บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะครูและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

ส่วนที่ 4 ผลการสรุปองค์ประกอบสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะครูและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการประเมินสมรรถนะของครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและการพัฒนาสมรรถนะครู และผลการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับ สมรรถนะครูและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า องค์ประกอบในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู มี 4 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

3. การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

4. การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู เช่น สนับสนุนงบประมาณการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง การใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และการมีระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีคุณภาพ

5. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 9 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
7. การยอมรับและปรับตัวเข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์
8. การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

9. การมีทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. หลักการในการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน

1.2 การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากร

1.3 การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Site Based Development หรือ School Based Development)

1.4 การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมแต่ละบุคคล

1.5 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติ

1.6 การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปของเครือข่าย

1.7 การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

1.8 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงาน

2. กิจกรรมในการพัฒนา ประกอบด้วย

2.1 การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู

2.2 การอบรมครูประจำการ

2.3 การนิเทศ ควบคุม ตรวจสอบและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.4 การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ

2.5 การปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2.6 การหมุนเวียนงาน การสับเปลี่ยนบุคลากรในหน่วยงาน

2.7 การสอนงาน

2.8 การมอบหมายงานหรือโครงการให้ไปดำเนินการ

2.9 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.10 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

2.11 การออกแบบวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างเครือข่าย คือ การสร้างแผนผังเครือข่ายการจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย การจัดระบบติดต่อสื่อสาร การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดระบบสารสนเทศเพื่อให้การดำเนินงานร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์

2. การมีส่วนร่วม คือ การร่วมกำหนดเป้าหมาย ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมในการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุผลต่อตนเองต่อองค์กรและส่วนรวม

3. การเสริมแรง คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรโดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การย้ายและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. การกำกับติดตาม คือ การควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้โดยการตรวจสอบงานหรือกิจกรรม การปรับปรุงแก้ไข การรายงานผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การสนับสนุน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ การจัดทำฐานข้อมูลผู้ที่ต้องการพัฒนาและผู้ที่ผ่านการพัฒนามาแล้ว การบ่มเพาะผู้ที่ต้องการพัฒนาและพัฒนาผู้ที่ผ่านการพัฒนามาแล้ว ให้มีศักยภาพเป็นพี่เลี้ยง การจัดระบบพี่เลี้ยง การสร้างแกนนำ/ต้นแบบ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การประกวดแข่งขัน การเผยแพร่/นำเสนอผลงาน การให้ความรู้ต่อยอดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เกี่ยวกับ สมรรถนะครู และแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. การส่งเสริมสนับสนุนโอกาสการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

2. การกำหนดหลักการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 14 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการหลักสูตร

2. การจัดการเรียนรู้ เช่น การออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียน วิธีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

4. การวิจัย

5. การประเมินผล

6. การพัฒนาผู้เรียน

7. ภาวะผู้นำครู

8. การยอมรับและปรับตัวเข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์

9. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

10. จิตวิญญาณของความเป็นครู

11. การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

12. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

13. ทักษะการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

14. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. หลักการในการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากร

1.2 การพัฒนาต้องก่อให้เกิดกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.3 การพัฒนาต้องเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าถึงการพัฒนา

1.4 ก่อนการพัฒนาต้องมีเครื่องมือวัดหรือจัดกลุ่มบุคลากรว่าอยู่ในกลุ่มใด จากนั้นหาวิธีการในการพัฒนา

2. กิจกรรมในการพัฒนา ประกอบด้วย

2.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

2.2 การพัฒนาระบบออนไลน์

2.3 การถอดประสบการณ์

2.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.5 การศึกษาต่อ

2.6 การศึกษาดูงาน

2.7 การศึกษาเอกสาร

2.8 การอบรม

2.9 การเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.10 การสอนงาน (Learning on the job)

2.11 การสร้างทีมงาน

2.12 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

2.13 การประกวดผลงาน เช่น นวัตกรรม

2.14 การศึกษาผ่านศูนย์การเรียนรู้

2.15 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนา

2.16 การประชุม

2.17 การจัดค่ายวิชาการ

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย

1.1 เครือข่ายองค์กร

1.1.1 มหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคณะวิชาที่ตรงกับการพัฒนาสมรรถนะครู เช่น การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำทางด้านการสอนคณิตศาสตร์ของการศึกษาชั้นเรียน (Lesson study) ที่สามารถทำให้คะแนนโอเน็ตของเด็กมัธยมต้นสูงขึ้นในวิชาคณิตศาสตร์ การวิจัยทักษะที่จำเป็นในการทำงานของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-net) ต่ำ การพัฒนาภาษาอังกฤษโดยการใช้อาสาสมัครชาวต่างประเทศมาเป็นเครือข่ายในการพัฒนา

1.1.2 แหล่งการเรียนรู้ของครู เช่น ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้

1.2 เครือข่ายบุคคล เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ชมรมครูวิชาการ ชมรมครูวิทย์ ชมรมครูผู้สอนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.3 เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ การใช้เว็บไซต์เครือข่ายสังคม (Facebook) การใช้เว็บไซต์ของศูนย์การเรียนรู้

2. การมีส่วนร่วม โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นฐานเพื่อคิดรูปแบบกระบวนการพัฒนาทั้งเครือข่าย

3. การเสริมแรง ประกอบด้วย การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาต่อ

4. การกำกับติดตาม ประกอบด้วย

4.1 การนิเทศทางตรง

4.2 การนิเทศทางไกล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.3 การรายงานผลเมื่อดำเนินงานแล้วเสร็จ

5. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

5.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประกอบการบริหาร เช่น การใช้โปรแกรมสำนักงาน ICE OFFICE

5.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประกอบการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดการเรียนการสอนทางไกล การใช้สื่อวีดิทัศน์ และกระบวนการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Training)

5.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการนิเทศทางไกล

6. การสนับสนุนทรัพยากร

6.1 งบประมาณ

6.2 บุคคล

6.3 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เกี่ยวกับ สมรรถนะครู และแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการระดับเขตพื้นที่

2. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมการพัฒนา (สื่อนวัตกรรม) ที่ประสบผลสำเร็จมาใช้ประโยชน์และส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปจดสิทธิบัตร

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้ เช่น การออกแบบการเรียนรู้ในชั้นเรียน วิธีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ สื่อ

2. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. คุณลักษณะของความเป็นครู

4. คุณธรรมจริยธรรม เช่น การต่อตรงเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต การเสียสละ

5. การอ่านและการใช้ข้อมูล

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. หลักการในการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาต้องมีวิธีการให้เลือกตามความเหมาะสมแต่ละบุคคล

1.2 การพัฒนาต้องเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.3 การพัฒนาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.4 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนาควรพัฒนาทุกด้านไปพร้อมๆ กัน

1.6 การพัฒนาเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและครูที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

1.7 การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

1.8 ผู้ทำหน้าที่พัฒนาต้องมีทักษะการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการในการพัฒนา ทักษะการออกแบบการพัฒนา ทักษะการกำหนดหลักสูตร ทักษะการประสานงาน ทักษะการวิจัย และทักษะการกำกับติดตามประเมินผล

2. กิจกรรมในการพัฒนา ประกอบด้วย

2.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

2.2 การศึกษาจากครูต้นแบบหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

2.3 ครูต้นแบบ

2.4 การสอนงาน (Coaching)

2.5 การมอบหมายงานหรือโครงการให้ไปดำเนินการ

2.6 การกำกับติดตามเชิงบวก

2.7 การให้ข้อมูลย้อนกลับ

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. การสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย

1.1 เครือข่ายองค์กร คือ หน่วยงานที่จะเข้ามาทำหน้าที่พัฒนาครู เช่น สถาบันอุดมศึกษา

1.2 เครือข่ายบุคคล คือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน เช่น ศึกษานิเทศก์ ครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในลักษณะของชมรม ได้แก่ ชมรมครูภาษาไทย

2. การเสริมแรง ประกอบด้วย

2.1 การยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.3 การเลื่อนวิทยฐานะ

2.4 การให้รางวัล เช่น การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

ส่วนที่ 4 ผลการสรุปองค์ประกอบสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการประเมินสมรรถนะของครู และผลการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 5 คน สามารถสรุปองค์ประกอบสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย

1. การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ

2. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

3. การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

4. การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

5. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

6. การสร้างโอกาสทางการศึกษา

7. การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 17 สมรรถนะ ประกอบด้วย

1. การบริหารจัดการหลักสูตร

2. การจัดการเรียนรู้

3. การพัฒนาผู้เรียน

4. การบริหารจัดการชั้นเรียน

5. การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์

6. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

7. ภาวะผู้นำทางวิชาการ

8. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

9. การยอมรับและปรับตัวเข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์

10. การอ่านและการใช้ข้อมูล

11. การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

12. การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

13. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

14. การวัดและประเมินผลการเรียน

15. จิตวิญญาณของความเป็นครู

16. คุณลักษณะของความเป็นครู

17. การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 28 กิจกรรม ประกอบด้วย

1. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู

2. การอบรม

3. การนิเทศ ควบคุม ตรวจสอบและปรับปรุง

4. การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ

5. การศึกษาดูงาน

6. การหมุนเวียนงาน การสับเปลี่ยนบุคลากร
7. การสอนงานในขณะปฏิบัติงานจริง
8. การมอบหมายงานหรือโครงการ
9. การเรียนจากงานที่ทำ
10. การสร้างทีมงาน
11. การพัฒนาตนเอง
12. การศึกษาเอกสาร
13. การศึกษาผ่านศูนย์การเรียนรู้
14. การพัฒนาระบบออนไลน์
15. การศึกษาจากผู้รู้
16. การประชุม
17. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
18. การจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้
19. การถอดประสบการณ์
20. การจัดการความรู้
21. การเรียนรู้แบบบูรณาการ
22. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
23. การให้ข้อมูลย้อนกลับ
24. การประกวดผลงาน
25. การจัดค่าย
26. ครูต้นแบบ
27. การกำกับติดตามเชิงบวก
28. ออกแบบวิธีการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 6 วิธีการ และ 1 กระบวนการ ประกอบด้วย

วิธีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู ได้แก่

1. การสร้างเครือข่าย
2. การมีส่วนร่วม
3. การเสริมแรง

4. การนิเทศ

5. การสนับสนุนทรัพยากร

6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู ได้แก่ การกำกับติดตามและประเมินผล

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

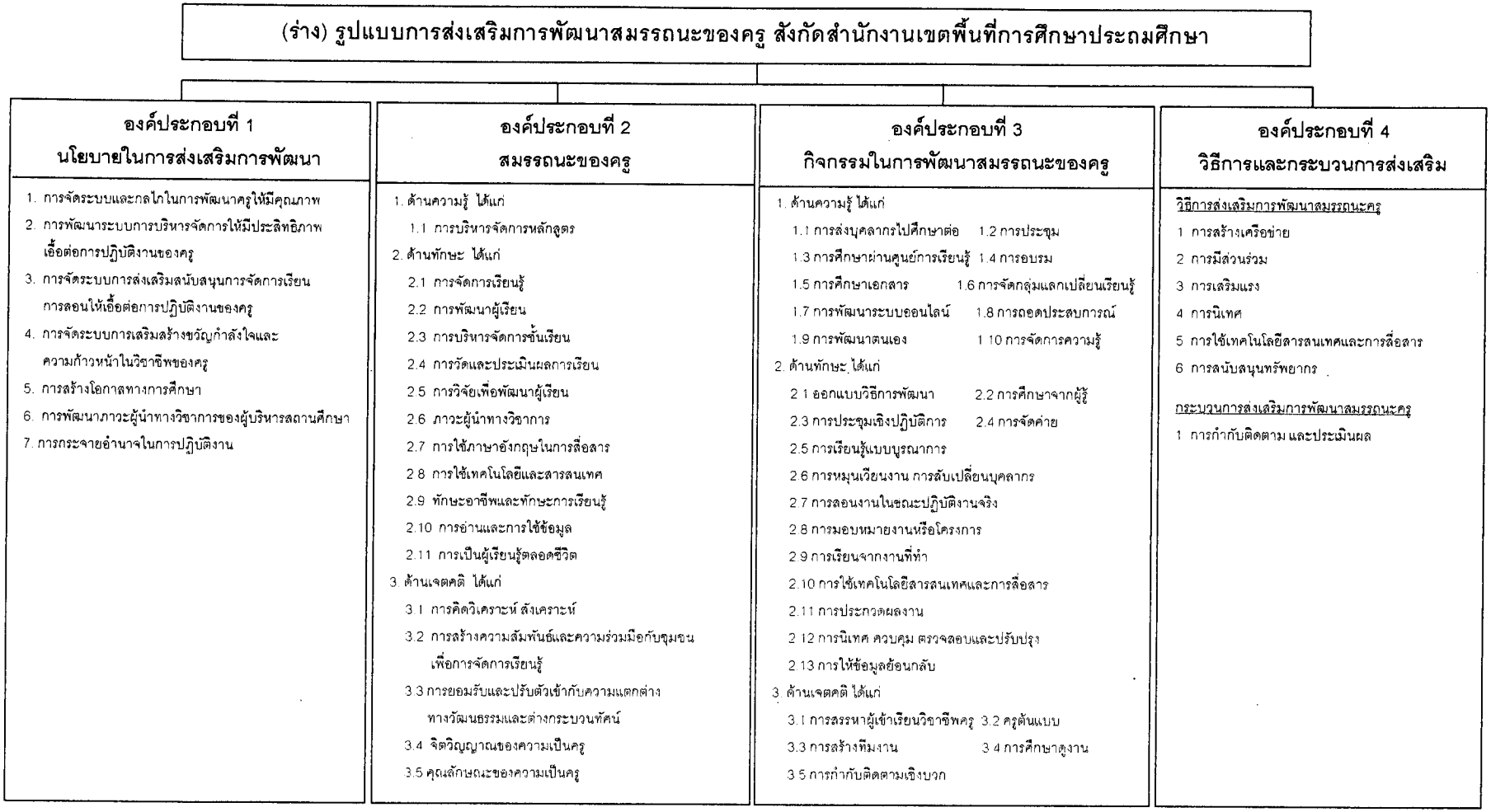
ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการยกร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการยกร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการยกร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 4) วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการยกร่างปรากฏดังภาพ 9



ภาพ 9 (ร่าง) รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากภาพ 9 ร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 4) วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบตามแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

* หมายถึง ข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

** หมายถึง ข้อมูลจากการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

*** หมายถึง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย *, **, ***

1. การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ *

2. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู *

3. การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู *

4. การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู เช่น สนับสนุนงบประมาณการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง การใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และการมีระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีคุณภาพ *

5. การสร้างโอกาสทางการศึกษา โดยส่งเสริมการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา **

6. การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา *

7. การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน **

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 ด้าน 17 สมรรถนะ ประกอบด้วย *, **, ***

1. ด้านความรู้ ได้แก่

1.1 การบริหารจัดการหลักสูตร *, **

2. ด้านทักษะ ได้แก่

2.1 การจัดการเรียนรู้ *, **, ***

2.2 การพัฒนาผู้เรียน *, **

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน *, **

2.4 การวัดและประเมินผลการเรียน **

2.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน *, **

2.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการ *, **

2.7 การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร *, **

2.8 การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ *, **

2.9 ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ *, **

2.10 การอ่านและการใช้ข้อมูล ***

2.11 การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ***

3. ด้านเจตคติ ได้แก่

3.1 การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ *, **

3.2 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ *, **

3.3 การยอมรับและปรับตัวเข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ *, **

3.4 จิตวิญญาณของความเป็นครู **

3.5 คุณลักษณะของความเป็นครู ***

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย *, ** , ***

1. ด้านความรู้ ได้แก่

1.1 การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ *, **

1.2 การศึกษาเอกสาร เช่น คู่มือ ชุดการเรียนรู้ **

1.3 การศึกษาผ่านศูนย์การเรียนรู้ **

1.4 การอบรม *, **

1.5 การประชุม **

1.6 การจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **

1.7 การพัฒนาระบบออนไลน์ **

1.8 การถอดประสบการณ์ **

1.9 การพัฒนาตนเอง (Self - Development) *

1.10 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) **, ***

2. ด้านทักษะ ได้แก่

2.1 ออกแบบวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลง *

2.2 การศึกษาจากผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น อาสาสมัครชาวต่างชาติ *, ***

2.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) *, **

2.4 การจัดค่ายวิชาการ **

2.5 การเรียนรู้แบบบูรณาการ **

2.6 การหมุนเวียนงาน การสับเปลี่ยนบุคลากรในหน่วยงาน *

2.7 การสอนงาน (Coaching) *, ***

2.8 การมอบหมายงานหรือโครงการให้ไปดำเนินการ *, ***

2.9 การสอนงานในขณะปฏิบัติงาน (Learning on the job) **

2.10 การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนา เช่น การพัฒนาครูบนเว็บไซต์ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้ปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) ซึ่งเป็นการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ **

2.11 การประกวดผลงาน เช่น นวัตกรรม **

2.12 การนิเทศ ควบคุม ตรวจสอบและปรับปรุงการปฏิบัติงาน *

2.13 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ***

3. ด้านเจตคติ ได้แก่

3.1 การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู *

3.2 การศึกษาดูงาน **

3.3 การสร้างทีมงาน **

3.4 ครูต้นแบบ ***

3.5 การกำกับติดตามเชิงบวก ***

องค์ประกอบที่ 4 วิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย *, **, ***

1. วิธีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย *, **, ***

1.1 การสร้างเครือข่าย คือ การสร้างแผนผังเครือข่ายการจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย การจัดระบบติดต่อสื่อสาร การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อให้การดำเนินงานร่วมกันบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 เครือข่ายหลัก ได้แก่ *, **, ***

1.1.1 เครือข่ายองค์กร ได้แก่ **, ***

1) หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู เช่น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา **, ***

2) แหล่งการเรียนรู้ของครู เช่น ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **

1.1.2 เครือข่ายบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เดียวกัน หรืออยู่นอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น อดีตศึกษานิเทศก์เก่งๆ ที่เกษียณไปแล้ว ครูเก่งๆ ที่ได้รับรางวัล โดยส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นชมรม สมาคมครูและผู้บริหาร เพื่อปรึกษาหารือและพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ **, ***

1.1.3 เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ การบันทึกบทความของตนเองลงบนเว็บไซต์ (Web Blog) เว็บไซต์เครือข่ายสังคม (Facebook) เว็บไซต์ของศูนย์การเรียนรู้ *, **

1.2 การมีส่วนร่วม คือ การร่วมสร้างความตระหนัก การระดมความคิดเห็นเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา สำรวจความต้องการและหาแนวทางร่วมกัน การร่วมกำหนดเป้าหมาย การร่วมวางแผนการดำเนินงาน การร่วมลงมือปฏิบัติ การร่วมปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การทำงาน และการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลต่อตนเอง องค์กรและส่วนรวม โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาทั้งเครือข่าย *, **

1.3 การเสริมแรง คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนวิทยฐานะ การย้ายและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาต่อ รวมทั้งการให้รางวัล เช่น การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ *, **, ***

1.4 การนิเทศ คือ กระบวนการทำงานร่วมกันกับครู เพื่อแนะนำ ช่วยเหลือครูได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ **

1.4.1 การนิเทศแบบทางตรง เช่น การนิเทศกลุ่ม D (จากการจัดอันดับ A B C D) โดยใช้เครือข่ายกลุ่ม A เป็นผู้นิเทศ **

1.4.2 การนิเทศแบบทางไกล ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร **

1.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ **

1.5.1 การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบการบริหาร เช่น การใช้โปรแกรม สำนักงานทางอินเทอร์เน็ต **

1.5.2 การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดการเรียนการสอนทางไกล การใช้สื่อที่เป็นแผ่นบันทึกข้อมูล และการใช้กระบวนการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน **

1.5.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการนิเทศทางไกล **

1.6 การสนับสนุนทรัพยากร ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ การจัดทำฐานข้อมูลผู้ที่ต้องการพัฒนาและผู้ที่ผ่านการพัฒนามาแล้ว การบ่มเพาะผู้ที่ต้องการพัฒนาและพัฒนาผู้ที่ผ่านการพัฒนามาแล้ว ให้มีศักยภาพเป็นพี่เลี้ยง การจัดระบบพี่เลี้ยง การสร้างแกนนำ/ต้นแบบ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ การประกวดแข่งขัน การเผยแพร่/นำเสนอผลงาน การให้ความรู้ต่อยอด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ *, **

2. กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู *,**

2.1 การกำกับติดตาม และประเมินผล คือ การควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยการประเมิน การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การปรับปรุงแก้ไข และการรายงานผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย *,**

2.1.1 กระบวนการวางแผนในการกำกับติดตามฯ *

2.1.2 กระบวนการปฏิบัติตามแผนกำกับติดตามฯ *

2.1.3 กระบวนการตรวจสอบประเมินผลกำกับติดตามฯ *

2.1.4 กระบวนการปรับปรุงแก้ไข *

ส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์ วิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ภาพรวมของรูปแบบ

1. ก่อนปรับปรุง: การจัดลำดับองค์ประกอบไม่เป็นไปตามสภาพการปฏิบัติจริง

หลังปรับปรุง: จัดลำดับองค์ประกอบใหม่ เริ่มจาก 1) สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 4) กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ก่อนปรับปรุง: ขาดความสัมพันธ์/ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบ

หลังปรับปรุง: ใช้ลูกศรแสดงความสัมพันธ์/ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของครู

1. ก่อนปรับปรุง: ขาดการอ้างอิงหลักการ/ทฤษฎีในการจำแนกสมรรถนะ

หลังปรับปรุง: ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Benjamin S. Bloom ในการจำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านเจตคติ และ 3) ด้านทักษะ

2. ก่อนปรับปรุง: จำนวนสมรรถนะมากเกินไป และบางสมรรถนะจัดกลุ่มไม่ถูกต้อง

หลังปรับปรุง: นำสมรรถนะที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมาจัดอยู่ในสมรรถนะเดียวกัน และจัดกลุ่มสมรรถนะใหม่ให้ความถูกต้อง จากการจำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ จำนวน 3 สมรรถนะ 2) ด้านเจตคติ จำนวน 3 สมรรถนะ และ 3) ด้านทักษะ จากจำนวน 17 สมรรถนะ เป็น 7 สมรรถนะ

3. ก่อนปรับปรุง: ใช้ชื่อสมรรถนะว่า เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

หลังปรับปรุง: เปลี่ยนชื่อสมรรถนะเป็น การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู

1. ก่อนปรับปรุง: นโยบายมีจำนวนข้อมากเกินไป ควรปรับให้กระชับและชัดเจน

หลังปรับปรุง: นำนโยบายที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมาจัดอยู่ในนโยบายเดียวกัน และจัดเรียงนโยบายใหม่ จากจำนวน 7 ข้อ เป็น 5 ข้อ

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู

1. ก่อนปรับปรุง: ขาดหลักการ/ทฤษฎีในการจำแนกกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะ

หลังปรับปรุง: ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Benjamin S. Bloom ในการจำแนกกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านเจตคติ และ 3) ด้านทักษะ

2. ก่อนปรับปรุง: กิจกรรมในการพัฒนามีจำนวนข้อมากเกินไป

หลังปรับปรุง: นำกิจกรรมในการพัฒนาที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมาจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกั

3. ก่อนปรับปรุง: กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะอาจมีเพิ่มเติม ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม การศึกษา และเทคโนโลยี

หลังปรับปรุง: เพิ่มข้ออื่นๆ เพื่อให้สามารถเพิ่มเติมกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู

1. ก่อนปรับปรุง: นำเสนอรูปแบบ โดยการอธิบายวิธีการและกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู

หลังปรับปรุง: นำเสนอกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยใช้วงจรควบคุมคุณภาพ เพื่อให้เห็นขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน

2. ก่อนปรับปรุง: ใช้ชื่อประเภทของการนิเทศว่า 1) การนิเทศทางตรง และ 2) การนิเทศทางไกล

หลังปรับปรุง: เปลี่ยนชื่อประเภทของการนิเทศเป็น 1) การนิเทศทางตรง และ 2) การนิเทศทางอ้อม

รายละเอียดในเอกสารงานวิจัย

1. ก่อนปรับปรุง: งานวิจัย ไม่ได้นำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านสมรรถนะหลัก

หลังปรับปรุง: เขียนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2. ก่อนปรับปรุง: บทที่ 2 นำเสนอมาตรฐานความรู้ จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งถูกยกเลิกแล้ว

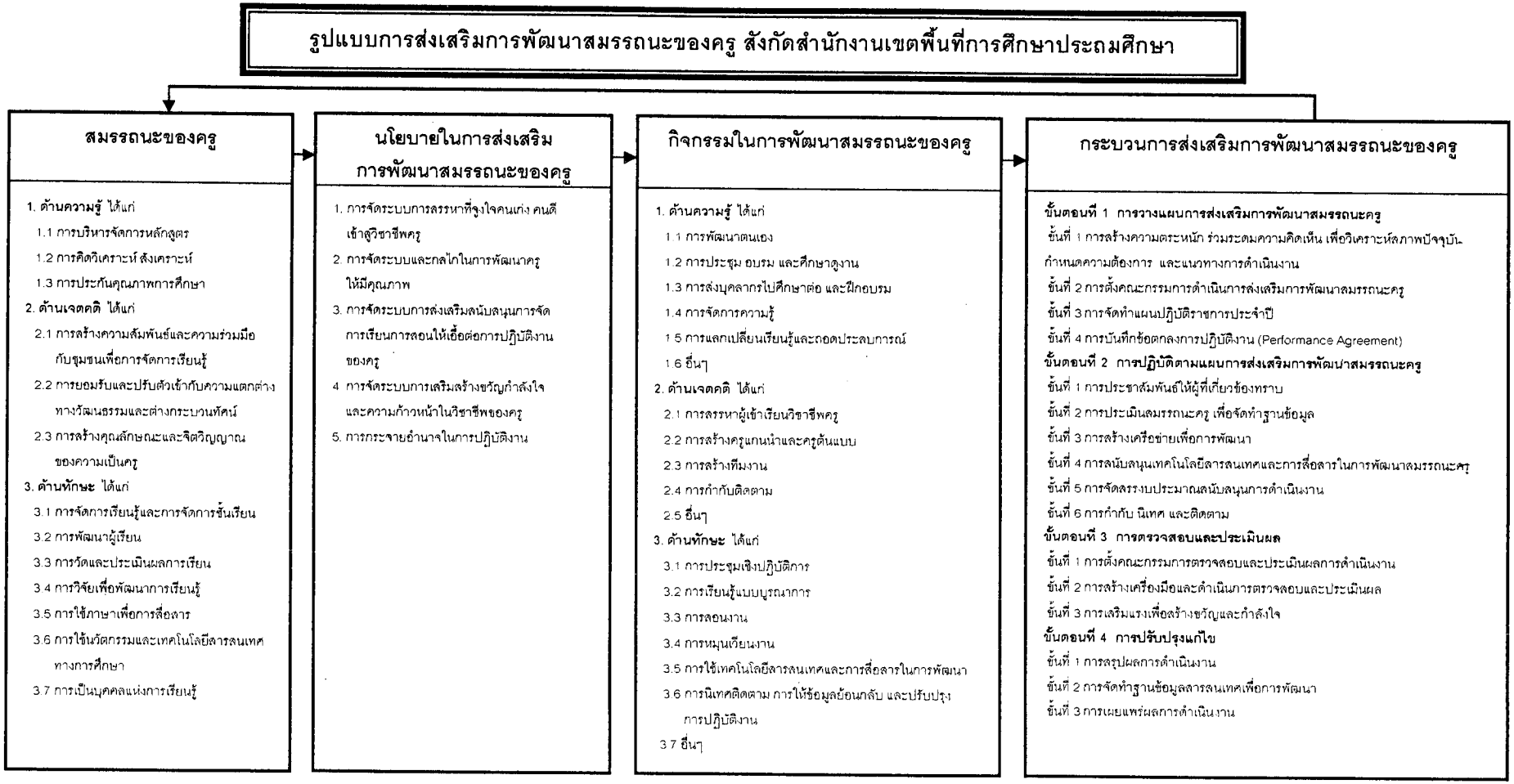
หลังปรับปรุง: เปลี่ยนเป็น มาตรฐานความรู้ จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในบทที่ 2

3. ก่อนปรับปรุง: บทที่ 2 ขาดความหมายของคำว่า สมรรถนะ จากราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554

หลังปรับปรุง: เพิ่มความหมายของคำว่า สมรรถนะ จากราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ในบทที่ 2

ผลการตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความเหมาะสม

รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังภาพ 10



ภาพ 10 รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากภาพ 10 รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3) กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ 4) กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของครู แบ่งตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ Benjamin S. Bloom จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านเจตคติ และ 3) ด้านทักษะ ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ เป็นความสามารถทางสติปัญญา เกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด และความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่

1.1 การบริหารจัดการหลักสูตร เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และบริบทสังคม วัฒนธรรมและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาหลักสูตร

1.2 การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมและประมวลผลเพื่อหาข้อสรุป วิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

1.3 การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นความสามารถในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ โดยมีการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม

2. ด้านเจตคติ เป็นความสามารถทางพฤติกรรม ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทัศนคติ ความเชื่อ และคุณธรรม จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่

2.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานกับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2.2 การยอมรับและปรับตัวเข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ เป็นความสามารถในการเข้าใจ เคารพความแตกต่างของพฤติกรรมทางสังคมและความคิด ที่กำลังเกิดขึ้น และที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นที่มีความเชื่อพื้นฐานในการดำรงชีวิต วิธีคิด และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน

2.3 การสร้างคุณลักษณะและจิตวิญญาณของความเป็นครู เป็นความสามารถในการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความรู้ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เอาใจใส่ผู้เรียนสม่ำเสมอ และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ด้านทักษะ เป็นความสามารถทางการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนิชำนาญ จำนวน 7 สมรรถนะ ได้แก่

3.1 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน เป็นความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดบรรยากาศและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำกับดูแลชั้นเรียน ใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย และจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.2 การพัฒนาผู้เรียน เป็นความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3.3 การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นความสามารถในการออกแบบและใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน การนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และรายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างต่อเนื่อง

3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา/พัฒนาพฤติกรรมหรือการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการวิจัยในชั้นเรียน

3.5 การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร เป็นความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

3.6 การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการศึกษาในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมใหม่ๆ และใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.7 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการหมั่นศึกษาค้นคว้าสิ่งที่สนใจด้วยความวิริยะอุตสาหะ นำไปสร้างองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อนำความรู้ไปใช้พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคม

องค์ประกอบที่ 2 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติหรือตัดสินใจการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้ครูมีขีดความสามารถ ความรู้ เจตคติ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย

1. การจัดระบบการสรรหาที่จูงใจคนเก่ง คนดี เข้าสู่วิชาชีพครู โดยสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่เรียนเก่ง และเป็นคนดีมารับทุนเรียนวิชาชีพครูเพื่อเป็นครูรุ่นใหม่ และการสรรหาจากพนักงานของรัฐเข้าเรียนระดับปริญญาเพื่อประกอบอาชีพครู

2. การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ บริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การเร่งรัดพัฒนาครูให้มีกระบวนทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ โดยการพัฒนาต้องไม่กระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน

2.2 การเร่งรัดพัฒนาครูให้เกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.3 การเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของครู โดยเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2.4 การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู ทั้งเครือข่ายองค์กร เครือข่ายบุคคล เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนา

2.5 การเร่งรัดพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการชีวิตและการจัดการทางวิชาชีพ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด เสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ด้านการเงิน เวลา และการปฏิบัติงาน

2.6 การส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายบุคคลในการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา

2.7 การกำหนดสมรรถนะของครู และแนวทางการประเมินและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการใช้เทคโนโลยีการศึกษาในการผลิตและใช้สื่อ/นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อ/นวัตกรรมดีเด่น

3.2 การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.3 การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์เครือข่ายองค์กร เครือข่ายบุคคล เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนของครูในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเครือข่ายพัฒนาคุณภาพโดยรวมกลุ่มเป็นชมรม หรือสมาคมครู

3.4 การส่งเสริมสนับสนุนให้มหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่พัฒนาครู ปรับพันธกิจการให้บริการทางวิชาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา โดยจัดการนิเทศทางการศึกษาและการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาจากอาจารย

4. การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การเร่งปรับระบบการประเมินวิทยฐานของครู โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดให้มีกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4.2 การจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ และการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครู

4.3 การปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูเก่ง ครูดี และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 การกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาในทิศทางเดียวกัน แต่เปิดโอกาสให้เลือกวิธีดำเนินงานที่หลากหลายด้วยตนเอง

5.2 การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

5.3 การเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.4 การเปิดโอกาสให้มีอิสระในการใช้ทรัพยากรบนหลักการของความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถตรวจสอบได้

5.5 การเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับโอกาสทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู เป็นการออกแบบวิธีการพัฒนาตามหลักการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ สอดคล้องกับความต้องการ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีขีดความสามารถ ความรู้ เจตคติ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น แบ่งตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ Benjamin S. Bloom จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านเจตคติ และ 3) ด้านทักษะ ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ เป็นวิธีการพัฒนาความสามารถทางสติปัญญา เกี่ยวกับความรู้ ความคิดความเฉลียวฉลาด และความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1.1 การพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูด้วยตนเองให้ดีขึ้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผ่านกิจกรรมการศึกษาเอกสาร การศึกษาผ่านศูนย์การเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ด้วยระบบออนไลน์ เป็นต้น

1.2 การประชุม อบรม และศึกษาดูงาน

1.2.1 การประชุม เป็นการพบปะพูดคุยของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด เพื่อร่วมปรึกษาหารือ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสวงหาข้อตกลง/ข้อยุติในเรื่องต่างๆ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูมากขึ้น

1.2.2 การอบรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.3 การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้วยการสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครู

1.3 การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ และฝึกอบรม เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูไปเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ด้วยการเรียนหรือวิจัยตามหลักสูตรการเรียนและการฝึกอบรม ของสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพ หรือหน่วยงานของทางราชการทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูและเพิ่มคุณวุฒิด้วยปริญญาหรือประกาศนียบัตร

1.4 การจัดการความรู้ (Knowledge management) เป็นการค้นหา รวบรวม จัดระเบียบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กรที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เช่น การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้/นวัตกรรม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดประสบการณ์ เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลในองค์กรที่มีความสนใจในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานร่วมกัน มาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร เพื่อร่วมสร้างความรู้ความเข้าใจหรือพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านเจตคติ เป็นวิธีการพัฒนาความสามารถทางพฤติกรรม ค่านิยม ความรู้สึกความซาบซึ้ง ทัศนคติ ความเชื่อ และคุณธรรม ได้แก่

2.1 การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู เป็นการสรรหาผู้เข้าเรียนระดับปริญญาเพื่อประกอบอาชีพครูจากบุคคลทั่วไป และการสรรหาลักษณะพิเศษ เช่น การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่เรียนเก่ง และเป็นคนดีมารับทุนเรียนวิชาชีพครูเพื่อเป็นครูรุ่นใหม่ และการสรรหาจากพนักงานของรัฐ เพื่อได้ครูเก่ง ครูดี และมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

2.2 การสร้างครูแกนนำและครูต้นแบบ เป็นการคัดเลือกครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อเป็นต้นแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และช่วยเหลือเพื่อนครูผู้สนใจในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

2.3 การสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภายในกลุ่ม ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ส่งผลให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเห็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ

2.4 การกำกับติดตาม เป็นกระบวนการตรวจสอบดูแลระหว่างการดำเนินงานตามแผนงานโครงการเป็นระยะๆ เพื่อนำข้อมูลความก้าวหน้ามาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น โดยใช้การกำกับติดตามเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ชอบหรือเห็นด้วยต่อกระบวนการตรวจสอบดูแล

3. ด้านทักษะ เป็นวิธีการพัฒนาความสามารถทางการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนิชำนาญ ได้แก่

3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมชี้แจงข้อมูลพร้อมกับให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนได้ฝึกปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ สามารถนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในหน้าที่และองค์กรของตนได้

3.2 การเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการนำความรู้ในด้านต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมาผสมผสานเชื่อมโยงให้เป็นเรื่องด้วยกัน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การจัดค่ายวิชาการ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีความหมายหลากหลายและสัมพันธ์กันเป็นองค์รวม เกิดการรู้แจ้งรู้จริงในสิ่งที่เรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และองค์กรของตนได้

3.3 การสอนงาน เป็นการถ่ายทอดความรู้ แนะนำลักษณะงาน วิธีการทำงานที่ถูกต้อง และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ให้แก่บุคลากรใหม่หรือบุคลากรเก่าที่มีผล

การปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน หรือเมื่อมีการโอนย้ายกลุ่มงาน หรือการหมุนเวียนงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานจนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การอธิบายและสาธิตวิธีการทำงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การควบคุมดูแล

3.4 การหมุนเวียนงาน เป็นการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งที่อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน หรือกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ที่ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในตำแหน่งงานใกล้เคียงกัน เพื่อเพิ่มความหลากหลายของงาน และเป็นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ

3.5 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนา เป็นการใช้สื่อคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่อพวงที่เกี่ยวข้อง และซอฟต์แวร์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาครูด้วยระบบ UTQ ออนไลน์ การพัฒนาครูผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.6 การนิเทศ ติดตาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา ให้ผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน และนำผลสะท้อนไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของสายงานครูให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู เป็นการสนับสนุนให้เกิดการสร้างเครือข่าย กระบวนการมีส่วนร่วม การเสริมแรง การนิเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. รวมทั้งการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้วงจรควบคุมคุณภาพ ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การวางแผนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ดำเนินการดังนี้

1.1 การสร้างความตระหนัก ร่วมระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระดับเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ ระดับสถานศึกษา หรืออื่นๆ ในลักษณะองค์คณะบุคคลที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ได้แก่ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา

ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน กำหนดความต้องการและแนวทางการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู

1.2 การตั้งคณะกรรมการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

1.3 การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อขออนุมัติต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน เช่น การจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร บุคลากร และการจัดการ เพื่อใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีคุณภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 การบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) เพื่อกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ ในการพัฒนาสมรรถนะครู ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระดับเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ ระดับสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ดำเนินการดังนี้

2.1 การประชาสัมพันธ์ชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ ด้วยวิธีการหลากหลาย

2.2 การประเมินสมรรถนะครู ด้วยเครื่องมือที่หลากหลายจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น แบบประเมินตนเองสำหรับครู แบบประเมินครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และแบบประเมินครูสำหรับเพื่อนครู เพื่อจัดทำฐานข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะของครูในเชิงลึกเป็นรายบุคคล ใช้ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับผลการประเมินสมรรถนะ

2.3 การสร้างเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะครู แบ่งออกเป็น 3 เครือข่ายหลัก ประกอบด้วย

2.3.1 เครือข่ายองค์กร ได้แก่ 1) หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู เช่น มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ 2) แหล่งการเรียนรู้ของครู เช่น สถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV) ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.2 เครือข่ายบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน หรืออยู่นอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เช่น ครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญา โดยส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นชมรม สมาคมครู เพื่อปรึกษาหารือและพัฒนาเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2.3.3 เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ การบันทึกบทความของตนเองลงบนเว็บไซต์ (Web Blog) เว็บไซต์เครือข่ายสังคม (Facebook) เว็บไซต์ของศูนย์การเรียนรู้

2.4 การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่

2.4.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประกอบการบริหาร เช่น การใช้โปรแกรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านทางอินเทอร์เน็ต

2.4.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประกอบการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดการเรียนการสอนทางไกล การใช้สื่อที่เป็นแผ่นบันทึกข้อมูล และการใช้กระบวนการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนการสอน

2.5 การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู ให้กับเครือข่ายที่ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู

2.6 การกำกับ นิเทศ และติดตามการดำเนินงานตามแผนงานโครงการเป็นระยะๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา ให้ผลสะท้อนจากการปฏิบัติงาน และนำผลความก้าวหน้ามาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นไปตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทั้งการนิเทศแบบทางตรง และการนิเทศแบบทางอ้อมที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล ดำเนินการดังนี้

3.1 การตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู ที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ประกอบด้วย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และระดับเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ

3.2 การสร้างเครื่องมือและดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ เพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินงาน โดยให้คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นผู้ประเมิน

3.3 การเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อน

วิทยฐานะ การย้ายและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาต่อ รวมทั้งการให้รางวัล เช่น การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ โดยให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติ

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข ดำเนินการดังนี้

4.1 การสรุปผลการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู เช่น กิจกรรมการประชุม การถอดประสบการณ์ การจัดนิทรรศการ

4.2 การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครู

4.3 การเผยแพร่ผลการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้วยวิธีการหลากหลาย

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบ การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้ในภาพรวม

องค์ประกอบ	n = 174			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้	ผลการประเมิน
องค์ประกอบที่ 1 ด้านสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.07	0.79	มาก	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.08	0.78	มาก	ผ่าน

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	n = 174			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้	ผลการประเมิน
องค์ประกอบที่ 3 ด้านกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	4.03	0.83	มาก	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 4 ด้านกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	3.94	0.88	มาก	ผ่าน
ค่าเฉลี่ย	**4.03**	**0.81**	**มาก**	**ผ่าน**

จากตาราง 3 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง ($\overline{X}$ = 3.94 – 4.08) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (S.D. = 0.78 – 0.88) ถือว่ามีความเป็นไปได้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

			n = 174	
องค์ประกอบที่ 1	$\overline{X}$	S.D.	**ระดับความเป็นไปได้**	**ผลการประเมิน**
ด้านความรู้				
1. การบริหารจัดการหลักสูตร	4.19	0.73	มาก	ผ่าน
2. การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์	4.05	0.75	มาก	ผ่าน
3. การประกันคุณภาพการศึกษา	4.18	0.77	มาก	ผ่าน
ด้านเจตคติ				
4. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.12	0.82	มาก	ผ่าน
5. การยอมรับและปรับตัวเข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์	3.96	0.79	มาก	ผ่าน
6. การสร้างคุณลักษณะและจิตวิญญาณของความเป็นครู	4.03	0.83	มาก	ผ่าน
ด้านทักษะ				
7. การจัดการการจัดการเรียนรู้ชั้นเรียน	4.11	0.85	มาก	ผ่าน
8. การพัฒนาผู้เรียน	4.23	.076	มาก	ผ่าน
9. การวัดและประเมินผลการเรียน	4.23	0.78	มาก	ผ่าน
10. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.83	0.85	มาก	ผ่าน
11. การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร	4.01	0.77	มาก	ผ่าน
12. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.06	0.83	มาก	ผ่าน
13. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	3.93	0.84	มาก	ผ่าน
ค่าเฉลี่ย	**4.07**	**0.79**	**มาก**	**ผ่าน**

จากตาราง 4 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ ในองค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อรายการ อยู่ระหว่าง ($\overline{X}$ = 3.83 – 4.23) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (S.D. = 0.73 – 0.85) ถือว่าผ่านการประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะ ข้อ 8 การพัฒนาผู้เรียน และข้อ 9 การวัดและประเมินผลการเรียน ($\overline{X}$ = 4.23) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะ ข้อ 10 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.83)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้ องค์ประกอบที่ 2 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

	n = 174			
องค์ประกอบที่ 2	$\overline{X}$	S.D.	**ระดับความเป็นไปได้**	**ผลการประเมิน**
1. การจัดระบบการสรรหาที่จูงใจคนเก่งคนดี เข้าสู่วิชาชีพครู	4.07	0.75	มาก	ผ่าน
2. การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ	4.09	0.81	มาก	ผ่าน
3. การจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู	4.10	0.81	มาก	ผ่าน
4. การจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู	4.22	0.73	มาก	ผ่าน
5. การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.93	0.78	มาก	ผ่าน
ค่าเฉลี่ย	**4.08**	**0.78**	**มาก**	**ผ่าน**

จากตาราง 5 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ในองค์ประกอบที่ 2 นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อรายการ อยู่ระหว่าง ($\overline{X}$ = 3.93 – 4.22) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (S.D. = 0.73 – 0.81) ถือว่าผ่านการประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ($\overline{X}$ = 4.22) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 5 การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.93)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

n = 174

องค์ประกอบที่ 3	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้	ผลการประเมิน
ด้านความรู้				
1. การพัฒนาตนเอง	4.17	0.85	มาก	ผ่าน
2. การประชุม อบรม และศึกษาดูงาน	4.13	0.79	มาก	ผ่าน
3. การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ และฝึกอบรม	3.91	0.89	มาก	ผ่าน
4. การจัดการความรู้	4.10	0.79	มาก	ผ่าน
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดประสบการณ์	3.99	0.85	มาก	ผ่าน
ด้านเจตคติ				
6. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู	3.96	0.86	มาก	ผ่าน
7. การสร้างครูแกนนำและครูต้นแบบ	4.01	0.88	มาก	ผ่าน
8. การสร้างทีมงาน	3.99	0.89	มาก	ผ่าน
9. การกำกับติดตาม	4.13	0.79	มาก	ผ่าน

ตาราง 6 (ต่อ)

	n = 174			
องค์ประกอบที่ 3	$\overline{X}$	S.D.	**ระดับความเป็นไปได้**	**ผลการประเมิน**
ด้านทักษะ				
10. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.06	0.90	มาก	ผ่าน
11. การเรียนรู้แบบบูรณาการ	3.99	0.83	มาก	ผ่าน
12. การสอนงาน	4.09	0.78	มาก	ผ่าน
13. การหมุนเวียนงาน	3.81	0.83	มาก	ผ่าน
14. การใช้เทคโนโลยีสารสานเทศและการสื่อสารในการพัฒนา	4.01	0.79	มาก	ผ่าน
15. การนิเทศติดตาม การให้ข้อมูลย้อนกลับและปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.16	0.76	มาก	ผ่าน
ค่าเฉลี่ย	**4.03**	**0.83**	**มาก**	**ผ่าน**

จากตาราง 6 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคิด เห็นต่อความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ในองค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อรายการ อยู่ระหว่าง ($\overline{X}$ = 3.81 – 4.17) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (S.D. = 0.76 – 0.90) ถือว่าผ่านการประเมิน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ ข้อ 1 การพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.17) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านทักษะ ข้อ 13 การหมุนเวียนงาน ($\overline{X}$ = 3.81)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

	n = 174			
องค์ประกอบที่ 4	$\overline{X}$	S.D.	**ระดับความเป็นไปได้**	**ผลการประเมิน**
ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู				
1. การสร้างความตระหนัก ร่วมระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.01	0.83	มาก	ผ่าน
2. การตั้งคณะกรรมการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู	3.89	0.85	มาก	ผ่าน
3. การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี	3.95	0.86	มาก	ผ่าน
4. การบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน	3.98	0.77	มาก	ผ่าน
ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมการพัฒนามรรถนะครู				
1. การประชาสัมพันธ์ชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ	3.96	0.84	มาก	ผ่าน
2. การประเมินสมรรถนะครู	4.02	0.82	มาก	ผ่าน
3. การสร้างเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย	3.95	0.91	มาก	ผ่าน
4. การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.91	0.87	มาก	ผ่าน
5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน	3.89	0.86	มาก	ผ่าน
6. การกำกับ นิเทศ และติดตามการดำเนินงาน	3.81	0.99	มาก	ผ่าน

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 4	$\overline{X}$	S.D.	n = 174 ระดับความเป็นไปได้	ผลการประเมิน
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินผล				
1. การตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน	3.88	0.86	มาก	ผ่าน
2. การสร้างเครื่องมือและดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน	3.89	0.89	มาก	ผ่าน
3. การเสริมแรงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	3.98	0.93	มาก	ผ่าน
ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข				
1. การสรุปผลการดำเนินงาน	4.02	0.94	มาก	ผ่าน
2. การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนา	3.98	0.89	มาก	ผ่าน
3. การเผยแพร่ผลการดำเนินงาน	3.96	0.90	มาก	ผ่าน
ค่าเฉลี่ย	**3.94**	**0.88**	**มาก**	**ผ่าน**

จากตาราง 7 พบว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ในองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อรายการ อยู่ระหว่าง ($\overline{X}$ = 3.81 – 4.02) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง (S.D. = 0.77 – 0.99) ถือว่าผ่านการประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมการพัฒนามรรถนะครู ข้อ 6 การประเมินสมรรถนะครู และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไข ข้อ 14 การสรุปผลการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 4.02) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมการพัฒนามรรถนะครู ข้อ 10 การกำกับ นิเทศ และติดตามการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 3.81)