

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
THE DEVELOPMENT OF KEY COMPETENCIES TEACHERS PROGRAM FOR
ENHANCEMENT THE COMPULSORY EDUCATION IN EXPANSION SCHOOL

วราธร บวรศักดิ์^{1*} เสาวณี สิริสุขศิลป์² และศิริกุล นามศิริ³

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

*Corresponding Author E-mail : varathorn53@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมและประเมินผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเป้าหมายของการวิจัย คือ ครูระดับการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 มีวิธีการวิจัยและพัฒนาเป็น 4 ระยะ คือ **ระยะที่ 1** การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะสำคัญ **ระยะที่ 2** การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะสำคัญและความต้องการจำเป็นวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ **ระยะที่ 3** การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ **ระยะที่ 4** การนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญไปใช้และการประเมินผลของการใช้โปรแกรมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ ส่วนที่ 3 การใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ ส่วนที่ 4 การประเมินผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญและเงื่อนไขความสำเร็จของการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญไปใช้

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีประสิทธิภาพ เห็นได้จาก 1) กลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีปฏิกริยาตอบสนองต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 50.41 คิดเป็นร้อยละ 63.01 และหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ย 75 คิดเป็นร้อยละ 93.75 3) การประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญโดยผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเองก่อนการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินก่อนการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) การประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : สมรรถนะสำคัญของครู, การศึกษาภาคบังคับ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were to develop the program, and evaluate the Key competencies teachers program for enhancement the compulsory education in expansion school. The target group of this study consisted of the teacher in the compulsory education in expansion school under jurisdiction of the office of Nongkhai Primary Educational Service Area 2, There were 4 phases of implementation in research and development including: Phases 1 theoretical study, related research with element of competencies program. Phases 2 study of current desirable

state, needful method of program. Phases 3 developing of competencies program. Phases 4 using and evaluate the competencies program by using research and development design.

The finding could be concluded as follow:

1. There were 4 parts of development key competencies teachers program for enhancement the compulsory education in expansion school: Part 1 ;the introduction, Part2; the details of competencies program, Part3; using the competencies program, Part 4; evaluation of using the competencies program and indicators of success in apply the key competencies program.

2. The key competencies teachers program for enhancement the compulsory education in expansion school, could be viewed from :1) the experimental group reacted on competencies program, overall were in “High” level’. 2) knowledge assessment for competencies program , average and percentage; before and after were in 50. 41, 63. 01 / 75. 00, 93. 75. 3) skill knowledge assessment for competencies program that the experimental group were self-assessment, in overall before and after were in “High” level and “Highest” level. The directors were assess, before and after were in “High” 4) evaluation of knowledge transfer into duty in expansion school, overall were in “Highest” 5) assessment of student learning outcomes for competencies program overall were in “High”.

Keyword : Key Competencies Teachers, The Compulsory Education, Expansion School.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องการอยู่รอดและยั่งยืน จำเป็นต้องประยุกต์เอาแนวคิดในเรื่องของสมรรถนะหลัก (core competency) มาใช้ที่เรียกว่า สมรรถนะขีดความสามารถ หรือความเข้มแข็งขององค์การที่ดี ล้วนแล้วแต่ต้องผ่านกระบวนการสะสมความรู้ ทำการวิจัย ค้นคว้ามาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานทั้งสิ้นโดยอันที่จริงแล้ว การเรียนรู้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของความเป็นมนุษย์ เพราะโลกในปัจจุบันเป็นโลกที่ต้องอาศัยฐานความรู้อย่างมาก ยิ่งทำให้มนุษย์มีการเรียนรู้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้คนส่วนใหญ่มักกล่าวถึงและเข้าใจความรู้ในความหมายที่แคบ ความรู้ไม่ใช่ข้อมูลหรือสารสนเทศ ถึงแม้ว่าความรู้จะมีความหมายเกี่ยวข้องกับสองคำที่กล่าวมาแล้วก็ตามแต่ ความรู้มีความหมายกว้างกว่าและยิ่งใหญ่กว่าในแง่ขององค์การความรู้มักจะสั่งสมอยู่ในรูปเอกสาร หรือแฟ้มเก็บเอกสารต่างๆ รวมไปถึงสั่งสมอยู่ในการทำงาน กระบวนการ การปฏิบัติงานและบรรทัดฐานขององค์การนั่นเอง (นิส ตาร์ก เวชยานนท์, 2549) นอกจากนี้ในสังคมยุคใหม่ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยที่การบริหารงานในองค์การต่างๆ ที่ต้องมีความมุ่งเน้นความรู้ ทักษะความชำนาญ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจะนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความพร้อมรับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ การที่องค์การจะสามารถอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้ องค์การจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพราะเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ที่อธิบายว่า ในปัจจุบันกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยปกติแล้วจะดำเนินการตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา การกำหนดหลักสูตร การจัดทำแผน และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าวจะประสบปัญหาตั้งแต่เริ่มต้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา (training needs) เพราะส่วนใหญ่จะเป็นความต้องการฝึกอบรมและพัฒนา (training wants) ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร จึงมักพบเสมอว่าบ่อยครั้งที่บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่บุคลากรมีความรู้อยู่แล้ว หรือเป็นหลักสูตรที่เคยอบรมและพัฒนามาแล้ว ดังนั้น แนวคิดในกระบวนการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ จึงแตกต่างจากเดิม คือ มีการนำเอาสมรรถนะเข้ามาในกระบวนการพัฒนาทุกกระบวนการเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตอบสนองความต้องการขององค์การ นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเจริญเติบโตขององค์การอีกด้วย

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทิศทางของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (competency) ซึ่งขณะนี้ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะ โดยนำไปเชื่อมโยงกับกระบวนการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ควรมีการสำรวจความต้องการของครู จัดสรรงบประมาณ และมีรูปแบบการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และควรมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหาร ให้การสนับสนุนในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรมบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

ดังนั้นเพื่อเป็นการแสวงหามาตรการและแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม การพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาโดยต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญจากการกำหนดเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นฐานการพัฒนา (Competency-Based) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ได้โปรแกรมที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูระดับการศึกษาภาคบังคับให้เกิดความรู้ ทักษะ และความสามารถตามสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูและเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการะงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. เพื่อประเมินผลของการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) แบ่งการวิจัยเป็น 4 ระยะ จำนวน 7 ขั้นตอน ดังภาพที่ 1 ตามลำดับ ดังนี้



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษา แนวคิด ทฤษฎีองค์ประกอบสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะสำคัญของครู เพื่อเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะสำคัญของครูจากนักวิชาการและองค์กร 32 แห่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ นิยามและตัวชี้วัด ได้องค์ประกอบของสมรรถนะสำคัญของครู 8 องค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (expert in-depth interview) ซึ่งเลือกแบบเจาะจงจำนวน 9 คน โดยนำผลการสังเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะสำคัญของครูโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือ และได้กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเลือกแบบเจาะจงจำนวน 9 คน ในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ประกอบด้วย

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 4 คน
- 2) ศึกษาพิเศษ จำนวน 3 คน
- 3) ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและความต้องการจำเป็นต่อวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูโดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของสมรรถนะสำคัญของครูและข้อมูลที่ได้รับการยืนยัน องค์ประกอบของสมรรถนะสำคัญของครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องเหมาะสม กับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 3.1) ประชากร ได้แก่ ครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6,828 โรงเรียน (ข้อมูลปีการศึกษา 2558) 3.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 361 คน ซึ่งได้จากการเทียบจำนวนประชากรกับตารางสำเร็จรูป (Krejcie and Morgan, 1970) และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi – stage random sampling)

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 4 การยกร่างโปรแกรมและวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสในการวิจัยเชิงสำรวจ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูในระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 มาเป็นแนวทางในการร่างโปรแกรมและคัดเลือกด้านที่มีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น สูงเรียงลำดับ มาเป็นกรอบเนื้อหาในการพัฒนาโปรแกรม

2. ยกร่างโปรแกรม จัดทำร่างคู่มือโปรแกรม โดยกำหนดองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมประกอบด้วย 8 โมดูล ส่วนที่ 3 การใช้โปรแกรมส่วนที่ 4 การประเมินผลการใช้โปรแกรมและเงื่อนไขความสำเร็จของการนำไปใช้ และใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพ โปรแกรมในขั้นตอนการนำไปใช้โปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบและยืนยันโปรแกรมและเอกสารประกอบ ได้แก่ คู่มือการใช้โปรแกรม โมดูลชุดการเรียนรู้ และแบบประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ซึ่งแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ได้แก่ แบบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ส่วนที่ 2 ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ การใช้โปรแกรม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยพิจารณาความเหมาะสมแต่ละ องค์ประกอบของร่างโปรแกรมและวิธีการพัฒนา รายละเอียดของโมดูลชุดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรม และเงื่อนไขความสำเร็จของโปรแกรม

ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้และการประเมินผลของการใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 6 การนำโปรแกรมไปใช้ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่สมัครใจ เข้าร่วม จำนวน 17 คน ได้แก่ครูโรงเรียนบ้านนาอาจ โรงเรียนบ้านผือและโรงเรียนบ้านนาเพียงใหญ่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคายเขต 2

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลของการใช้โปรแกรมตามแนวคิดของ Guskey (2000) มาเป็นกรอบในการ สร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมในขั้นตอนการนำไปใช้โปรแกรมในภาคสนาม โดยการประเมินผลการใช้ โปรแกรมใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง 2) การประเมินความรู้ตามสมรรถนะสำคัญของครู 3) การประเมินทักษะตามสมรรถนะครู 4) การประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ และ 5) การ ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมมีส่วนประกอบสำคัญ ดังนี้ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรม ประกอบด้วย 8 โมดูล ได้แก่ Module 1 : การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ Module 2 : การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ Module 3 : การพัฒนาผู้เรียน Module 4 : ภาวะผู้นำครู Module 5 : การทำงานเป็นทีม Module 6 : การพัฒนาตนเอง Module 7 : การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรม และ Module 8 : ทักษะในการสื่อสาร ส่วนที่ 3 การใช้โปรแกรม ส่วนที่ 4 การประเมินผลการใช้โปรแกรมและเงื่อนไขความสำเร็จของการนำโปรแกรมไปใช้ และใช้เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมในขั้นตอนการนำไปใช้โปรแกรมในภาคสนาม

2. สรุปผลการประเมินผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรม

กลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อโปรแกรม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลที่เกิดจากการดำเนินการตามโปรแกรมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการงาน ($\bar{X} = 4.82$) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้รับจากการดำเนินการตามโปรแกรม ($\bar{X} = 4.76$) และลำดับสุดท้าย คือ โสวัตศานุปรณ์ ประกอบการพัฒนา มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$)

2.2 ผลการประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครูของกลุ่มเป้าหมายโดยการเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนา

2.2.1 ผลการประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครูของกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรม ก่อนการพัฒนาเพื่อดำเนินการมอบชุดโมดูลให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนำไปศึกษาด้วยตนเองก่อนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในสถานศึกษาของตน พบว่า ชุดโมดูลที่ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสอบไม่ผ่านมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ชุดโมดูลที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 64.70 ชุดโมดูลที่ 2 การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศคิดเป็นร้อยละ 58.82 ชุดโมดูลที่ 6 การพัฒนาตนเองคิดเป็นร้อยละ 52.94 ชุดโมดูลที่ 8 ทักษะในการสื่อสารคิดเป็นร้อยละ 47.05 ชุดโมดูลที่ 7 การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรมคิดเป็นร้อยละ 35.29 ชุดโมดูลที่ 4 ภาวะผู้นำครูคิดเป็นร้อยละ 35.29 ชุดโมดูลที่ 5 การทำงานเป็นทีมคิดเป็นร้อยละ 17.65 และชุดโมดูลที่ 3 การพัฒนาผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 11.76

2.2.2 ผลการประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครูของกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยการเปรียบเทียบก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา พบว่า คะแนนก่อนการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 50.41 คิดเป็นร้อยละ 63.01 คะแนนหลังการพัฒนามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 75 คิดเป็นร้อยละ 93.75

2.3 ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู

2.3.1 ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครูของกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเองก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.05$) และลำดับสุดท้าย คือ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.82$) หลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 5.00$) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะในการสื่อสาร ($\bar{X} = 5.00$) และลำดับสุดท้าย คือ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.43$)

2.3.2 ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครูของกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.15$) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.11$) และลำดับสุดท้าย คือ พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.92$) หลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.56$) อยู่ใน

ลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.54$) และลำดับสุดท้าย คือ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.36$)

2.4 ผลการประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่

2.4.1 ผลการประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ของกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.72$) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะในการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.70$) และลำดับสุดท้าย คือ การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.54$)

2.4.2 ผลการประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ในโรงเรียนด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\bar{X} = 5.00$) อยู่ในลำดับมากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.98$) และลำดับสุดท้าย คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.82$)

2.5 ผลการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรม

ผลการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 2.77$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.84$) อยู่ในลำดับมากที่สุดรองลงมา คือ บทเรียนหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูนำมาจัดให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง ($\bar{X} = 2.82$) และลำดับสุดท้าย คือ นักเรียนมีความประพฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และจิตสำนึกที่มีต่อตนเอง คนอื่นและสังคมดีขึ้น ($\bar{X} = 2.66$)

อภิปรายผล

1. การประเมินปฏิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ เห็นได้จากผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งนี้เป็นเพราะโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูได้ออกแบบและพัฒนาจากกรอบแนวคิดพื้นฐานที่ผ่านการตรวจสอบกรอบแนวคิดและยืนยันเชิงทฤษฎีโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งโปรแกรมดังกล่าวยังผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทำให้มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโปรแกรมในครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ที่กล่าวว่าโปรแกรมคือแผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์กับองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์การส่งผลให้กลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีปฏิริยาตอบสนองต่อโปรแกรมอยู่ในระดับมาก

2. การประเมินความรู้สมรรถนะสำคัญของครู ผลการประเมินความรู้โดยการเปรียบเทียบ ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาตามโปรแกรม แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาความรู้สมรรถนะสำคัญของครูอันประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ทักษะในการสื่อสาร ภาวะผู้นำครู การจัดการชั้นเรียนและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาผู้เรียน และการทำงานเป็นทีมของครูระดับการศึกษาภาคบังคับที่ผ่านการพัฒนาตามโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับของงานวิจัยการพัฒนาและฝึกอบรมครูในกลุ่มภูมิภาคเอเชีย 6 ประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) ประเทศญี่ปุ่น มีการพัฒนาและฝึกอบรมครูหลายรูปแบบ อบรมครูใหม่ในโรงเรียนโดยจัดทีมครูเก่งเป็นพี่เลี้ยงจัดฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based training) ประเทศเกาหลี มีสถาบันแห่งชาติว่าด้วยการวิจัยและฝึกอบรมครูเพื่อใช้ ICT ประเทศจีน ฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้หลักสูตรใหม่พัฒนาครูเพื่อให้สามารถใช้ ICT ประเทศสิงคโปร์ อบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสำหรับผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครู ประเทศมาเลเซีย กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้ทุนการศึกษาปรับปรุงสาระการเรียนรู้และเพิ่มหลักสูตรอบรมครูเพื่อใช้ ICT

3. การประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู โดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเอง ก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ที่สุด และผลการประเมินทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครูโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ก่อนการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการออกแบบโปรแกรมมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ โดยเฉพาะในด้านความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) สมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ โดยผ่านการนำเอารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษามาประยุกต์ใช้แบบผสมผสานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกช ลิ้มตระกูล (2553) ได้ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การศึกษาต่อ การประชุมบุคลากรในโรงเรียน การอบรมสัมมนา การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงานและการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีการศึกษาต่อให้เต็มตามศักยภาพของตนเอง และผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนางานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินการนำความรู้และทักษะไปสู่การปฏิบัติในหน้าที่ ของกลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า กลุ่มผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตามโปรแกรมไปสู่การปฏิบัติในภาระงานในหน้าที่ ด้วยการออกโปรแกรมให้มีรูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาที่ใช้แบบผสมผสาน อาทิ เช่น การพัฒนาในระหว่างการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุง ตลอดจนเมื่อผู้เข้าร่วมโปรแกรมมีความรู้ และได้ฝึกปฏิบัติจริงจนเกิดทักษะตามสมรรถนะสำคัญของครู ซึ่งสอดคล้องกับ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) กล่าวไว้ว่าสมรรถนะก็คือ ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือความสามารถของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่ง ๆ ผู้ปฏิบัติต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วต้องรู้ว่าจะทำงานนั้นๆ อย่างไรและควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานนั้นได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์การทราบว่าคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

5. การประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนที่มีต่อโปรแกรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก โปรแกรมมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับครูอย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas R. Guskey (2000) กล่าวว่า หลักการแนวคิด แนวคิด ทฤษฎี ถือว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษา ที่คาดหวังว่า หากมีบุคลากรทางการศึกษา “มีความรู้” (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้ไปสู่ “การปฏิบัติ” (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการวัดและประเมินผลใน 5 ระดับ และระดับที่ 5 คือ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน : Students Learning Outcome คือเป้าหมายสูงสุดเป้าหมายของการเรียนรู้จะต้องมาจากการปฏิบัติงานจริง (Authentic Tasks) ครูจะต้องเป็นตัวอย่างและฝึกกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็น ผู้เรียนจะต้องฝึกฝนการสร้างความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ทักษะต่างๆ จะต้องให้มีประสิทธิภาพถึงขั้นทำได้และแก้ปัญหาจริงได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ที่จะเข้าร่วมโปรแกรมต้องมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะสำคัญและเป็นไปตามความต้องการจำเป็นตามโปรแกรม อีกทั้งยังต้องสามารถจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมพัฒนาตามโปรแกรมให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาแต่ละรูปแบบ เนื่องจากการพัฒนาตามโปรแกรมจะมีลักษณะต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1) ควรนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลาย มาผสมผสานในการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครู อาทิ รูปแบบการจัดทำเอกสารคู่มือประกอบการพัฒนา รูปแบบการปฐมนิเทศ รูปแบบการศึกษาด้วยตนเอง รูปแบบการฝึกอบรมเข้ม รูปแบบการสับคัน รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม รูปแบบการลงมือปฏิบัติจริง รูปแบบการให้มีส่วนร่วมในการสังเกตและประเมิน รูปแบบการให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รูปแบบการพัฒนาในงาน เป็นต้น ไม่ควรใช้เพียงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมาใช้ในการพัฒนา

1.3 สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ควรให้การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรพร้อมทั้งกำหนดเป็นนโยบายเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับใช้ในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครู
2) ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญของครูไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครูระดับการศึกษาภาคบังคับ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เป็นไปตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด
2) ควรทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมที่นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ครูทุกคนเข้าถึงและมีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง
3) ควรทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมที่สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของครูในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนหรือขอให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2555). การวิเคราะห์ปัญหาการบริหารและพัฒนาการศึกษาสู่การวิจัยและพัฒนา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรกช ลิมตระกูล. (2554). การศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เดชา เดชะวัฒน์ โฟ ศาส. (2543). Competency-based Human Resource Management. **วารสารการบริหารคน**, 21(4), 11-18.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิสสารก์ เวชยานนท์. (2549). **Competency – Based Approach**. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **กฎหมายและหนังสือเรียนของ ก.ค.ศ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). **รายงานการวิจัย เรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- APEC HRDEG Wiki. (2012). **21st Century Competencies**. Retrieved June 5, 2012, from <http://hrd.Apect. Org/index.php/21st –Century–Competencies>.



- Alschuld, J. W., & Witkin, B. R. (2000). **From needs assessments to action**. Thousand Oaks, CA : Sage Publications, Inc.
- Ballard, D. (2003). **Community needs and strengths assessment as an active learning project**. TheJournal of School Health, 73(7), 269–271.
- Guskey. (2000). **Evaluating Professional Development**. Library of Congress Cataloging In Publication Data, Printed in the United States of America.
- Mc Clelland D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. **American Psychologists**, 17(7), 57 – 83.
- NCREL: North Central Regional Educational Laboratory. (2002). **Technology Connections for School Improvement Planner's Handbook**. Retrived from <http://www.ncrel.org/tplan/handbook/ana4.htm>.
- Peterson, T. O., & Peterson, C.M. (2004). From felt need to actual need : A multi–method multi–Sample approach to needs assessment. **Performance Improvement Quarterly**, 17, 5–23.