



**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี**
**Guidelines for Teacher Functional Competencies Development in Schools
Under the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office 17**

ธฤตมน บุญญานนท์ (Thidtamon Boonyanon) ^{1*}

วรชัย วิภูอุปโคตร (Vorachai Viphooparakhot) ²

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

¹ Graduate Student, Master of Education in Educational Administration Program, Siam Technology College

² อาจารย์ ดร. ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

² Dr., Master of Education in Educational Administration Program, Siam Technology College

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

รับต้นฉบับ 21 พฤษภาคม 2563 ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 21 สิงหาคม 2563 ลงตีพิมพ์ 30 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาจากการประยุกต์ข้อคำถามจากคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไข และนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีดังนี้ (1) ด้านสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ (2) ด้านสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ครูจะต้องประยุกต์ใช้หลักการเรียนการสอน วิธีสอน รูปแบบการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับระดับวัยของผู้เรียนและเนื้อหาสาระ (3) ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูต้องมีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้มี



ประสิทธิภาพ (4) ด้านสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูต้องมีการทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างสม่ำเสมอ (5) ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการและและพัฒนา ความสามารถด้าน การครองตน ครองคน ครองงานเป็นแบบอย่างที่ดี (6) ด้านสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครูต้องมีความสัมพันธ์และร่วมมือที่ดีกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

คำสำคัญ: แนวการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน, ครูผู้สอน, โรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research are to study 1) development of career competency of teachers and. 2) propose guidelines for development of career competencies to enhance the performance of teachers in schools. The Secondary Educational Service Area Office 17, Chanthaburi Province. The samples used were teachers working in schools. Under the Office of the Secondary Educational Service Area 17, Chanthaburi Province, for the academic year 2019, by specifying the sample group by using the sample group schedule of Crazy and Morgan of 278 people by using questionnaires and interview forms derived from the application. The questions came from the Teacher Competency Assessment Manual, Office of the Basic Education Commission (2010), and brought them to an expert for examination Improve and correct. And the results were tested to find the confidence and the results were analyzed by using basic statistics in data analysis, such as percentage, mean, standard deviation.

The research results were found that 1) Development of competency in the work of teachers in schools Under the Office of the Secondary Educational Service Area 17, Chanthaburi Province. Overall and the aspects were at a high level. With the highest mean and teacher leadership competencies 2) The guidelines for the development of career competencies to enhance the performance of teachers are as follows: (1) competencies in curriculum and learning management. Teachers must consider learning outcomes of learners as a key goal. (2) Learner development competency. Teachers must apply teaching principles, teaching methods, teaching styles. To suit the age level of the learners and the content. (3) classroom management competencies Teachers must have effective classroom management. (4) Competency, analysis, synthesis and research for learner development Teachers must regularly conduct classroom research. (5) Teacher leadership competencies Teachers have to develop themselves to be academic leaders and to develop their self-control abilities as a role model. (6) Competency, building relationships and cooperation with communities for learning management. Teachers must have good relationships and cooperation with the community for learning management.

Keywords: Line of Competency Development, Teacher, School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นที่ยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยในการพัฒนาองค์กร และมีส่วนช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและการปฏิบัติของครู ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ในด้านสมรรถนะประจำสายงาน รวมทั้งการนำ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร (กนิณ แลงค์นิล, 2560) โดยที่ จอห์น และซัค (Johns and Saks, 2011) มองว่าการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานมี 2 ลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ ข้อที่หนึ่ง การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านบุคคล อาจส่งผลให้มีการพัฒนาทักษะ ความชำนาญ เช่น การใช้เทคนิควิธีการสอน เพราะลักษณะความชำนาญของบุคคลไม่เหมือนกัน เมื่อความชำนาญไม่เหมือนกัน ข้อที่สองการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานโดยโครงสร้างกลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรม ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้าน (Human Development) มากขึ้น โดยจะต้องมีการ พัฒนาทักษะ ทักษะคติที่จำเป็นก่อนที่จะมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ครูผู้สอนกลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการแข่งขัน และเสริมสร้างความเข้มแข็ง จะเป็นฐานความรู้ที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาของประเทศ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่ว่าระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลที่มีสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน สอดคล้องกับ นางสาวกัญจน์ พิมพ์ศรี (2559) กล่าวว่าสมรรถนะประจำสายงาน คือคุณลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นในสายงานนั้น ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลให้มีขีดความสามารถในการทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปตามทิศทางของโรงเรียนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูจึงมีส่วนสำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของครูผู้สอน ส่งผลตามมาคือ ระบบงานที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียนก็มีคุณภาพด้วยเช่นกัน การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน จะเป็นแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในวิชาชีพครู การบริหารงานภายในโรงเรียนให้ได้มาตรฐานและเกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี

การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน

- 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ด้านภาวะผู้นำครู
- 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

- 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) การฝึกอบรม
- 3) การศึกษาดูงาน
- 4) การศึกษาต่อ
- 5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ
- 6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 24 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 984 คน

กลุ่มตัวอย่าง

- 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำนวน 5 คน จาก 5

สหวิทยาเขต โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากโรงเรียนที่ได้รับรางวัล หรือมีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ด้านการพัฒนา
สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม
(Questionnaires) และเครื่องมือเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview Question) รายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา มีลักษณะ
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 6 ด้าน
จำนวน 36 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1932)
ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูผู้สอน เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำนวน 1
ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับ
ข้อมูลสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ และรายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับทฤษฎี นิยาม แนวคิด
หลักการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนให้ครอบคลุมเนื้อหา

2) กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามถึงระดับการเสริมสร้างสมรรถนะประจำสาย
งานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี

3) สร้างแบบสอบถามโดยการประยุกต์ข้อคำถามจากคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะแนวทางทางการเสริมสร้างสมรรถนะประจำสาย
งานของครูผู้สอนที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้มีลักษณะลำดับขั้นใกล้เคียงกันโดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของอารี นัใจดี
(2555) กฤษณา ศรีสุข (2557) กฤตเมธ บุญนุ่น (2558) อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน (2558) วริษฐา อัดโกลปร (2558) นิทัศน์
หามมนตรี (2558) นงลักษณ์ พิมพ์ศรี (2559) และธาริณี จินดาธรรม (2261) มาเป็นรูปแบบการศึกษาการเสริมสร้าง
สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนและพัฒนาแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยนำเครื่องมือที่ได้ปรึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา

4) นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบแนะนำ
ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องครอบคลุมและตรงเนื้อหาของการดำเนินการวิจัย

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม และ
ตรงตามเนื้อหาของการดำเนินการวิจัย เพื่อนำมาหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

6) นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยใช้วิธีการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระควบคู่กับการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

7) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ได้เป็นประชากรในการศึกษา จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้ค่าความเชื่อมั่น .84 หมายถึงแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

8) ขั้นตอนแบบสัมภาษณ์ (In – depth Interview Question)

- 1) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) กำหนดหัวข้อประเด็นที่ต้องการถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 3) รวบรวมข้อคำถาม ที่ต้องการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Question) เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด
- 4) พิจารณาแต่ละข้อคำถามว่ามีความเป็นปรนัยหรือมีความชัดเจนทางภาษาเหมาะสมกับคำถามกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลหรือไม่
- 5) นำข้อคำถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา
- 6) ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 7) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

8) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 278 ฉบับ และได้รับคืนมาจำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และผู้วิจัยได้ขอนัดวันและเวลาในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน และจัดบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ของแต่ละคนตามแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน นำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ เบสต์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ครูมีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ครูมีระดับการปฏิบัติ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ครูมีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ครูมีระดับการปฏิบัติ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ครูมีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลผลสัมฤทธิ์จากกลุ่มตัวอย่าง นำเนื้อหาที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน เพื่อแยกแยะแนวความคิดจากเนื้อหาการรายงานการสัมฤทธิ์มาเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะ ประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.62) ด้านสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.61) ด้านสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.62) ด้านสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.62) ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.63) และด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ จะเห็นได้ ว่า สมรรถนะประจำสายงาน ด้านสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้และด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู มี ระดับการปฏิบัติอยู่ในลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมคำสัมภาษณ์จากผู้บริหารทั้ง 5 ท่าน และได้สรุปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ ครูจะต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ มีการออกแบบการเรียนรู้การสอนด้วยตนเอง มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ มากกว่ากระบวนการสอน ผู้ออกแบบการเรียนรู้การสอน จะต้องพิจารณาผลการเรียนรู้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการเลือก กระบวนการเรียนการสอน

2.2 ด้านสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ครูจะต้องประยุกต์ใช้หลักการเรียนการสอน วิธีสอน รูปแบบการ เรียนการสอน ให้เหมาะสมกับระดับวัยของผู้เรียนและเนื้อหาสาระ ครูต้องได้รับการฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม

วิชาการ การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา เพื่อการพัฒนาให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจและกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น

2.3 ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูได้รับการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา หรือไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียนให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความสะอาดของห้องเรียน การจัดโต๊ะเก้าอี้ การมีระเบียบวินัย การตกแต่งห้องเรียน รวมถึงครูที่ต้องเข้าใจนักเรียน ให้ความเมตตาเอื้ออาทรต่อนักเรียน จะทำให้นักเรียนมีความสนใจเรียนมากขึ้น

2.4 ด้านสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล รวมปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดการเรียนการสอน เพื่อที่จะนำไปทำวิจัยในชั้น ครูควรยึดแนวทางกระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ต้องทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู ครูเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียน ดังนั้น ครูควรมีการฝึกอบรม มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อแบบอย่างที่ดีของการครองตน ครองคน ครองงาน และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูมีความมั่นใจในการถ่ายทอดวิชาความรู้

2.6 ด้านสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน พัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และเพื่อให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนในกิจกรรมสร้างสรรค์พัฒนาต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี มีประเด็นสำคัญจากผลการวิจัยทั้ง 2 ข้อสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ด้านสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ และด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาวัช จินดาธรรม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงแสนอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน เรียงลำดับตามความสำคัญ คือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2. การเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ การออกแบบการเรียนรู้การสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ มากกว่ากระบวนการสอน ผู้ออกแบบการเรียนรู้การสอน จะต้องพิจารณาผลการเรียนรู้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการเลือกกระบวนการเรียน การสอน กิจกรรมการเรียนการสอน ที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติกา ชัยภักดี (2560) ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมควรมีการนิเทศเพื่อให้ครูได้ความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สนับสนุนการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและความแตกต่างของนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องคำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ การออกแบบการเรียนรู้การสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้มากกว่ากระบวนการสอน ผู้ออกแบบการเรียนรู้การสอน จะต้องพิจารณาผลการเรียนรู้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการเลือกกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุธี บุรณะแพทย์ (2555) ได้ศึกษา เรื่องสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูต้องมีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้ดีในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความสะดวกของห้องเรียน การจัดโต๊ะเก้าอี้ การมีระเบียบวินัย การตกแต่งห้องเรียน รวมถึงครูที่ต้องเข้าใจนักเรียน ให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อนักเรียน จะทำให้นักเรียนมีความสนใจเรียนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลรัตน์ วงษ์แก้ว (2561) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการชั้นเรียน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า การจัดสภาพห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ มีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย ครูมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบทเรียน มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศนักเรียนรายบุคคล ครูมีการฝึกอบรมและการเข้าร่วมสัมมนา การประชุมหารือกับครูอื่น การประเมินตนเองจากการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง การเยี่ยมชมการสอนของครูคนอื่น ๆ และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนครู จะทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมากขึ้น ด้านสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้จะทำให้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ครูควรยึดแนวทางกระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ต้องทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ จะได้นำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน จะได้นำมาแก้ปัญหาได้ทัน ซึ่งสอดคล้องกับ

ธารณี จินดาธรรม (2561) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาล ตำบลเวียงเชียงแสน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน เรียงลำดับตามความสำคัญคือ ด้านการ วิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะภาวะผู้นำครู ครูเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็น ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียน ดังนั้น ครูควรมีการครองตน ครองคน ครองงานเป็นแบบอย่างที่ดี และจัดการเรียนการ สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูมีความมั่นใจในการถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์ด้วย วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็น การไปอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้น สอดคล้องกับ นางสาวณัฏฐ์ พิมพ์ศรี (2559) พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาครูใน สถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสาย งานด้านภาวะผู้นำครู พบว่า วุฒิภาวะความเป็นผู้นำที่ เหมาะสมกับความเป็นครู การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานอย่าง ไตร่ตรอง การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ผู้เรียน ด้านสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกับชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และ เพื่อได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนในกิจกรรมสร้างสรรค์พัฒนาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและ ชุมชนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ จิตติกา ชัยภักดี (2560) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การสื่อสารที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การมี ส่วนร่วมกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีส่วนช่วยในเรื่องของการพัฒนาโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุน สื่อ งบประมาณ เพื่อกระตุ้นและผลักดัน ให้ครูตระหนักความสำคัญในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานในด้านต่าง ๆ โดยการ ส่งครูไปอบรม การไปศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อจะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนใน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละสมรรถนะ ไปประยุกต์ใช้เป็น กรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของครูได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำครูตามสมรรถนะประจำสายงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิจัยนี้เป็นรูปแบบในการพัฒนาครู

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลงของ ข้าราชการครู เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กนิณ แลวงค์นิล. (2560). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
มัธยมศึกษาเขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤตเมธ บุญนุ่น. (2558). **กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- จิตติกา ชัยภักดี. (2560). **แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การ**
บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธาริณี จินดาธรรม. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเทศบาล 1 (เวียงเชียงแสน) สังกัดเทศบาล**
ตำบลเวียงเชียงแสนอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย. **วารสารบริหารการศึกษามศว**, 15(28),
91-99.
- นงลักษณ์ พิมพ์ศรี. (2559). **การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2558). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**,
10(2), 177-185.
- วิไลรัตน์ วงษ์แก้ว. (2561). **การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการชั้นเรียน สำหรับสถานศึกษา**
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 4. **วารสารบริหารบัณฑิตศึกษา**
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 14(67), 101-109.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2555). **สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน. (2558). **สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร จังหวัดนครปฐม**. รายงาน
การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Best, J. W. (1981). **Research in education**. New Jersey: Prentice Hall
- Likert, Rensis. (1932). **Technique for the Measurement of Attitudes**. **Archives of psychology**, 25(140), 1-55.