

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

Guidelines for Enhancing Teacher Competencies in Student Development in Schools under the Surin Primary Education Service Area Office 1

ก่อกีเกียรติ จงปटना¹และ ณภัทสรพร ธนาพงษ์อนันท์²

Kokiat Jongpattana¹and Napatsawan Thanaphonganan²

Received : 18 ธ.ค. 2563

Revised : 8 พ.ค. 2564

Accepted : 12 พ.ค. 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา และ 2) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา แบ่งเป็น ระยะที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 354 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดโดยใช้ตารางเคร็จซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 4 ท่าน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์และประเมินความเหมาะสมของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษามีลำดับเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต 3) การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาตามองค์ประกอบสมรรถนะ 4 ด้านรวม 29 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี 6 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต มี 8 แนวทาง 3) ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย มี 6 แนวทาง และ 4) ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม มี 9 แนวทาง

คำสำคัญ : แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ, สมรรถนะครู, การพัฒนาผู้เรียน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the needs and the requirements of teacher competency development in educational institutions, and 2) develop guidelines for enhancing teacher competency in the development of learners in educational institutions. In phase 1, study the needs of teacher competency development in education learner development. The sample group in this study included 354 school administrators and teachers. The sample size was compared by comparing the total population using Kerjcie and Morgan tables, followed by simple random. A questionnaire with a 5-point rating scale was employed to collect data in phase 1. In phase 2, developed guidelines for teacher

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อีเมล: kokiat.jong28@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master Student, Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University, Email: kokiat.jong28@gmail.com

² Assistant Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

competency enhancement in education learner development. Informants consisted of the 4 best best-practices administrators and teachers in the schools. The instrument used in phase 2 was an interview form and the suitable assessment of the guidelines by 5 experts. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. The research results were as followed:

1. The needs and requirements for teacher competency development in the field of learner development in educational institutions were in descending order as follows: 1) Welfare provision and student supporting system, 2) Life skill development; physical and mental health, 3) Cultivation of values and democracy, and 4) Cultivating morals and ethics.

2. Guidelines for enhancing teacher competency in developing learners in educational institutions by bringing the results of the study on the necessary needs and the results of an excellent schooling practice provide a framework for drafting guidelines. There were 29 guidelines for enhancing teacher competency in the development of learners in educational institutions according to 4 competency components, and suitable guidelines from 5 experts: 1) welfare management and student supporting system with 6 approaches 2) life skills development. There are eight approaches to physical and mental health, 3) 6 aspects of value instilling and democracy, and 4) 9 ways of cultivating morality

Keywords : Guidelines for enhancing, Teacher competency, Learner development

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคน ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดัน ภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนี้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 1)

บริบทของประเทศและของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตลอดจนนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีแหล่งความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย ซึ่งเหมือนเป็นโอกาสในทางหนึ่ง แต่ในอีกทางหนึ่งการเปลี่ยนแปลงข้างต้น ส่งผลให้ประชาชนต้องมีความสามารถและสมรรถนะในการเลือกเรียนรู้สิ่งใหม่ และการปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ระบบการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน เปิดทางเลือก ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ เชี่ยวชาญในเรื่องที่ถนัด และสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถดูแลสุขภาวะ ของตนเองและครอบครัว ในขณะที่เด็ดยังคงต้องมุ่งเน้นการให้มีความรู้และจริยธรรมเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นคนดี รับผิดชอบต่อสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ทิศทางการพัฒนาประเทศจากการกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังกำหนดประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ต้องมีการปรับเปลี่ยน ค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อสร้างคนดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม มีการพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561: 3)

ครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด หน้าที่ครูที่สำคัญคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะความสามารถ ในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนเพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับขององค์กร เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (ODCE: Organization for Economic and Co-operation Development) ที่พบว่านักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: 1)

ในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา พบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นเรื่องที่ต้องมีการพัฒนา ค่อนข้างมาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้ว จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครู ที่ผ่านมามีประเทศไทยยังประสบปัญหาบางประการ จากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครูและขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครู ในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมากและที่สำคัญคือ ครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูง และไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผล การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น (อำนวยการ จันสำโรง, 2561: 5)

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษายังไม่มีที่ชัดเจนและยังไม่เป็นไปตามความต้องการ ของครูผู้สอนเท่าที่ควรมีเพียงคู่มือการประเมินสมรรถนะครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบประเมินครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และเพื่อประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น แต่คู่มือที่มี ยังขาดรายละเอียดถึงวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติในการได้มาของแต่ละตัวบ่งชี้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาประสิทธิภาพ การจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา พบว่าครูขาดความชัดเจนในวิธีการแนวทางการจัด กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยเฉพาะในการจัดการกิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์ ครูให้ความสำคัญกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนน้อยมาก สถานศึกษาบางแห่งขาดครูที่รับผิดชอบขาดผู้รู้ และปฏิบัติจริงในระดับสถานศึกษา ครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ขาดทักษะการจัดการกิจกรรม และสามารถบูรณาการกับกลุ่มสาระอื่น ๆ ได้ และขาดตัวอย่างในการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแต่ละกิจกรรมย่อย อย่างเป็นรูปธรรม และจากความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ และครูมีความต้องการการพัฒนาการจัดการกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน คือ จัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางหรือกระบวนการจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ครูโดยตรง จัดทำตัวอย่างรูปแบบแนวทางจัดกิจกรรมที่หลากหลาย สื่อ และตัวอย่างโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2555: 2) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ 1 ที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รับผิดชอบโรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 294 โรงเรียน ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีทักษะชีวิต และมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานผู้เรียน ซึ่งตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้เรียนนอกจากด้านผลสัมฤทธิ์แล้ว ได้กำหนดให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม มีค่านิยมและภูมิใจในความเป็นไทย ซึ่งการจะจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีความรู้และทักษะชีวิต และค่านิยม ดังกล่าวข้างต้นนั้น ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนา ผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่ดี และมีทักษะในการจัดการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงสามารถนำประสบการณ์

เทคนิคกระบวนการที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้นักเรียนมีทักษะชีวิต อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

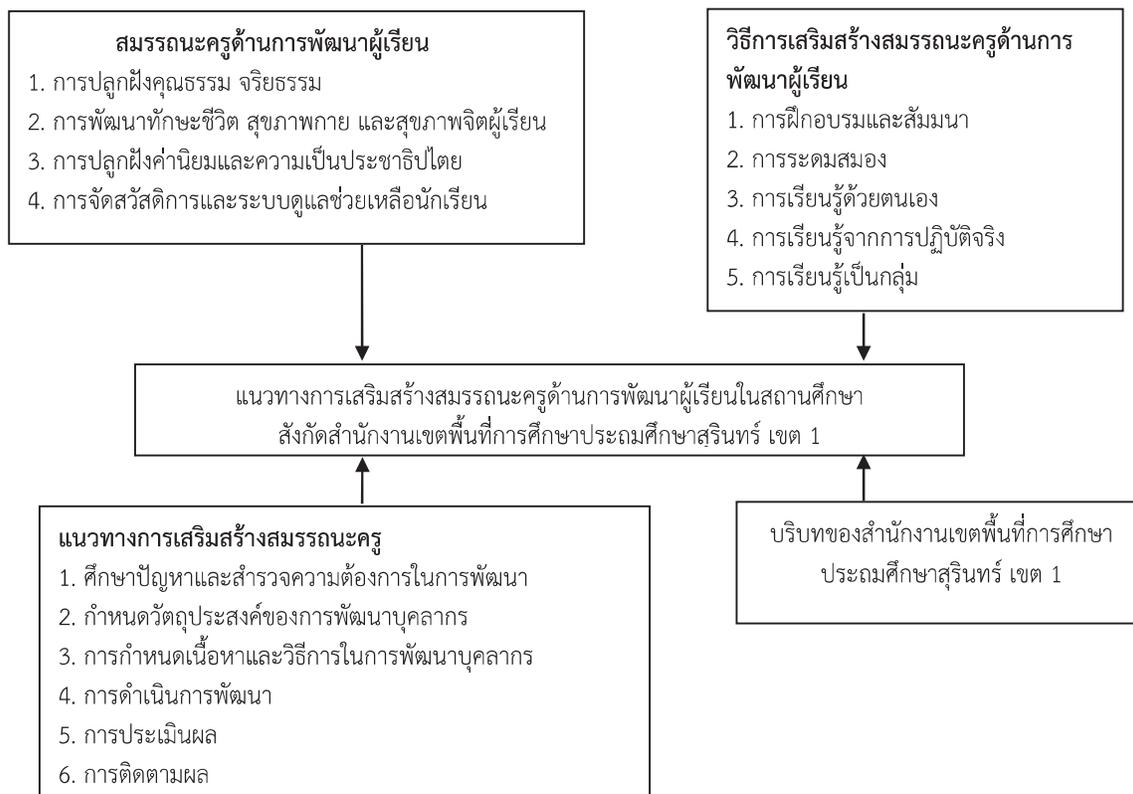
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

กรอบแนวคิด

จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดของกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ได้จากการสังเคราะห์เอกสารจากกรอบสมรรถนะของครู แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 กรอบสมรรถนะประจำสายงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553: 2-15) กรอบมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556: 67-75) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 3) การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4) การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
2. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูของวนิช นรินทร์านนท์ (2552: 149), สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2556: 67-75), สำนักเลขาธิการ สภาการศึกษา (2556: 81), พศิน แดงจวง (2554: 51) พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554: 154) ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม และสัมมนา 2) การระดมสมอง 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และ 5) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม
3. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้าง สมรรถนะครูของตอกรัก แสนผล, (2559: 58), ศิริพร ศรีปัญญา (2560: 67), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (2555: 3-5) ประกอบไปด้วย 1) ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร 3) การกำหนดเนื้อหาและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร 4) การดำเนินการพัฒนา 5) การประเมินผล 6) การติดตามผล เป็นแนวทางดังกล่าวประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2561 โดยการพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ ซึ่งเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 103) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 4 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ของคุณสมบัติ คือ 1) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป และ 3) เป็นผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ใช้แบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553: 35) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

ระยะที่ 2 ใช้แบบสัมภาษณ์ แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) IOC แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 และแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทาง ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะครู นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีเกณฑ์คุณสมบัติ คือ 1) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 3) เป็นผู้บริหาร หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหาร/ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 354 คน

3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 นำผลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยการศึกษา Best Practices สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในโรงเรียน จำนวน 4 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยนำผลการสัมภาษณ์ที่ได้มาสังเคราะห์เขียนเป็นความเรียงและยกร่างแนวทาง ดำเนินการตรวจสอบเชิงยืนยัน และประเมินความเหมาะสมของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีเกณฑ์คุณสมบัติ คือ 1) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และ 3) เป็นผู้บริหาร หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint อาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 82-126) แปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.3 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ปฏิบัติเป็นเลิศ จำนวน 4 ท่าน มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญ

และนำเสนอเป็นความเรียงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

4.4 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูล
 โดยใช้เกณฑ์แปลความหมาย ค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม โดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556: 82-126)
 แปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ

- 4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

สรุปผล

จากการวิจัย เรื่องแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
 จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย
 และสุขภาพจิต 3) การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย 4) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ผลที่ได้ผู้วิจัยนำไปใช้
 เป็นข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในระยะที่ 2 (ดังตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

องค์ประกอบของสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	D	I	(PNI _{modified})	ลำดับ ความสำคัญ
1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	3.52	4.40	0.25	4
2. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต	3.12	4.44	0.42	2
3. การปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย	3.15	4.40	0.40	3
4. การจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.03	4.33	0.43	1

2. แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังนี้

2.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สรุปแนวทาง
 ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนตามองค์ประกอบสมรรถนะ 4 ด้าน ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่
 1) ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร 3) กำหนดเนื้อหา
 และวิธีการในการพัฒนาบุคลากรซึ่งมี 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การฝึกอบรมและสัมมนา (2) การระดมสมอง (3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
 (4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และ (5) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 4) การดำเนินการพัฒนา 5) การประเมินผล 6) การติดตามผล
 พบว่า 1. ด้านการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม 9 แนวทาง ได้แก่ 1.1 ผู้บริหารประชุมชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างความ
 ตระหนักให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนเห็นคุณค่าและร่วมมือในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม 1.2 ส่งเสริมให้ครู
 ออกแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย 1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครู เข้ารับการอบรม
 พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 1.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูคิดค้นและผลิต
 นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 1.5 ส่งเสริมและปลูกฝังให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.6 นิเทศติดตามให้คำปรึกษาประเมินผล 1.7 สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
1.8 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.9 เผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2. ด้านการพัฒนาทักษะชีวิต
สุขภาพกายและสุขภาพจิต จำนวน 8 แนวทาง ได้แก่ 2.1 ผู้บริหารประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ทราบในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพและสุขภาพจิต 2.2 ระดมสมองศึกษาวิเคราะห์ทักษะชีวิตที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน
ในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อม 2.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันกับผู้เรียนออกแบบภารกิจ
ให้สอดคล้องกับทักษะชีวิตประจำวัน 2.4 ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ
ทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต 2.5 ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 2.6 ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแก่ครู
ในการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต 2.7 นำผลการจัดกิจกรรมมาพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข 2.8
เผยแพร่ผลงานที่ประสบผลสำเร็จกับหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 3. ด้านการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นประชาธิปไตย
6 แนวทาง ได้แก่ 3.1 ศึกษาคู่มือแนวการจัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยด้วยตนเอง 3.2 เข้ารับการอบรมพัฒนาแนวทางการ
จัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน 3.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเลือกตั้ง
ในระดับต่าง ๆ 3.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการมีส่วนร่วม และการเรียนรู้แบบร่วมมือในการปฏิบัติตามวิถีประชาธิปไตย
3.5 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.6 เผยแพร่กิจกรรม 4. ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 6 แนวทาง
ได้แก่ 4.1 ศึกษาคู่มือการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยตนเอง
4.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาแนวทางหรือขั้นตอนวิธีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
4.3 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4.4 ส่งเสริม
พัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ เทคนิคในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ที่ดี 4.5 สร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4.6 ถอดบทเรียนการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2.2 ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ลำดับความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การจัดสวัสดิการ
และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต 3) การปลูกฝังค่านิยมและความเป็น
ประชาธิปไตย 4) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมากที่สุด
สาเหตุอาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูขาดการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
และขาดการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นปัจจุบันและทันต่อการใช้งาน ผู้บริหารสถานศึกษา
ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล และให้ขวัญกำลังใจในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผลการศึกษาของสดชื่น ดวงคำน้อย
(2554: 145-150) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโพ้นามพิทยานุกูล
โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ 1) การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจ
และตระหนัก 2) การศึกษาดูงาน 3) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 4) การนิเทศ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งผลการพัฒนาพบว่า
ครูที่ปรึกษามีความเข้าใจและสามารถดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำระเบียบสะสม
แบบประเมินพฤติกรรมเด็ก (SDQ) เพื่อเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน จัดเป็นระบบข้อมูล ทำให้ครูเข้าใจและรู้จักนักเรียนมากขึ้น
ด้านการคัดกรองนักเรียน พบว่าครูมีความเข้าใจและสามารถนำข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่จัดไว้เป็นระบบข้อมูลไปพิจารณา
เปรียบเทียบของเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของโรงเรียน เพื่อแบ่งกลุ่มนักเรียนเป็นกลุ่มปกติ และกลุ่มเสี่ยงต่อการมีปัญหาได้
ผลการดำเนินงานเป็นเช่นนี้เพราะครูได้ร่วมกันวางแผนมีการประชุม เพื่อความเข้าใจและตระหนัก การศึกษาดูงาน การอบรม
เชิงปฏิบัติการ การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงทำให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูมีความรู้
ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้ประสบผลสำเร็จและช่วยเหลือนักเรียน
ได้ทันทั่วถึง

2. แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จากการสังเคราะห์เอกสารและผลการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สรุปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนตามองค์ประกอบสมรรถนะ 4 ด้านประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร 3) กำหนดเนื้อหา และวิธีการในการพัฒนาบุคลากร มี 5 วิธีการ ได้แก่ (1) การฝึกอบรมและสัมมนา (2) การระดมสมอง (3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และ (5) การเรียนรู้เป็นกลุ่ม 4) การดำเนินการพัฒนา 5) การประเมินผล 6) การติดตามผล ซึ่งวิธีการพัฒนาเหล่านี้ ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและมีเนื้อหาตรงตามความต้องการพัฒนาของครู อีกทั้งในการดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะครู ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถติดตามผลการพัฒนาและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ เริงฤทธิ์ เยื่อใย (2558: 205) ศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ใช้วิธีการพัฒนา 6 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self study learning) 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 3) การฝึกปฏิบัติในงาน (On the job training) 4) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Site Visiting) 5) การสอนงาน (Coaching) และ 6) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Abdul et al. (2012: 8-17) ได้วิจัยเรื่อง Training & Development Practices in National Bank of Pakistan พบว่าวิธีการพัฒนาพนักงานธนาคารของ NBP. ใช้วิธีการพัฒนาดังนี้การประชุมปฏิบัติการ (attending workshops), การสัมมนา (seminars), on the job training, formal training, Coaching, Counseling หลากหลายวิธีรวมกัน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Vescio, Ross and Adams (2008: 80-91) ได้สรุปว่าการนำแนวคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ไปใช้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีพลัง และเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของครูและคุณภาพผู้เรียน

3. ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูของดอกรัก แสนผล (2559: 58), ศิริพร ศรีปัญญา (2560: 67), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (2555: 3-5) ซึ่งสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบไปด้วย 1) ศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการในการพัฒนา 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร 3) การกำหนดเนื้อหาและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร 4) การดำเนินการพัฒนา 5) การประเมินผล 6) การติดตามผล และผู้วิจัยนำเอาผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 ผนวกกับ ผลการสัมภาษณ์ของผู้บริหารและครูโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ มาเป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ การดำเนินงาน วิธีดำเนินการ และผลการดำเนินงานทำให้สามารถตัดสินใจประเมินออกมาได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมานั้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ควรส่งเสริมและนำแนวทางการพัฒนาครู ด้านการจัดสวัสดิการและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไปใช้ในสถานศึกษาโดยปรับใช้ 5 วิธีการที่ได้จากแนวทางที่เสนอ ในงานวิจัยครั้งนี้ และมีการติดตามผลการนำไปใช้แล้วรายงานสะท้อนผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงในครั้งต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำแนวทางพัฒนาครูทั้ง 6 ขั้นตอนไปใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบและครบถ้วนทุกขั้นตอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อการแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ในแต่ละด้าน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในการพัฒนาอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

- ดอกกรัก แสนผล. (2559). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พดิน แดงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2555). *แนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- มะลิวัน สมศรี. (2558). *การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เริงฤทธิ์ เยื่อโย. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วณิช นิรันตรานนท์. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1*. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพร ศรีปัญญา. (2560). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครู เพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2555). *การถอดบทเรียนการจัดการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สดชื่น ดวงคำน้อย. (2554). *การพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนโพ้นามพิทยานุกูล จังหวัดมหาสารคาม*. วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(2), 145-150.
- อำนาจ จันสำโรง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Abdul, Q, Muhammad, T. S., Awais, A., Murad, S. K. and Kashif-ur-Rehman. (2012). Training & Development Practices in National Bank of Pakistan. *Information Management and Business Review*, 4(1), 8-17

Vescio, V., Ross, D. and Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(2008), 80-91.