

สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม
THE MUNICIPAL SCHOOL TEACHER'S COMPETENCY
IN NAKHONPATHOM MUNICIPALITY

อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน¹
วรกาญจน์ สุขสดเขียว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐมจำนวนทั้งสิ้น 298 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า:

1. สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม โดยภาพรวมและรายสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสาขางาน เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสาขางาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผู้เรียน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม มี 3 แนวทางดังนี้ 1) ครูต้องมีความใฝ่รู้ และค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ 2) ครูต้องเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ๆ มุ่งมั่นพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ 3) ครูมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ คิดวิเคราะห์เป็นระบบ

Abstract

The purpose of this research were to determine 1) the municipal school teacher's competency in nakhonpathom municipality and 2) to know developmental guidance according to teacher's in nakhonpathom municipality. The consisted of a teachers with the total of 298 respondents. The research instrument used was a questionnaire and Interview. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The research finding revealed as follows:

1. The municipal school teacher's competency in nakhonpathom municipality was at high level in overall view and in each aspect by the core competencies and the functional competencies. When considering in each aspect, the core competencies were ranked by descending orders of arithmetic mean as follows; 1) the ethics and professional ethics 2) the focus on the achievement of performance 3) good service 4) self-development and 5) teamwork. The functional competencies were at high level in overall which were ranked by descending orders of arithmetic mean as follows; 1) relations building and collaboration with community for learning management 2) teacher leadership 3) class management 4) analysis, synthesis and research

¹ นักศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

for student development 5) curriculum administration and learning management and 6) student development.

2. The practices of developmental guidance for teacher's in nakhonpathom municipality were found 1) that the existing teacher's competencies required for improvement 2) learning new teaching methods, always developing curriculum 3) being strong determined to accomplish their works, being systematic thinking.

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจสำคัญในด้านการศึกษาและให้ความสำคัญต่ออาชีพครู เพราะเห็นว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่เสียสละ เป็นแสงสว่างส่องทางชีวิต และถ่ายทอดความรู้ ดังนั้นเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความกตัญญูและเคารพสักการะครู จึงได้มีประเพณีระลึกบุญคุณครูตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ) ทำให้นักเรียนบรรลุเป้าหมาย เป็นคนมีศักยภาพและสมรรถนะที่พึงประสงค์ นอกจากสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครูเพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้นจะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้ ครูมีปัญหาในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู มีสัมพันธภาพไม่ดีกับนักเรียน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า มีความเครียดในงาน มีทัศนคติไม่ดีต่องาน พร้อมที่จะลาออกจากงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องสนับสนุนส่งเสริมเพิ่มแรงจูงใจ ให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนครู และนักเรียน ครูร้อยละ 62 ท้อใจเพราะครูส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในวิชาชีพ อันเป็นผลมาจากสภาพการปฏิบัติหน้าที่หนัก การขาดแรงจูงใจในเชิงผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (วารสารคณะสุริยะเกียรติ , 2551) ดังนั้นแรงจูงใจของครูจึงมีความสำคัญมากที่จะช่วยให้การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครูประสบความสำเร็จ เพราะเมื่อครูมีแรงจูงใจ ก็จะดึงความสามารถออกมาใช้ (Fryer) ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเรื่องหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนและสถาบันการศึกษาต่างๆเพื่อให้ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู ซึ่งเรื่องสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

แสดงให้เห็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยการพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ตามกระบวนการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบจากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดสมรรถนะครูตามคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ศึกษาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม เพื่อเป็นประโยชน์ ในการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็งในเรื่องการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ และใช้เป็นฐานข้อมูลกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบาย ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบสมรรถนะของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก และหกสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน รวมถึงยึดสมรรถนะย่อย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐมจำนวนทั้งสิ้น 298 คน

ประกอบด้วย 1) โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา) จำนวน 59 คน 2) โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนาหา (สมัครพลผดุง) จำนวน 49 คน 3) โรงเรียนเทศบาล 3 (สระกระเทียม) จำนวน 46 คน 4) โรงเรียนเทศบาล 4 (เขาวนปรีชาอุทิศ) จำนวน 86 คน 5) โรงเรียนเทศบาล 5 วัดพระปฐมเจดีย์ จำนวน 58 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูพัฒนาขึ้นจากแนวคิดสมรรถนะครูตามคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) โดยผู้วิจัยสร้างเป็นข้อคำถามในลักษณะแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's rating scale)

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. แบบสอบถาม มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยค่า IOC เท่ากับ 0.60 - 1.00 แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดบางลี่ (พณิชยอุทิศ) รวม 30 คน

ขั้นที่ 4 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ซึ่งได้ผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลประชากรต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากวิเคราะห์แบบสอบถาม นำข้อที่มีจัดลำดับคุณภาพที่ค่าน้ำหนักน้อยที่สุดมาสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยมีขั้นตอนต่างๆ ตามแผนที่วางไว้อย่างรอบคอบและรัดกุม ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม จำนวน 5 แห่ง ที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้โรงเรียนและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. นำหนังสือขอความร่วมมือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์

4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยให้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) พนักงานครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครู สติติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม พบว่า ทั้งสองรายสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ระหว่าง 3.98 - 4.34 เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.80$) และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะย่อยในแต่ละรายสมรรถนะ คือ ห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก และหกสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน รวมถึงหัดสมรรถนะย่อย

เมื่อพิจารณาห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก พบว่า ห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.74$) สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.83$) สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.70$) สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.79$) และสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.94$)

เมื่อพิจารณาหกสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า หกสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.51$) สมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะ

ผู้นำครู ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.49$) สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.63$) สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.62$) สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.74$) และสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.78$)

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐมอยู่ในระดับมาก พบว่าสมรรถนะที่ต้องมีการปรับปรุงในสภาพปัจจุบัน ได้แก่

2.1. ครูต้องมีความใฝ่รู้ และค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ครูมีทักษะในการประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีและให้นักเรียนนำไปใช้ในการฝึกปฏิบัติจริง ครูสามารถถ่ายทอดความรู้วิชาการ เทคโนโลยีต่างๆ รวมถึงการทำโครงการได้เป็นอย่างดี ในการครูต้องมีความใฝ่รู้ และค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2. ครูต้องเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ มุ่งมั่นพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ ให้มีการนำเทคนิคที่ควรนำมาใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาในเรื่องต่างๆ ดังนี้ ซึ่งการสอนงานที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้สอนและความสามารถในการรับของผู้ถูกสอนเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมของการสอนงานด้วย เช่น ความชัดเจนในเกณฑ์ตัดสินความสำเร็จประสิทธิภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ถ้าการสอนมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้สภาพแวดล้อมการทำงานดีด้วย การพูดคุยสนทนา ระหว่างการสอนงานจะ ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับกันอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ต้องคิดถึงมาตรฐานและเกณฑ์ในการนำไปสู่ความสำเร็จในขณะปฏิบัติงาน การสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ซึ่งทั้งสองประการนี้จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน และผู้อำนวยการมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การวิเคราะห์และเลือกวิธีการหรือเทคนิคในการสอนงานให้เหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ถูกกำหนดขึ้น ตลอดจนการให้คำแนะนำถึงแหล่งข้อมูลที่ควรตาม และการเปิดใจและเต็มใจที่จะตอบข้อซักถามต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง ไม่แสดงสีหน้ารำคาญหรือต่อว่า เมื่อลูกน้องพยายามคิดหาทางพัฒนาและปรับปรุงระบบหรือกระบวนการทำงานให้รวดเร็วสะดวก และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

และร่วมกันรับผลลัพธ์ที่ออกมาไม่ว่าผลลัพธ์นั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

2.3. ครูมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ คิดวิเคราะห์เป็นระบบ ให้มีการนำเทคนิคที่ควรนำมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ที่อยู่ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม พบว่า ระดับสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม พบว่า ทั้งสองรายสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน เมื่อพิจารณาสมรรถนะเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 สมรรถนะหลักในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการปลูกฝังในเรื่องจิตสำนึกของมนุษย์ รวมไปถึงจิตวิทยาเริ่มตั้งแต่วิชาเรียน จนกระทั่งการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ เมื่อเป็นเช่นนี้จนกระทั่งเกิดเป็นนิสัย และในด้านการทำงานเป็นทีมที่ดำเนินมาจาก ในรูปแบบการทำงานส่วนใหญ่ การสอนในชั้นเรียนหรือการพัฒนาตนเองในการปรับวิทยฐานะสิ่งเหล่านี้ล้วนต้องทำด้วยตนเองทั้งสิ้น รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกันและผู้บริหารก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของแบลนเชโร โบโรสกี และเดอริ (Blancero, Boroski & Dyer) สมรรถนะที่ต้องการในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกตำแหน่งงานในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมี ประกอบด้วย 11 สมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1

ศักยภาพส่วนบุคคล (Personal Integrity) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ จริยธรรม (Ethics) มาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน (Standard of Quality) และการตัดสินใจโดยอาศัยหลักของความเป็นเหตุเป็นผลและความเป็นจริง กลุ่มที่ 2 การมุ่งความก้าวหน้าและแรงผลักดัน (Ambition and Drive) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสำเร็จ (Result Orientation) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความมั่นใจ (Self Confidence) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm and Commitment) กลุ่มที่ 3 ทักษะในการทำงานเป็นทีม (Team Skill) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ การสื่อสาร (Communication) การฟังและการตีความ (Listening) การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building) และความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) สอดคล้องกับงานวิจัยของเบคเกอร์ ยูเซลิด และโอริช (Becker; Huselid & Ulrich) สมรรถนะหลักที่องค์กรมี ได้แก่ สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ การจัดการ ซึ่งในแต่ละสมรรถนะจะมีการแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง การที่องค์กรจะมีสมรรถนะใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะงาน วัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนแนวทางในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮิร์น และคนอื่น ๆ (Hearn and others) การกำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพที่มีต่อกรอบงาน เพื่อการพัฒนาวิชาชีพว่าความสามารถของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ (Competency) ดังนั้นความสามารถทางวิชาชีพ คือ คุณลักษณะร่วมกันที่เป็นพื้นฐานให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านความสามารถร่วมกัน คือการแก้ปัญหา การเข้าไปมีส่วนร่วมในวิชาชีพ กรอบความคิดของการอ้างอิงความสามารถทางอารมณ์ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร การทำงานเชิงรุก และการมุ่งมั่นเกี่ยวกับลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทธานา ทิมมณี พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจูรี เทพปีย์ ที่พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยรองลงมา และด้านจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 สมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานและอันดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาผู้เรียน เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า เทศบาลได้ทุ่มเทและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำเพื่อพัฒนาเทศบาลในแต่ละชุมชนมีคณะกรรมการชุมชนเป็นแกนหลักในการประสานงานกับเทศบาล มีการประชุมร่วมกันเดือนละครั้งเป็นประจำทุกเดือนระหว่างผู้บริหารเทศบาลกับแกนนำเหล่านี้ เพื่อแจ้งผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและเรื่องที่จะทำในอนาคต พร้อมรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของชุมชนต่างๆ เพื่อจะได้นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงกับความต้องการและทันทั่วถึงและทางด้านการศึกษาก็เช่นเดียวกันเทศบาลได้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมการมีส่วนร่วมด้านการศึกษา จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาของแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการสถานศึกษา จัดทำกรอบหลักสูตรท้องถิ่นมีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของ รัฐบาล เทศบาล ข้อมูลสารสนเทศของท้องถิ่น ปัญหาและสิ่งที่ควรพัฒนา และจุดเน้นสถานศึกษา และจัดทำกรอบหลักสูตรท้องถิ่นสำนักการศึกษา เทศบาลนครนครปฐม มีส่วนร่วมเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอนเป็นวิทยากรเรื่องอาหาร- ขนม, ความปลอดภัย, การปฐมพยาบาล ฯลฯ คณะกรรมการและเทศบาลร่วมปรึกษาหารือในการจัดซื้อจัดจ้างมีหน้าที่ดำเนินการตรวจรับพัสดุตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2535 และแก้ไขเพิ่มเติมข้อ 27 (6) รวมไปถึงการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประเพณีประจำปีต่างๆ จึงทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน ตามหลักการบริหารที่เรียกว่า “บวร” คือ บ้าน วัด โรงเรียน สมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้าง

ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ จึงมีค่ามัธยฐานและอันดับสูงสุดเมื่อเทียบกับสมรรถนะด้านอื่นๆ สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) รัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ แบลนเชโร โบโรสกี และเดียร์ (Blancero, Boroski & Dyer) สมรรถนะที่ต้องการในหน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Role-specific Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา และสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Competency Practitioner) นักกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Strategist/Generalist) การริเริ่ม และคิดค้นในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Initiative Leader) การสนับสนุนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Operation Support) ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Consultant) ผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Organization Leader) โดยที่ทั้ง 6 ตำแหน่งงานจะประกอบด้วย 33 สมรรถนะที่แต่ละตำแหน่งงานต้องการต่างกัน และตอบสนองหน้าที่การทำงานเฉพาะทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของภัครดา มากเทพพงษ์ พบว่า สภาพปัจจุบันภาพรวมและรายด้านการส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากในทุกด้าน และ พบว่าด้านที่เป็นจุดอ่อนหรือภาวะคุกคาม คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนโอกาสคือการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข อุดม พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ มากที่สุด คือ การพัฒนา ตนเองของครู รองลงไป คือ ประสบการณ์ในการสอน และภาระงานของครู ตามลำดับ โดยครูผู้สอนควรที่จะพัฒนาตนเองเรื่อง การจัดการกระบวนการเรียนรู้การใช้/การพัฒนาสื่อ การวัดและประเมินผล และควรได้รับการพัฒนาเรื่อง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการประชาสัมพันธ์ผลงานครูและนักเรียน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐมอยู่ในระดับมากพบว่า สมรรถนะที่ต้องมีการปรับปรุงในสภาพปัจจุบัน ได้แก่ 1) ครูต้องมีความไม่ใฝ่รู้ และค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ 2) ครูต้องเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ๆ มุ่งมั่นพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ 3) ครูมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ คิดวิเคราะห์เป็นระบบ เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า การพัฒนาตนเองของครู ประสบการณ์ในการสอน จากผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป มากที่สุด ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานครูที่อยู่ในช่วงอายุนี้มีความเป็นระบบราชการแบบดั้งเดิมในเรื่องของการพัฒนาตนเองเนื่องจากภาระครอบครัว อายุ หรือในการไปศึกษาต่อ รวมไปถึงเรื่องเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การสอนหรือสื่อการเรียนการสอนยังไม่มีการพัฒนา และภาระงานของพนักงานครูเนื่องจากพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐมมีจำนวนทั้งสิ้น 298 คน นักเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 5,704 คน ถ้าเทียบเป็นสัดส่วนครูกับนักเรียนคือ นักเรียน 19 คน ครู 1 คน ในการดูแล นอกจากการสอนแล้วยังมีภาระหน้าที่อื่นที่ครูยังต้องทำเพิ่มเติม การทำวิทยฐานะ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องประกันคุณภาพ โครงการต่างๆ เพื่อสนองนโยบายภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยปริณทองสามสี พบว่ามี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา 2) การฝึกอบรม พบว่ามี การสร้างเครื่องมือวัดผู้ปฏิบัติงานว่าได้รับการฝึกอบรมเพียงพอ ครบถ้วนหรือไม่ 3) การรับรู้แรงจูงใจขององค์กร การวัดการรับรู้แรงจูงใจขององค์กรควรศึกษาครอบคลุม ทั้ง 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยธำรงรักษา 4) การบริหารตนเอง การวัดการบริหารตนเอง สามารถสะท้อนได้จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีจริยธรรม ความมุ่งมั่นและความซื่อสัตย์และการพัฒนาตนเอง และ 5) การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน การขัดกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การขัดกันระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร อุดมวิชัย พบว่า ระดับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดภาคใต้ในภาพรวม 6 ด้าน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

ชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข อุดม พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการจัดการชั้นเรียน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน ภาระงานของครู การพัฒนาตนเองของครู ความพร้อมด้านวิชาการของสถานศึกษา บรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และความพร้อมของนักเรียน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ พบว่า หน่วยงานทั้งระดับ สพฐ. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา (สพป./สพม.) และระดับสถานศึกษา ควรมีรูปแบบหรือ วิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครูโดยกำหนดนโยบาย การปฏิบัติ การนิเทศ การประเมิน และการนำผลการ ประเมินไปใช้อย่างจริงจัง เป็นระบบ ชัดเจน และเป็นรูปธรรม (คำนึงถึงการมีขีดจำกัดจากเหตุการณ์การก่อ ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย) ซึ่งจะส่งผลการพัฒนา คือ ครูที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณ วิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู และผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากงานวิจัยสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะย่อยในแต่ละรายสมรรถนะ คือ ห้าสมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก พบว่า สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในลำดับท้ายสุดจึงควรนำข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ไปให้ผู้บริหารวางแผนจัดกิจกรรมสร้างการทำงานเป็นทีม โดยสร้างกิจกรรมให้เกิดการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับสภาพการณ์ทำให้เกิดความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกันและสามารถเตรียมความพร้อมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้

2. จากงานวิจัยสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม พบว่า หกสมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในลำดับท้ายสุด จึงควรนำข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ไปจัดการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ระหว่างผู้บริหาร พนักงานครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อหาความเห็นร่วมและทราบแนวทางการดำเนินงานต่อไป ควรจัดให้มีการประเมินความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อสำรวจแนวโน้มความเป็นไปได้ ในด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มี

ความรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นคนที่มีคุณภาพพร้อมที่จะรับสภาพของสังคมที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม

เอกสารอ้างอิง

กันขปริณ ทองสามสี, กรอบแนวความคิดการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน, เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2559, เข้าถึงได้จาก http://journal.fms.psu.ac.th/files/Article_JOFMS/No.31%20V.1%2057/FMS_journal%20No31%20Vol.1%202557.8.pdf

พูนสุข อุดม. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้. เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก <http://re-ed.onecapps.org/ReEDFile/sym1524.pdf>

ภัครดา มากเทพพงษ์. กลยุทธ์การส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดสุพรรณบุรี. เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/20706/36546>

วารากรณ์ ธนะสุริยะเกียรติ, “วิจัยพบ: ครูพร้อมลาออกมากกว่าครึ่ง เหตุได้รับการสนับสนุนน้อยจากหัวหน้างาน.” วารสารทางการศึกษาสำหรับครู, (2551).

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก <http://hrd.obec.go.th/Old/news/feb/224-6.doc> ใน

อมรวิรัช นาคทรพรพ. ผลสำรวจนำตักใจครู 62% ถอดใจแล้ว. เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก http://news.sanook.com/education/education_85584.php

John W. Best. **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1970.

Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row Publisher, 1974.

Likert Rensis. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill, 1961.

Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. **The HR scorecard: Linking people, strategy and performance**. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2001.

Blancero, D., Boroski, J., Dyer, L. (1996). Transforming human resource organizations: A field study of future competency requirements. **Human Resource Management** 35, (3): 383-404.

Fryer, G. R. **Teacher incentives and student achievement: Evidence from New York City Public School**. accessed January 15, 2017. available from <http://www.nber.org/paper/w16850>

Hearn, G., Smith, B., Southey, G. and Close, A. Generic professional competencies: a review and analysis of the literature and implications for higher education. **Australian Centre in Strategic Management Working Paper Series**, 34(1994).

