงเรียนนารายวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน*. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2556, จาก <http://nws-ac.blogspot.com/2010/01/blog-post.html>

วณิช นิรันดรานนท์. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิตธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). *คุณภาพ คือ การบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2554). *แบบประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2554, จาก <http://www.nidtep.go.th/competency/book.htm>

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). **Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. Productivity, 9(53), 44-48.**
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2546). *กัลยาณมิตรนิเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุรัตน์ สุทธิชัชวาลย์, อรสา จรุงธรรม และบุญเรือง ศรีเหรียญ. (2557). *รูปแบบการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียน. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 133-142.*
- อรัญ โสทธิพันธ์. (2548). *การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่างหลักสูตรและเครื่องมือประเมินผลแบบมุ่งสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.

ภาษาอังกฤษ

- Amonwivat, S. (2003). *Supervision of True Friend*. Bangkok: Office of the Education Council. (in Thai)
- Bhandhubanyong, P. (2002). *Practical TQM: Suyama's problem solving techniques*. Bangkok: Technology Promotion Association (Thailand-Japan).
- Council Regulation of Professional Autonomy. (2013). *Government Gazette*. V. 130 (special). p. 65. (in Thai)
- Ministry of Education. (2014). *Routine Action Plan B.E. 2557*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission. (in Thai)
- Nakmuang, M., Chaiyagit, M., Ngourungsi, K., and Kornpuang, A. (2008). *The Functional Competency Development Model of Teacher in Basic School*. *Social Sciences Research and Academic Journal*, 3(8), 13-26. (in Thai)
- NIDTEP. (2011). *The Competency Evaluation form of Teachers and Educational Personnel*. Retrieved on December 11, 2011, from <http://www.nidtep.go.th/competency/book.htm> (in Thai)
- Nirantranon, V. (2009). *An Effective Competency Development Model of the Health Education and Physical Education Teachers in Small-Sized Schools under the Office of Educational Service Udon Thani Area Zone 1*. (Doctoral dissertation, Mahasarakham University). (in Thai)
- Office of the Education Council. (2011). *A Development of the Teachers and Education Personnel Proposed Policy*. Bangkok: Prigwarn Graphic. (in Thai)

- Office of the Education Council. (2012). National Education Act of B.E. 2542, and amendments (Second National Education Act B.E. 2545). Bangkok. (in Thai)
- OTEPC. (2004). Teachers and Educational Personnel Act B.E.2547. Bangkok: Suksapanpanit. (in Thai)
- OTEPC. (2005). The Professional Autonomy of Teachers and Educational Personnel. Bangkok. (in Thai)
- Rassametummachot, S. (2006). Competency: Management Tools Undeniable. *Productivity*, 9(53), 44-48. (in Thai)
- Simachokedee, W. (2002). Quality is integrating. Bangkok: Technology Promotion Association (Thailand-Japan). (in Thai)
- Sottipun, A. (2005). The Developing Curriculum and Competency Assessment. Bangkok: Department of Agricultural Extension. (in Thai)
- Sutthichatchawan, S., Charoontham, O., and Srihiran, B. (2014). Model of quality classroom action research development. *VRU Research and Development Journal Science and Technology*, 9(2), 133-142. (in Thai)
- Yaboonthong, Y. (2010). A Proposed Model of Intensive Preparedness and Development by Participation of New Civil Service Teacher, Nasaiwittayakom School, Office of Local Administrative Organization, Lamphun Province. Retrieved on October 13, 2013, from <http://nws-ac.blogspot.com/2010/01/blog-post.html> (in Thai)