

การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Developing of the Primary School Teacher Competencies Assessment
Model in Office of the Basic Education Commission

ทัศนรงค์ จารุเมธีชน¹
บุญชม ศรีสะอาด²
นุชวานา เหลืองอังกูร³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบ การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา จำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา โดยศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย และฐานข้อมูลต่างๆ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสมรรถนะ 5 คน และสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับครู 15 คน 2) การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน โดยนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มา ประกอบการร่างรูปแบบการประเมิน ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยการโดยประยุกต์ ใช้กระบวนการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทามติ (Mult Attribute Consensus Reaching : MACR) 3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมินกับผู้บริหาร 10 คน เพื่อนร่วมงาน 40 คน ครูผู้รับการประเมิน 40 คน และนักเรียน 200 คน และ 4) การประเมินรูปแบบการประเมินโดยผู้เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบ 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบประเมิน และแบบสอบถาม สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบ Mann-Whitney U test และ The Kruskal-Wallis test

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของ วัตถุประสงค์การประเมิน เนื้องานที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจำแนกเป็นสมรรถนะส่วนบุคคล 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัว และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะตามสายงาน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหาร หลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ การวิจัย ภาษาและเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ 2) รูปแบบ การประเมินสมรรถนะครู ที่ผู้วิจัยพัฒนามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก กล่าวคือ สามารถจำแนกสมรรถนะ ของครูที่มีคุณลักษณะและ

¹ คุชภีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พฤติกรรมในการทำงานต่างกันได้ 3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ผู้วิจัยพัฒนามีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบการประเมิน การประเมินสมรรถนะ สมรรถนะครู

ABSTRACT

This research aims to develop the primary school teachers competencies assessment model in Office of the Basic Education Commission. The research and development process are divided into four stages: 1) analyze and synthesize, component of competencies assessment model, competencies, indicators and assessment criteria. By studying the texts, articles, reports, research papers and databases, the experts were interviewed 5 people and ask 15 people, who stakeholder with teacher 2) create a model to assessment and manual of the assessment model. By bringing information from Step 1 to be the draft of assessment model. Check the propriety and feasibility of the model by 9 experts applying the discussions MACR. 3) Trial assessment model to 10 administrators, 40 colleagues, 40 teachers who evaluated and 200 students and 4) Assessment the model by 100 experiments involved: The instruments to collect data consisted of questionnaires and statistics used in this study consists of basic statistics were mean, standard deviation, median and range between quartiles. The hypothesis was tested with Mann-Whitney U test and The Kruskal-Wallis test. The results were as follows: 1) The Competencies assessment model, that researchers developed were shows the structure entailing; objective assessment, assessment content, indicators and criteria, evaluator, assessment methods, assessment period, and providing feedback. The competencies include 4 personal competencies; management and self-development, working with others, adaptability, the ethics and 7 job competencies; curriculum and learning management, classroom Management, students development, Measurement and evaluation, research, language and technology, and knowledge cultivate. 2) The model had discriminant validity, that can separate the teachers. who more features and functions behave differently. 3) The model had all each aspects at a high level for utility, feasibility, propriety, and accuracy.

Key words : Assessment Model; Teacher Competencies; Assessment Competencies.

บทนำ

การพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีมาตรฐานนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญคือ “ครู” ขณะที่องค์กรใด ๆ จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับคน การอำนวยความสะดวก สิ่งและการควบคุม จากปัจจัยดังกล่าว “คน” ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์กร ดำเนินการ ไปด้วยดีและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

ขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552)

กระบวนการที่สามารถค้นหาคุณค่าในตัวบุคคลได้ คือ การประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นวิธี การประเมินกระบวนการทำงาน และความสำเร็จจากการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมกับงาน เป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน ให้เหมาะสม และพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ไชยยันต์ ดาวรรวรณ์, 2544) และการประเมินสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการสร้างความกระตือรือร้นและแรงจูงใจของบุคลากร ตลอดจนระบุปัญหาและแก้ไขปัญหารวมทั้งจัดสรรทรัพยากรอันเป็นการขยายกรอบและแนวทางของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีขอบเขตกว้างขึ้น (Schneier, Beatty and Baird, 1986) การประเมินสมรรถนะ นอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรแล้ว ยังเป็นการช่วยตรวจสอบประสิทธิภาพของการทำงาน การบรรจุ การคัดเลือก การทดสอบ การมอบหมายงาน และการพักผ่อน (Chruden, Arthur and Shuman, 1968; Sison, 1986; ผุสดี รัตมาคม, 2542) ทำให้ ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนในการทำงาน แสดงถึง พัฒนาการ และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน (Cascio. 1995 : 275) จากความสำคัญของการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ทำให้องค์กร หน่วยงาน และสถานศึกษาต่าง ๆ หาวิธีการและรูปแบบที่ดีที่สุด เพื่อนำมาประเมินสมรรถนะของบุคลากรของตนเอง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน และหาวิธีการประเมินภายในองค์กรของตนเองมาทำการประเมิน แต่ส่วนมากเป็นการประเมินเพื่อบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและการให้ออกจากงาน มีค้อยพบวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมากนัก ในส่วนของวิธีการประเมินที่ผ่านมาส่วนมากจะใช้วิธีการประเมิน โดยยึดผู้ประเมินเป็นหลัก โดยพิจารณาจากคุณสมบัติหรือบุคลิกของตัวบุคคลมากกว่าวิธีการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งจะยึดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ และวิธียึดเป้าหมายเป็นหลักหรือผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ส่วนผู้ทำการประเมินก็ใช้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมิน ซึ่งเป็นแนวคิดการประเมินแบบบนลงล่าง (Topdown) ประกอบกับการประเมินมักใช้การประเมินแบบอัตนัย (Subjective) โดยใช้ความรู้สึกของผู้ประเมิน มาทำการตัดสิน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2542) ซึ่งการประเมินมีปัญหาใหญ่ ๆ 3 ประเด็น คือ 1) ปัญหาเกี่ยวกับ ผลการประเมิน ผลที่ได้จากการประเมินไม่ได้รับการยอมรับ ไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ มีความลำเอียง (Mckenna, Nevo and Stufflebeam, 1994) และไม่มีผลย้อนกลับ (Feed back) กับผู้ถูกประเมินเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข (Fraser and Streshly, 1994) และข้อมูลที่ได้จากการประเมินยังมิได้ถูกนำไปใช้ในการพิจารณาเรื่องการจัดจ้างงาน การส่งเสริมการทำงาน (Scriven, 1995) 2) ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบ นักวิชาการได้คิดค้นรูปแบบการประเมินแบบ ต่าง ๆ โดยรูปแบบการประเมินบางรูปแบบเน้นการประเมินแบบสรุปผล (Summative Evaluation) ไม่เน้นการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) (Mo, Conners and McCormick, 1998) และปัญหาความผิดพลาดเกี่ยวกับการนำรูปแบบการประเมินไปใช้ (Scriven, 1995) 3) ปัญหาเกี่ยวกับผู้ประเมิน คือ ผู้ประเมินไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินอย่างเพียงพอ (Fraser and Streshly, 1994) ผู้ประเมินมีความลำเอียงและอคติ ในการประเมิน (Mckenna, Nevo and Stufflebeam, 1994)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์การทางการศึกษาที่พัฒนาผู้เรียน ในระดับต้นของการศึกษา โดยพัฒนาการประเมินการปฏิบัติงานมาสู่การประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง แต่ที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ความมีอคติในการประเมิน การประเมินไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขงาน อนึ่งจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีเหตุผลในการประกาศใช้ คือ การแยกกันระหว่างการจัด

การศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากธรรมชาติผู้เรียนที่มีความแตกต่าง การจัดการเรียนรู้จึงต้องมีความแตกต่าง การใช้หลักการ ทฤษฎีในการจัดการเรียนรู้ การประเมินก็แตกต่าง ความรู้ความสามารถ ลักษณะการทำงานรวมถึงสมรรถนะครูก็ต่างกัน ดังนั้นการประเมินสมรรถนะครู ย่อมมีความแตกต่างกันตามไปด้วย ในขณะที่รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่มีอยู่เป็นการประเมินครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบ มิได้จำแนกเป็นระดับ

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยและพัฒนาารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการพัฒนารูปแบบ 4 ขั้นตอน 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน 2) การสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน 3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมิน และ 4) การประเมินรูปแบบการประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2543; รัตนะ บัวสนธ์, 2543; Debenham, 1989) เพื่อให้ได้รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเหมาะสม ซึ่งสามารถนำรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นเป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้ในการประเมินพฤติกรรมการทำงานของครู ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาเป็นรายบุคคลและภาพรวมได้ และช่วยให้การพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านสมรรถนะครู จำนวน 5 คน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับครูระดับประถมศึกษา จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสมรรถนะครู และแบบสอบถาม สำหรับสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับครู มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิค MACR เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย กลุ่มละ 3 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านสมรรถนะครู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิตัวแทนครูประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของร่างรูปแบบการประเมินองค์ประกอบสมรรถนะ สมรรถนะ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับครูระดับประถมศึกษา จำนวน 40 คน เพื่อศึกษาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) จุดด้อย จุดเด่น ปัญหาและอุปสรรค ของการใช้รูปแบบการประเมินและคู่มือ การใช้รูปแบบการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบการประเมิน ในครั้งนี้ คือแบบประเมินสมรรถนะครู มีลักษณะเป็นแบบประเมินปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน จำนวน 40 คน เพื่อพิจารณาว่ารูปแบบการประเมินมีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม ความถูกต้องครอบคลุม และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะครู มีลักษณะเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รายการประเมินครอบคลุมตามมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน มีลักษณะเป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์การประเมิน (Objective of the Evaluation) 2) เนื้องานที่มุ่งประเมิน (Content of Evaluation) 3) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน (Indicators and Criteria) 4) ผู้ทำการประเมิน (evaluator) 5) วิธีการประเมิน (The Method of Evaluation) 6) ระยะเวลาในการประเมิน (The Period of Evaluation) และ 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

สมรรถนะและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

1. การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self Management and Development)
:ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษา ค้นคว้าความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รู้จักใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำ -ผู้ตามที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และตรวจสอบตนเองอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ดังนี้
1.1) ศึกษา ค้นคว้าความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ 1.2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 1.3) การบริหารจัดการเวลา 1.4) การบริหารจัดการอารมณ์ 1.5) การประเมินตนเอง และ 1.6) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others): การประสานความร่วมมือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อก้าวสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 2.1) การร่วมงานกับผู้ปกครอง (Partnering Parents) 2.1.1) การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.1.2) การสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง 2.1.3) การให้ความสัมพันธ์ อย่างเสมอภาคต่อผู้ปกครองทุกคน 2.2) ทำงานร่วมกับชุมชน (Working with Community) 2.2.1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ 2.2.2) สร้างให้โรงเรียนเป็นศูนย์รวม ของการจัดกิจกรรม 2.2.3) มีความเข้าใจในสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ 2.3) ทำงานเป็นทีม (Working in Teams) 2.3.1) การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2.3.2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน 2.3.3) สื่อสารทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน 2.3.4) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2.3.5) การแสดงบทบาทเป็นผู้นำและผู้ตาม 2.3.6) มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability): ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและ เป็นกลุ่ม และสร้างความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 3.1) สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แม้ไม่ตรงตามความสามารถ 3.2) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

4. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity): การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 4.1) รักและศรัทธาในวิชาชีพ 4.2) มีวินัยและมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ 4.3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4.4) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency)

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) : ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร 1.2) การวิเคราะห์ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ 1.3) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เพื่อการจัดการเรียนรู้ 1.4) แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

2. การบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management): การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา การจัดการความสัมพันธ์ภายในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 2.1) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ 2.2) การจัดทำเอกสาร สารสนเทศ ประจำชั้น/ประจำวิชา 2.3) การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา 2.4) การจัดการความสัมพันธ์ภายในห้องเรียน

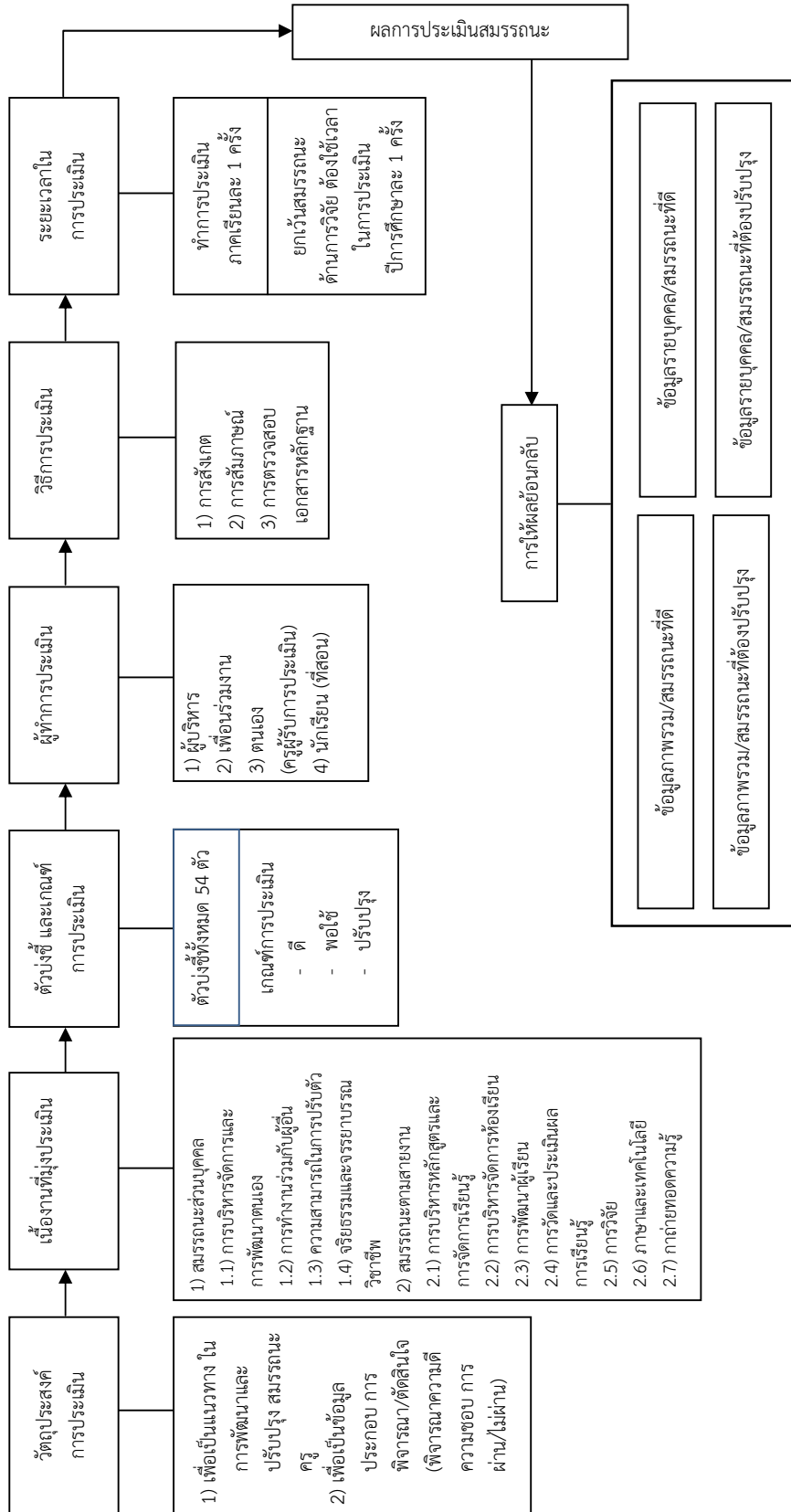
3. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development): ความสามารถในการรับความรู้สึกของผู้เรียนด้วยความเข้าใจ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความสามารถและความสนใจ มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 3.1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 3.2) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 3.3) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนและพัฒนาได้ตามศักยภาพ 3.4) สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือนักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 3.5) ส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (Measure and Assessment Learning) : ความสามารถในการออกแบบ การวางแผน การวัดและประเมินผล การนำเครื่องมือมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความ การให้ข้อมูลย้อนกลับ วัดและประเมินผลได้ความสภาพจริง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 4.1) การออกแบบ การวางแผน การวัดและประเมินผล 4.2) การนำเครื่องมือมาใช้ในการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 4.3) การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ 4.4) วัดและประเมินผลได้ความสภาพจริง 4.5) นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน 4.6) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

5. การวิจัย (Research): ความสามารถนำผลการวิจัยหรือทำวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สามารถพิจารณา ความถูกต้องและเหมาะสมของงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 5.1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน 5.2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน 5.3) สามารถพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมของงานวิจัยที่เกี่ยวกับ การพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

6. ภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology): ความสามารถใช้ทักษะทางภาษา ได้แก่ การพูด การอ่าน การเขียนเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 6.1) การใช้ทักษะการพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อสาร 6.2) การใช้ทักษะการพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่น ๆ เพื่อการสื่อสาร 6.3) การใช้เทคโนโลยี

7. การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge) : ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้โดยถ่ายทอดเนื้อหาได้ลึกซึ้ง บูรณาการความรู้ได้อย่างมีระเบียบ เรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปหายากได้ เป็นอย่างดี เชื่อมโยงหลักการและแนวคิดกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันได้ สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของนักเรียนได้ชัดเจน การใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาที่สอน โดยเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ ตามความความถนัด และความสามารถของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ดังนี้ 7.1) ความชำนาญในเนื้อหา 7.2) สะท้อนความคิด 7.3) คิดวิเคราะห์ 7.4) ความคิดริเริ่ม 7.5) การสอนอย่างสร้างสรรค์



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. คุณภาพด้านความเที่ยงตรง ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างครูกลุ่มที่ 1 (เป็นครูที่ได้รับยอมรับว่ามีความรู้ ความสามารถ และมีความทุ่มเทในการทำงานสูง โดยพิจารณาจากวิทยฐานะหรือรางวัลที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ) กับกลุ่มที่ 2 (กลุ่มครูทั่วไป) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียน และภาษาและเทคโนโลยี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัย และการถ่ายทอดความรู้ นั้นแสดงว่า รูปแบบการประเมินมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ทุกด้าน โดยครูกลุ่มที่ 1 มีสมรรถนะสูงกว่าครูกลุ่มที่ 2

3. คุณภาพตามมาตรฐานการประเมินของรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมิน จำนวน 100 คน คือ ผู้ที่ทดลองใช้รูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน กรรมการประเมิน และตนเอง โดยประเมินในกรอบการประเมิน 4 ส่วน คือ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง ผลการประเมินพบว่า มีมาตรฐานในระดับมากทุกด้าน ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 3.88$) และด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 3.91$)

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นข้อค้นพบสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกระบวนการ 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน 2) เนื้องานที่มุ่งประเมิน 3) ผู้ทำการประเมิน 4) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 5) วิธีการประเมิน 6) ระยะเวลาในการประเมิน และ 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยวัตถุประสงค์ของการประเมิน กำหนดไว้เป็นองค์ประกอบแรกของรูปแบบการประเมิน เนื่องจากวัตถุประสงค์การประเมินจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการประเมิน ดังแนวคิดของ Borich (1977) และพนัส หันนาคินทร์ (2542) ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินว่า ขั้นแรกต้องกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งที่ต้องการประเมิน สอดคล้องกับ อมรรัตน์ ทิพยจันทร์ (2547) และ ทิวารักษ์ เสรีภาพ (2548) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมิน ซึ่งพบว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นองค์ประกอบแรกของรูปแบบการประเมิน **เนื้องานที่มุ่งประเมิน** ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบสมรรถนะ ที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่มาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของบุคคล (Trait) และแนวคิดของตนเอง (Self concept) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะส่วนบุคคลและสมรรถนะตามสายงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌองค็วท์ แสททอง (2547) และ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) กล่าวว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ หน้าที่ที่แตกต่างกัน ความสามารถในการทำงานย่อมแตกต่างกัน ส่วนสมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย **ผู้ทำการประเมิน** ในการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยผู้ทำการประเมินหลายฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียนและตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542) อมรรัตน์ ทิพยจันทร์ (2547) และ สมเกียรติ บุญรอด (2550) ที่กล่าวว่าผู้ทำการประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติงาน นอกจากผู้บริหารแล้วควรให้บุคคลอื่นทำการประเมินด้วย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันย่อมจะรู้จักผู้รับการประเมินเป็นอย่างดีดีกว่าผู้อื่น เพราะได้เห็นขั้นตอนการทำงานหรือร่วมทำงานกันอยู่เป็นประจำ ขณะ ผู้ที่เห็นพฤติกรรมของครูผู้รับการประเมิน และได้รับผลโดยตรง ย่อมสามารถประเมินพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี คือ ผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ ศีวารมย์ (2542) ที่ได้พัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า แหล่งผู้ให้ข้อมูลในการประเมินมี 5 แหล่ง คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าหมวดวิชา เพื่อนร่วมงาน ตนเองและนักเรียน ขณะที่ Perera (2003) ได้ทำการศึกษาและสมรรถนะ ของครู ระดับประถมศึกษาในประเทศศรีลังกา ซึ่งแหล่งข้อมูลในการวิจัย ประกอบด้วย ครูนักการศึกษา ครูผู้ชำนาญการ ผู้กำหนดนโยบาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญอื่น ๆ **ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน** เพื่อให้ ผู้ประเมินใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบและปฏิบัติตน ให้บรรลุตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 54 ตัว และเกณฑ์การประเมิน มีความเหมาะสมในการประเมิน และมีความเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เนื่องจาก การที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรอบสมรรถนะของ Department of Education and Training , Government of Western Australia : DETGWA (2004), Ministry Of National Education, Turkish Republic : MNETR (2006), British Council : BC (2009), The National Institute of Education, Singapore : NIES (2009), Microsoft Institute : MI (2011), ครูสภา (2548), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) จากกรอบ ที่ผ่านกระบวนการเป็นอย่างดีแล้ว และ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ การประเมิน ได้ผ่านกระบวนการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้เทคนิคการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทามติ ซึ่งทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และเกณฑ์ การประเมิน แล้วจึงทำให้ตัวบ่งชี้ทั้ง 54 ตัว และเกณฑ์ การประเมิน มีความเหมาะสมในการประเมินสมรรถนะครู สอดคล้องกับ สมเกียรติ บุญรอด (2550) ที่ได้พัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้กระบวนการประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเทคนิค MACR พบว่า ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับมาก **วิธีการประเมิน** ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และ การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน โดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ Borich (1977), รัตนา เชาว์ปรีชา (2538) และ อลงกรณ์ มีสุขาดา ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย สามารถ วัดได้ตรงกับสภาพจริง **ระยะเวลาในการประเมิน** ระยะเวลาในการประเมิน กำหนดให้ทำการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้ การประเมินตอบรับการพิจารณาความดีความชอบทำการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง และ เป็นการติดตามพฤติกรรมการทำงานของครูและช่วยสะท้อนผลการ

ทำงานเป็นระยะเพื่อปรับปรุง การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์ (2547) ที่ได้พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ ซึ่งกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ยกเว้นภารกิจด้านการวิจัยที่ควรทำการประเมินปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญองค์ประกอบหนึ่ง ของรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะข้อมูลที่ย้อนกลับจะเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมของครูและช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Glass : 1978) จากรูปแบบการประเมินสมรรถนะครู ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นมีวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็น 2 มิติ 4 ลักษณะ คือ แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล แจ้งผลการประเมินเป็นกลุ่ม/ภาพรวม แจ้งผลการประเมินสมรรถนะที่ดี แจ้งผลการประเมินสมรรถนะที่ควรปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Millman (1990) ที่กล่าวว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังได้รับการประเมินสมรรถนะครูแล้ว ควรมีการนำผลไปชี้แจงให้ครูได้ทราบและควรที่จะกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยเนื้อหาสาระของข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนา ดังนี้ 1) เนื้อหาหรือข้อมูล ที่ต้องการรับการพัฒนา 2) สาเหตุที่ต้องได้รับการพัฒนา 3) ปัจจัยที่ส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนา 4) ตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา และ 5) บุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดตามผลการประเมิน ในขณะเดียวกันก็นำเสนอผลการประเมินรายบุคคล เสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ/พิจารณาความดีความชอบ ผ่าน/ไม่ผ่าน และสะท้อนข้อมูลแก่ครูเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองต่อไป

1.2 ผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล และสมรรถนะสายงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.2.1 สมรรถนะส่วนบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.2.1.1 การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง เป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงพฤติกรรมของครูที่บ่งชี้ถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษา ค้นคว้าความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รู้จักใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และตรวจสอบตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ MNETR (2006), NIES (2009), MI (2011) ที่กำหนดสมรรถนะเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองและอาชีพการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ซึ่งมีกรอบพฤติกรรม ได้แก่ การประเมินตนเอง พัฒนาตนเอง และปฏิบัติและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ ความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น การจัดการและประเมินการทำงาน การพัฒนาตนเอง การวางแผน และการบริหารเวลา เป็นต้น ซึ่งมุ่งให้ครูมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจัดการพฤติกรรม กระตือรือร้นที่จะหาข้อเสนอแนะ มีการวางแผนโครงการได้อย่างเหมาะสมระหว่างเวลากับความสำคัญ มีเหตุผลและมีเป้าหมายที่ชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของงานและประเมินอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้โครงสร้าง ของงานไม่เสียไป ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ให้ความใส่ใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองในกรอบสมรรถนะว่าเป็นการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สอดคล้องกับ ชนาธิป พุ้ยแป (2551) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้น

ผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเอง เป็นสมรรถนะหลักที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

1.2.1.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงการประสาน ความร่วมมือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ MNETR (2006) ที่กล่าวเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน โดยมุ่งให้ครูต้องเป็นผู้รอบรู้สิ่งแวดล้อม สามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม ทำให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรม สร้างความสัมพันธ์กับครอบครัว และสร้างความร่วมมือและความมั่นใจกับครอบครัว ขณะที่ BC (2009) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เน้นที่สามารถร่วมงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ NIES (2009) และ MI (2011) ได้กำหนดกรอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2 ส่วน คือ การร่วมงานกับผู้ปกครอง และการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นให้ครูตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือ และร่วมมือกับผู้ปกครอง ในการพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียน ใช้กลยุทธ์ที่เพื่อให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความคืบหน้าของนักเรียน และกิจกรรมของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับผู้ปกครอง กระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะหาโอกาสสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อมูล แสดงความคิดเห็นเชิงบวกกับคนอื่น ๆ และพูดถึงสมาชิกในเชิงบวก ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงประเด็น การทำงานเป็นทีม ว่าเป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ คือ การบริการที่ดี ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับ ชนาธิป พุ้ยแป (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่สอดคล้องกับ การทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การประสานความร่วมมือในการทำงาน

1.2.1.3 ความสามารถในการปรับตัว เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงความสามารถ ในการปรับตัว ในการทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่ม และสร้างความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ BC (2009), NIES (2009) ที่กล่าวถึง สมรรถนะความยืดหยุ่น ว่าเป็นความสามารถ ในการปรับตัวในการทำงาน ในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่ม แม้จะมีปัญหาที่คาดไม่ถึงแต่จะต้องไม่ย่อท้อ ครูควรมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความพากเพียรในเวลาที่ท้าทาย มีการจัดการที่ดี ยืนหยัดที่จะก้าวข้ามอุปสรรค ด้วยความคาดหวังในทางที่ดี สามารถที่จะตัดสินใจอย่างเหมาะสมเพื่อโอกาสที่ดีแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ดี ส่วน MI (2011) กล่าวถึงสมรรถนะ ที่เกี่ยวข้อง คือ เรียนรู้ได้รวดเร็ว กล่าวคือ เรียนรู้ได้รวดเร็วเมื่อเจอปัญหาเฉพาะหน้า มีการวิเคราะห์ข้อดีข้อด้อยเพื่อใช้ในการปรับปรุง มีการทดลองและหาวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา สนุกและมีความท้าทายในการทำงานที่แปลกใหม่

1.2.1.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู สอดคล้องกับแนวคิดของ MNETR (2006) เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองและอาชีพ-การพัฒนาอย่างมืออาชีพ ซึ่งมีกรอบพฤติกรรมคือ ปฏิบัติและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ เคารพกฎและตระหนักถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ NIES (2009) ที่ได้กำหนดสมรรถนะ

ด้านความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น ซึ่งบ่งชี้ถึง ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและกฎหมาย และมีความเข้าใจและเคารพผู้อื่น กล่าวคือ ครูต้องตระหนักถึงความเป็นมืออาชีพในทุกพฤติกรรมที่ปฏิบัติ ตระหนักถึงความรับผิดชอบทางกฎหมายและต้องรักษามาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง และรับผิดชอบต่อเมื่อให้แสดงออกไปแล้ว ส่วน MI (2011) ได้นิยามสมรรถนะเกี่ยวกับจรรยาบรรณและความน่าเชื่อถือ ว่าครูจะต้องเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความเที่ยงตรง พุดจริง นำเสนอแต่สิ่งที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่น ยอมรับความผิดพลาดไม่บิดเบือนความผิดของตนเองเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล ขณะที่ ครุสภา (2548) กล่าวถึง สมรรถนะของความเป็นครูว่า จะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับ มณีรัตน์ ฉัตรอุทัย (2551) ที่ได้ศึกษารอบสมรรถนะและ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการห้องสมุด ของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรม เป็นสมรรถนะย่อยของสมรรถนะหลักของผู้ให้บริการห้องสมุด

1.2.2 สมรรถนะตามสายงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้สอดคล้องและเป็นระบบ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของครุสภา (2548) ที่กล่าวถึงสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ว่า ครูจะต้องสามารถวิเคราะห์หลักสูตร สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้ อย่างหลากหลาย สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร สามารถจัดทำหลักสูตร สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค สามารถออกแบบ การเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึง การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวม ๆ ว่า ครูต้องมีความสามารถ ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้สอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ BC (2009) กล่าวว่า สมรรถนะการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องสามารถจัดเตรียมหลักสูตรและจัดให้เหมาะสมในแต่ละวัตถุประสงค์ และใช้กระบวนการ วิธีการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสมรรถนะการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ ครูจะต้องสามารถในการประเมินความต้องการ ของผู้เรียนด้วยกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ การเรียนรู้ได้ ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างอิสระ ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนปรับลักษณะการเรียนรู้และกลยุทธ์ เพื่อประสิทธิผลการเรียนรู้ที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ขนาธิป พุ้ยแป (2551) ที่ศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะย่อยของสมรรถนะตามสายงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2.2 การบริหารจัดการห้องเรียน เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงพฤติกรรมในการจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา การจัดการความสัมพันธ์ภายในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ BC (2009) ที่กล่าวว่า ครูควรมีสมรรถนะเกี่ยวกับทักษะการจัดการชั้นเรียน กล่าวคือ ครูต้องมีความสามารถ ในการวางแผน การควบคุมและอำนวยความสะดวก

ต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนการสอน และสนองความต้องการที่แตกต่างกันทางความสามารถ วัฒนธรรมและเพศของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับชนาธิป ทั้ยแป (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นสมรรถนะย่อยของสมรรถนะตามสายงาน สำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2.3 การพัฒนาผู้เรียน เป็นสมรรถนะที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการรับความรู้สึกของผู้เรียนด้วยความเข้าใจ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความสามารถและความสนใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ MNETR (2006) ที่กำหนดให้ครูต้องมีสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจผู้เรียน โดยครูจะต้องมีความเข้าใจในการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน พิจารณาความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เห็นคุณค่าของผู้เรียน และชี้แนะผู้เรียนได้ ในขณะที่ DETGWA (2004) ได้กำหนดให้ครูต้องมีสมรรถนะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งบ่งชี้ถึง การเลือกกลยุทธ์และวิธีการสอนที่สนองความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคล กลุ่มและหรือชั้นเรียนของนักเรียน อย่างองค์รวมและครอบคลุมสุด ซึ่งสอดคล้องกับ BC (2009) ที่กล่าวถึงสมรรถนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ ว่าครูจะต้องสามารถประเมินความต้องการ ของผู้เรียนด้วยกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างอิสระ สามารถช่วยให้ผู้เรียนปรับลักษณะการเรียนรู้และกลยุทธ์ เพื่อประสิทธิผลการเรียนรู้ที่ดี ส่วน NIES (2009) กล่าวถึงสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนว่า ครูต้องมีความเชื่อว่านักเรียนทั้งหมดนั้นสามารถเรียนรู้ได้ ครูจะต้องดูแล และให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคน ซึ่งครูจะต้องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน ใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต พัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ และ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความคาดหวังสูงต่อนักเรียนทั้งหลาย เคารพความแตกต่างของภูมิหลัง เอาใจใส่ในการพัฒนาผู้เรียน และใช้ทักษะการสื่อสาร การฟัง เอาใจใส่และช่วยเหลือ/แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียน

1.2.2.4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการการออกแบบ การวางแผนการวัดและประเมินผล การนำเครื่องมือมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ วัดและประเมินผลได้ความสภาพจริง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิดของ MNETR (2006) ที่ได้กำหนดกรอบสมรรถนะเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดวิธีการและเทคนิคในการทดสอบและประเมินผล 2) การทดสอบ ผลการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคที่แตกต่างกัน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย และ สะท้อนผลการเรียนของผู้เรียนและพัฒนา และ 4) ทบทวนกระบวนการเรียนการสอนจากผลที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ BC (2009) ที่กำหนดกรอบสมรรถนะการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ว่าครูต้องมีความสามารถในการออกแบบ การวางแผน และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ในการประเมินในกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนได้รับทราบถึง ผลการประเมิน ขณะที่ ครุสภา (2548) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะการวัดและประเมินผล การศึกษา โดยครูจะต้องสามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ ชนาธิป ทั้ยแป (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นสมรรถนะย่อยของสมรรถนะตามสายงาน สำหรับครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน

1.2.2.5 การวิจัย เป็นสมรรถนะที่บ่งชี้ถึงความสามารถนำผลการวิจัย หรือ ทำวิจัย อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สามารถพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมของงานวิจัยที่ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กำหนดกรอบสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน ว่าครูควรมีความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุป อย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องกรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ ครุสภา (2548) ที่กำหนดกรอบ สมรรถนะการวิจัยทางการศึกษา ว่าครูจะต้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนาธิป พุ้ยแป (2551) ที่ ศึกษาการพัฒนา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการทำวิจัย เป็นสมรรถนะย่อยของสมรรถนะตามสายงาน สำหรับครูผู้สอนในการ ปฏิบัติงาน

1.2.2.6 ภาษาและเทคโนโลยี เป็นสมรรถนะที่บ่งชี้ถึงความสามารถใช้ทักษะ ทางภาษา ได้แก่ การพูด การอ่าน การเขียน เพื่อการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมในการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ครุสภา (2548) ที่กำหนดสมรรถนะตาม มาตรฐานความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ซึ่งบ่งชี้ว่าครูควรสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การ อ่าน การเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้อุปกรณ์ขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ว่าควรใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ใน การจัด การเรียนรู้ สอดคล้องกับ NIES (2009) ที่กำหนดกรอบสมรรถนะเกี่ยวกับจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่ นักเรียน ว่าครูควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ ในการส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของ นักเรียนและช่วยให้นักเรียนเลือกศึกษาประเด็นที่เหมาะสมในยุคที่เทคโนโลยีหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ BC (2009) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะเกี่ยวกับองค์ความรู้ ว่าครูควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวความคิด ทักษะ ระบบ ภาษา และความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2.7 การถ่ายทอดความรู้ เป็นสมรรถนะที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้ โดยถ่ายทอดเนื้อหาได้ลึกและบูรณาการความรู้ได้อย่างมีระเบียบ เรียงลำดับเนื้อหาจากง่าย ไปหายาก ได้เป็นอย่างดี และเชื่อมโยงหลักการและแนวคิดกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันได้ สามารถให้ข้อมูล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของนักเรียนได้ชัดเจน การใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และ เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิชา ที่สอน โดยเสนอแนวคิดใหม่ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ ตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ NIES (2009) ที่ กำหนดกรอบสมรรถนะการถ่ายทอดความรู้ ว่าครูผู้สอนต้องแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในสาระและ ประเด็นที่เกี่ยวข้องที่จะสอน และสอบถามว่านักเรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาและแบบฝึกที่สอนไปหรือไม่ ซึ่ง สะท้อนถึงความชำนาญในเนื้อหา สะท้อนความคิด คิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสอนความคิด สร้างสรรค์ และการมุ่งเน้นอนาคต ในขณะที่ DETGWA (2004) ได้กำหนดสมรรถนะเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมใน การเรียนอย่างมืออาชีพ โดยครูส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ช่วยสะท้อน ตัวตนและพัฒนาการเรียนรู้อย่างของชุมชน

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงจำแนก โดยใช้เทคนิคกลุ่มรูขี้ด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างครูกลุ่มที่ 1 กับ ครูกลุ่มที่ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นแสดงว่า รูปแบบการประเมินมีความเที่ยงตรง เชิงจำแนก (Discriminant Validity) ซึ่งจะช่วยให้สามารถประเมินได้ตรงตามความเป็นจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2543) ที่กล่าวว่า หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของผู้อื่นและผลการวิจัย ที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่

3. ผลการประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินรูปแบบการประเมิน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ปรากฏเช่นนี้เนื่องมาจากการพัฒนารูปแบบการประเมิน ในครั้งนี้ได้ผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัย เพื่อเป็นสารสนเทศประกอบการร่างรูปแบบการประเมิน องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาประมวลเข้าด้วยกัน โดยการสังเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ร่างรูปแบบการประเมิน องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน และโครงสร้างของร่างรูปแบบการประเมินเบื้องต้น หลังจากนั้นได้ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการประเมิน องค์ประกอบของรูปแบบการประเมิน สมรรถนะ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน โดยการประยุกต์ใช้เทคนิคการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณะเพื่อหาฉันทามติ ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการประเมิน ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร มะลาศรี (2554), สมเกียรติ บุญรอด (2550), อมรรัตน์ ทิพย์จันทร์ (2543) และราตรี นันทสุคนธ์ (2547)

ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีกรอบแนวคิดการประเมินโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมิน Stakeholder-Based Approach ดังนั้นสถานศึกษาควรพิจารณาให้รอบด้านว่าสามารถให้ใครร่วมประเมินสมรรถนะครูได้อีกบ้าง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และจะมีความสำเร็จในการดำเนินงานได้นั้นสถานศึกษาควรให้ความรู้บุคลากรผู้รับผิดชอบในการประเมินและผู้เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความรู้และทักษะการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ แผลผล สรุปและรายงานผลการประเมิน

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา คัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท วี.พรินทร์ (1991) จำกัด, 2552.
- ไชยยันต์ ถาวรวรรณ. การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ คอ.ด. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, 2544.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2548.
- ทิวารักษ์ เสรีภาพ. การพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2548.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุริยวิยาศาสตร์, 2543.
- ผุสดี รุมาคม. การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์กราฟฟิค, 2542.
- พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- มนูญ ศิวารมย์. การพัฒนากระบวนการประเมินแบบ 360 องศาเพื่อพัฒนาการสอนของครู สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- รัตน์ บัวสนธ์. การวิจัยและพัฒนา. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2543.
- รัตนา เชาว์ปรีชา. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ราตรี นันทสุคนธ์. การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบร่วมมือสำหรับประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2547.
- สมเกียรติ บุญรอด. การพัฒนารูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2553.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สกศ., 2548.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. “การประเมินการปฏิบัติงาน หลักการ และแนวทางปฏิบัติ”, วารสารวิชาการสภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 4(1), 1-10, 2542.
- อมร มะลาศรี. รูปแบบการประเมินความเสี่ยงทางการศึกษาสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์. กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.
- อมรรัตน์ ทิพยจันทร์. การพัฒนารูปแบบผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2543.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย, 2540.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. Career Development in Practice. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์. 2547.

- Borich, G.D. **The Appraisal of Teaching : Concept and Process.** Massachusetts : Addison – Wealey, 1977.
- British Council. **Teaching Competency**, 2009. <www.britishcouncil.org.sg/> October 1, 2011.
- Cascio, W.F. **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life Profits.** New York : McGraw – Hill Book company, 1995.
- Chruden, H.J. and Arthur W. Sherman Jr. **Personal Managemant.** Ohio : Ohio Weatern, 1968.
- Debenham, J.K. **Knowledge systems design.** 1989. <<http://www.getcited.org/pub/>> August 10, 2011.
- Department of Education and Training. **Competency Framework FOR TEACHERS.** 2004 << www.det.wa.edu.au/policies/detcms/cms.../asset/?asset>> August 24, 2011.
- Fraser, L.E. and Streshly, W. “Lack of Accuracy Feedback, and Commiment in Teacher Evaluation,” **Journal of Personal Evaluation in Educaion.** 8(1) : 47–57 ; 1994.
- Glass, G.V. “Standard and Criteria.” **Journal of Educational Measurment.** 15 : 273-261 ; 1978.
- McClelland, D.C. **Competence at work : Models for superior performance.** New York : John Wiley & Sons, 1993.
- Mckenna, B., Nevo, D., and Stufflebeam, D.L. **The School Proffessional’s guide to Omproving Teacher evaluation system.** Center for Research on Educational Accoutability Teacher Evaluation. Western Michigan University Evaluation Center, 1994.
- Microsoft Institute. **Start using the Education Competencies : Primary and middle school teacher.** (2011). <<http://www.microsoft.com/education/en-us/training/competencies/pages/default.aspx>> August 24, 2011.
- Millman, J. **The New Handbook of Teacher Evaluation.** London : Sage, 1990.
- Ministry of National Education, Tukiish Republic. “Teacher Training Component,” **Generic Teacher Competencies.** Ankara, 2006.
- Mo, K.W., Conners, R. and McCormick, J. “Teacher Apprasial in Hong Kong Self-Maraging Secondary School : Factors for Effective Practices.” **Journal of Personnel Evaluation in Education.** 12 : 19-42 ; 1998.
- National Institute of Education, Singapore. **A Teacher Education Model for the 21st Century.** 2009. <www.nie.edu.sg/about-nie/teacher-education-21> August 24, 2011.

- Perera, S. **Teacher education and teacher competencies : a study of how a model of teacher competencies could inform pre-service primary teacher education in Sri Lanka.** Ed.D. Dissertation, New South Wales : University of Wollongong, 2003.
- Scriven, M. “A Unified Theory to teacher Evaluation,” **Studies in Education Evaluation.** Vol 21 : 111-129 ; 1995
- Schneier, C.E., Beatty, R.W., and Baird, L.S. “Creating a Performance Management System,” **Training and Development Journal,** 40(5) : 74-79 ; May 1986.
- Sison.P.S. **Personal Management.** Manila : Personal Management Association of the Philippine, 1986.