

# การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เฉลิมพร วังศรีคุณ<sup>1</sup> อุดลย์ วังศรีคุณ<sup>2</sup> กิตติพงษ์ พิพัฒน์สิ่วพงศ์<sup>3</sup>

(วันที่รับบทความ: 4 สิงหาคม 2561; วันแก้ไขบทความ: 15 กันยายน 2561; วันตอบรับบทความ: 10 ตุลาคม 2561)

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้จำนวน 10 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และแบบประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาเก็บรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล โดยกระบวนการพัฒนา แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 โครงการอบรมภาคทฤษฎี ส่วนที่ 2 โครงการเชิงปฏิบัติการในภาระประจำสาขางานครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า กระบวนการพัฒนาที่มีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D.=0.54) รองลงมาคือ หลักการมีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D.=0.50) วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D.=0.91) การวัดและการประเมินมีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D.= 0.91) สรุปผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาที่มีความเหมาะสมมีประโยชน์ นำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้

**คำสำคัญ:** สมรรถนะประจำสาขางานครู, ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, E-mail: chalee\_pp13@hotmail.com

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

<sup>3</sup> ผู้อำนวยการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 39

## The Synthesis of Teachers' Functional Competency Development in the Aspects of Analysis, Synthesis, and Research for Learner Development in Educational Opportunity Expansion Schools of Office of the Basic Education Commission

Chalermporn Wangsrikoon<sup>1</sup> Adul Wangsrikoon<sup>2</sup> Kitipong Pipatsiwapong<sup>3</sup>

(Received: August, 04, 2018; Revised: September, 15, 2018; Accepted: October, 10, 2018)

### Abstract

The purposed of research were 1) to the synthesis of teachers' functional competency development and 2) to evaluate the synthesis of teachers' functional competency development in the aspects of analysis, synthesis, and research for learner development in educational opportunity expansion schools of office of the basic education commission. The purposive sample were 10 experts who specialized in the teachers' functional competency development and research for learner development in educational. The tools of research were the synthesis of teachers' functional competency development in the aspects of analysis, synthesis, and research for learner development and evaluation functional. The collected data was focus group discussions approach by experts then analysis data were mean and division.

The research result found that: 1) The teachers' functional competency development were divided that elementary, aims to functional, progress & present and the evaluation of process and developmental process implementation. The implementation is divided into 2 parts 1) theoretical project. Consists of knowledge with the average between 2) practical project for teachers' functional competency. And 2) the evaluation of process was found that progress & present are the most suitable ( $\bar{X}=4.75$ , S.D.=0.54). The next, the Elementary suitable ( $\bar{X}=4.71$ , S.D.= 0.50). aims to functional, suitable ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.=0.91). and the evaluation of process suitable ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.= 0.91). The research were concluded that the assessment of the suitability by experts. The developed was appropriate and useful to help the Teachers' functional competency development in the aspects of analysis, synthesis, and research for learner development.

**Keywords:** Teachers' functional Competency, Analysis Synthesis and Research

<sup>1</sup> Student in Doctor of Philosophy Degree, Educational Research and Development Program, Pibulsongkram Rajabhat University, E-mail: chalee\_pp13@hotmail.com

<sup>2</sup> Assistant Professor, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

<sup>3</sup> Director, The Secondary Educational Service Area Office 39

## บทนำ

การพัฒนาครูของประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การพัฒนาครูโดยการอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาและเทคนิคการจัดการเรียนรู้รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษามาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลการศึกษาสภาพปัญหาด้านการเรียนการสอนจากข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ซึ่งพบว่าผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาเท่าที่ควร อีกทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้องขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนเนื่องจากครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจ นอกจากนี้สภาพปัญหาการพัฒนาครูพบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมากแต่ขาดการติดตามประเมินผล กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2549-2551 เพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน 4 ภูมิภาค เร่งพัฒนาครูแนวใหม่มุ่งพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ โดยนำเสนอแนวการพัฒนาครูไว้ 3 รูปแบบได้แก่ การอบรมหรือพัฒนาตามนโยบาย การอบรมหรือพัฒนาโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน การอบรมเป็นรายบุคคล ทั้งนี้มุ่งเน้นพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ให้การศึกษา ซึ่งมีบทบาทสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2556) การพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ ความสามารถปัจจัยสำคัญ คือ การสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกัน เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมหรือ มีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (Burkley&Hicks, 2005) คือ การรวมตัวของครูในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์เรียนรู้ได้ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ซึ่งรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ซึ่ง พบว่าชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์และวิชาการอ่านสูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนรูปแบบเดิมๆ โรงเรียนสามารถบรรลุความสำเร็จได้โดยส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (Hord, 1997) และจากรายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาแนวโน้มนักคุณลักษณะของครู

ไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562) มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (Professional Knowledge and Experiences) 2) ด้านบุคลิกภาพของครู (Professional Teacher Personalities) 3) ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาศึกษา (Leadership for Educational Development) 4) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Virtues and Code of Ethics) โดยมีคุณลักษณะเด่นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2553) สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่าด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด (อัญชลี สุขในสิทธิ์, 2560)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้ครูมีสมรรถนะประจำสายงานมีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น ครูบางส่วนต้องรับผิดชอบงานโครงการและงานสอน ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งมีพัฒนาการของเด็ก แนวหลักสูตรแนวจัดการเรียนรู้ ระบบการวัดและประเมินผลที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตลอดมา หากมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนก่อนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ โดยใช้กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน ครู ได้เกิดความรู้ ทักษะ และความสามารถตามสมรรถนะประจำสายงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครู และเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการงานต่อไป

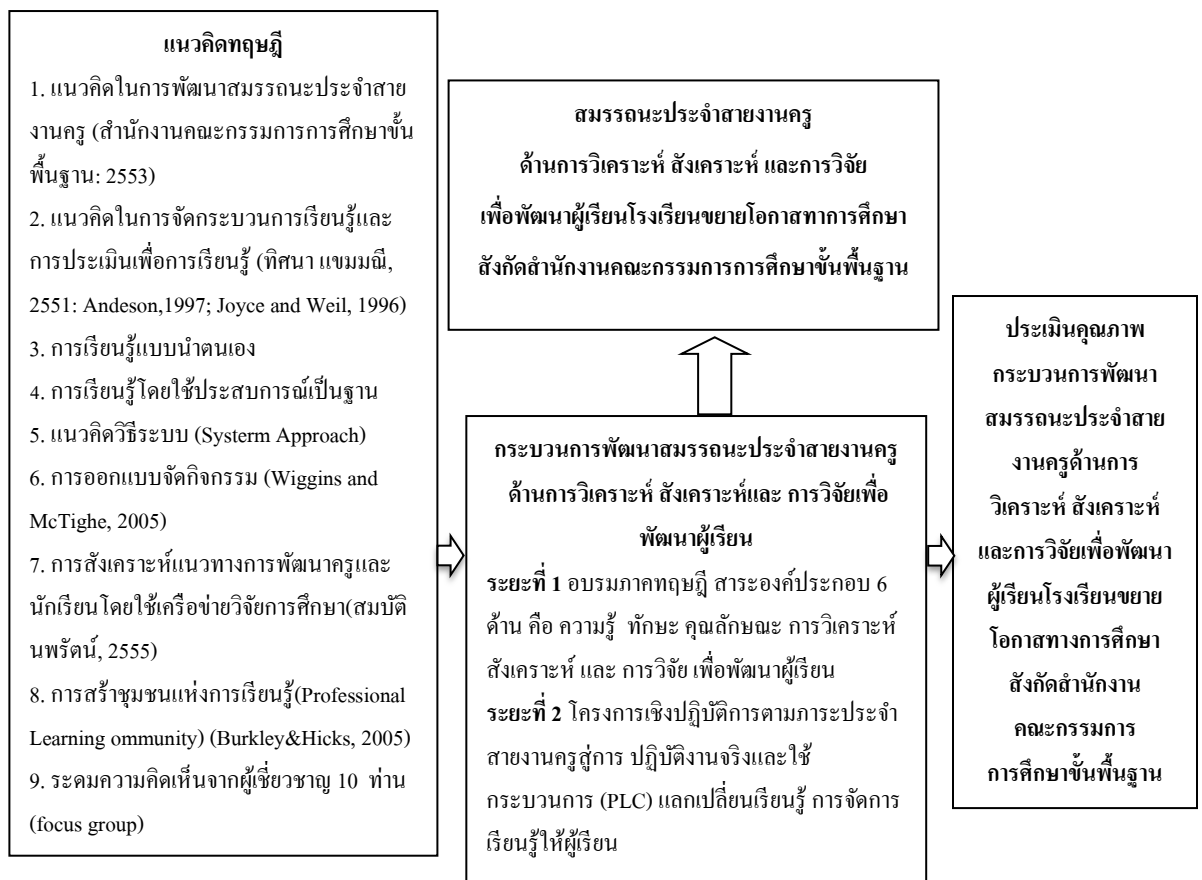
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการนำทฤษฎี แนวคิดที่ได้จากการจากหน่วยงานการพัฒนาครูและพัฒนามาตรฐานการศึกษามาผสมผสานกับทฤษฎี การเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self- directed learning) การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน การเรียนรู้ฝังโน้ตสัน การพัฒนาสมรรถนะโดยกระบวนการพบกลุ่ม ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและพัฒนามาตรฐานการศึกษาแหล่งข้อมูลได้แก่ 1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ 3) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ระยะที่ 2 สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับร่างโดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนา ในระยะที่ 1 มาร่างกระบวนการพัฒนาและนำเสนอที่ปรึกษาเป็นผู้ประเมินความเหมาะสม โดยดำเนินการ 2 วิธี 1) วิธีจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (focus group) โดยผู้วิจัยจะได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำมาปรับปรุงให้ได้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสม 2) ประเมินคุณภาพของกระบวนการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน

ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของกระบวนการพัฒนาใน 4 มิติ (Stufflebeam and Shinkfield, 2007: 87-89) โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาในด้านความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และอรรถประโยชน์ของกระบวนการพัฒนามีการวิเคราะห์คุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำเสนอข้อมูลแบบตารางประกอบความเรียง และพิจารณาตามเกณฑ์คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ขึ้นไป ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่าเครื่องมือที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (มาเรียม นิลพันธ์, 2555) และการแปลผลพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

## สรุปผลการวิจัย

ระยะที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการพัฒนาทั่วไปเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดวิธีระบบ (System Approach) จากเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัยเพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ การระบุนโยบายของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การกำหนดบทบาทของวิทยากร หลักสูตรการพัฒนา กำหนดพฤติกรรมผู้เข้าอบรม การจัดกระบวนการพัฒนา

3) การควบคุม (Control) ได้แก่ การควบคุมกิจกรรมการพัฒนา ระยะเวลาในการอบรม และการประเมินผลการพัฒนา

4) ผล (Output) ได้แก่ ผลที่ได้จากการพัฒนา ซึ่งเป็นคะแนนจากการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.5 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา

ระยะที่ 2 สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาฉบับร่าง โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบการพัฒนาในระยะที่ 1 มาร่างเป็นกระบวนการพัฒนา เพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยผสมผสานแนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

1) แนวคิดกระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – directed learning)

2) แนวคิดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นฐาน

3) กระบวนการพบกลุ่ม

เพื่อสังเคราะห์กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 การประเมินกระบวนการพัฒนา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน สามารถสรุปผลการประเมินความเหมาะสมด้านองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานครูด้านการ

วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมด้านองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ

องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
1. หลักการของกระบวนการพัฒนามีความเหมาะสม	4.71	0.50	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาสะท้อนให้เห็นเป้าหมายชัดเจน	4.36	0.91	มาก
3. กระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมและแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการพัฒนา	4.75	0.54	มากที่สุด
4. แนวการวัดและประเมินชัดเจน	4.36	0.91	มาก
รวม	4.55	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า กระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X}=4.75$ , S.D.=0.54) รองลงมาคือ หลักการมีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X}=4.71$ , S.D.= 0.50) วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมมาก ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.= 0.91) การวัดและการประเมินมีความเหมาะสมมาก ( $\bar{X}=4.36$ , S.D.=0.91) สรุปผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ , S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ถือว่า มีความเหมาะสมมีประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้

### อภิปรายผลการวิจัย

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินกระบวนการพัฒนา 4 องค์ประกอบ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ การระบุวัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ การกำหนดบทบาทของวิทยากร หลักสูตรการพัฒนา กำหนดพฤติกรรมผู้เข้าอบรม และการจัดกระบวนการพัฒนา 3) การควบคุม (Control) ได้แก่ การควบคุมกิจกรรมการพัฒนา



ระยะเวลาในการอบรม และ 4) การประเมินผลการพัฒนาผล (Output) ได้แก่ ผลที่ได้จากการพัฒนา ซึ่งเป็นคะแนนจากการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Knirk and Gustafson (1986) ที่ได้ออกแบบวิธีระบบสำหรับการสอนหรือการพัฒนาการเรียนรู้ไว้ 3 ส่วน โดยแต่ละส่วนมีองค์ประกอบที่ดำเนินการสัมพันธ์กัน คือ 1) การกำหนดปัญหา 2) การออกแบบ และ 3) การพัฒนา ความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) หลักการของกระบวนการใช้หลักพื้นฐานแนวคิดจากทฤษฎีองค์ประกอบระบุได้ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูตามกำหนด 2) วัตถุประสงค์มีความชัดเจน มีการวางแผนเพื่อกระตุ้นผู้เข้าพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ตามกำหนด 3) กระบวนการพัฒนามีลักษณะสำคัญสะท้อนให้เห็นขั้นตอนที่ชัดเจนและมีวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย 4) การวัดและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและกำหนดเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และกระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมสามารถพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู โดยการนำแนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self – directed learning) ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เน้นให้ผู้รับการพัฒนารู้ได้เรียนรู้และสร้างความรู้ด้วยตนเองจากการนำองค์ความรู้ใน ส่วนที่ 1 โครงการภาคทฤษฎีไปสู่การพัฒนาส่วนที่ 2 โครงการเชิงปฏิบัติการในภาระงานประจำ ซึ่งผู้เข้ารับการพัฒนาจะสามารถควบคุมและนำตนเองในการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวัลย์ ทองมนต์ (2541) พบว่า ครุนักวิจัยมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสูงกว่าครูที่ไม่เป็นนักวิจัย ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อันจะนำมาซึ่งครูผู้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพโดยตรงและมีคณะวิทยากร Coaching and Mentoring สนับสนุนให้ครูมีวิธีการที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ Kolb (1983) และ Eva & Susan (2001) ประยุกต์ใช้กับกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในประสบการณ์จริง 2) การสะท้อนการกระทำ 3) สรุปแนวคิดและหลักการ 4) ประยุกต์และ



นำไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดนี้มาใช้ เพื่อช่วยให้ครูผู้รับการพัฒนานำไปสะท้อนแนวคิดและสร้างความเข้าใจภาพรวมของเนื้อหาสาระสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในภาระงานในหน้าที่ประจำสายงานได้จริง และนำกระบวนการพบกลุ่มเป็นแนวทางการศึกษาหาความรู้ อีกวิธีหนึ่งเพื่อช่วยแก้ไขข้อคำถามของครูผู้รับการพัฒนาดำเนินการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้วยการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มาร่วมในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นตัวช่วยให้ครูผู้รับการพัฒนาก่อเกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้แบบเดิมๆ ให้ครูเกิดการร่วมมือร่วมพลังจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมุ่งพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับผู้เรียน ได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจารณ์ พานิช (2558) ได้ให้นิยามว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึงการรวมตัวกันของครู อาจารย์ ในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ และงานวิจัยของ Hord (1997) ที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากสรุปผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตามภาระงานในหน้าที่

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาผลเฉพาะบางพื้นที่ เพื่อจะให้ได้องค์ความรู้ที่ต่อยอดจากการวิจัย
2. ควรมีการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครูในแต่ละพื้นที่มาเป็นกรอบการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู โดยอาจจะมียุทธศาสตร์ประกอบที่แตกต่างไปจากการวิจัยครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, สำนักงาน. (2556). รายงานนโยบายการพัฒนาครู  
แนวใหม่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1, 2556. สุโขทัย: ผู้แต่ง.  
คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ. (2553). *แผนนำทางวิจัยการศึกษา, 2553-2562 Roadmap for Educational  
Research, 2010-2019*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์ และกาญจนา สุขพิทักษ์. (2561). การพัฒนาทักษะชีวิตของเด็กนักเรียนในโรงเรียน  
ขยายโอกาสเขตพื้นที่อำเภอบางกระทุ่ม สังกัดสำนักงานประถมศึกษาเขต 2 จังหวัดพิษณุโลก.  
*วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 8(15), 35-50.
- ทิสนา แจมมณี และสร้อยสน สกลรักษ์. (2540). *แบบแผนและเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2559). *รูปแบบการเสริมพลังเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริม  
การเรียนรู้อย่างมีความสุขของ นักเรียนระดับประถมศึกษา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐพล พรหมสะอาด, สุรัชย์ มีชาญ และอรอุมา เจริญสุข. (2561). การนำเสนอแนวทางการดูแลให้  
คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์  
วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*,  
13(38), 119-134.
- วสันต์ ปานทอง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุยฎิบัณฑิต (บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย  
นเรศวร, พิษณุโลก.
- วิจารณ์ พาณิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ตลาดาพับลิเคชั่น  
จำกัด.
- สมพิศ สุขแสน. (2543). *นโยบายสาธารณะและการวางแผน*. อุดรดิตต์: สถาบันราชภัฏอุดรดิตต์.
- อพันธ์ พูลพุทธา. (2561). รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของ  
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารวิชาการและวิจัย  
สังคมศาสตร์*, 13(37), 61-74.
- อัญชติ สุขโนสิทธิ์. (2560). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21*.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- Bulkeley, K. E., & Hicks, J. (2005). Managing community: Professional community in charter schools operated by educational management organizations. *Educational Administration Quarterly*, 41(2), 306-348.
- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. (2009). *Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning*. Corwin Press: Jossey-Bass.
- Joyce, B. & weil, M. (2000). *Model of Teaching*. (6<sup>th</sup> ed.). Mew Jersey: Prentice Hall.
- McClelland David.C. (1973). Testing for Competency rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(3),1-24.
- Stufflebeam, D.and Shinkfield, A., (2007). *Evaluation theory, models, & applications*. San Francisco: Jossey-Bass.

\*\*\*\*\*