

แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร
Guidelines for Developing Teacher Competencies under the Office of
Educational Service Areas Kamphaeng Phet Primary School, Area 1
in Mueang Kamphaeng Phet District

คมสันต์ กองม่วง¹, ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล²
Komsan Kongmuang¹, Poompipat Rukponmongkol²
Corresponding Author E-mail: gaa2520@gmail.com

Received: 2023-10-17; Revised: 2023-11-11; Accepted: 2023-11-26

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน 3) หาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 250 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครู โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการบริการที่ดี ด้านที่ปฏิบัติต่ำสุด คือด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร ด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านขนาดโรงเรียนในภาพรวมมีผลการปฏิบัติแตกต่างกัน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และ 3) แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT) มีการวางแผนกำหนดงานในแผนปฏิบัติการ มีคำสั่งในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโครงการ/กิจกรรม จัดอบรมให้ความรู้ ใช้กระบวนการ PLC จัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการนิเทศติดตามนำรายงานผลมาพัฒนางานใน ปีงบประมาณต่อไปเสมอ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการพัฒนาสมรรถนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, สมรรถนะครู

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

² Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

⁴ Advisor, Faculty of Education, Kamphaeng Phet Rajabhat University

Abstract

This research aims to 1) study the competencies and development challenges of teachers in educational institutions, 2) compare teacher competencies in educational institutions categorized by educational level, work experience, and school size, and 3) identify ways to develop teacher competencies in educational institutions. The sample group consists of teachers affiliated with the Office of Primary Education Area Kamphaeng Phet District 1 in the first semester of the academic year 2565, totaling 250 individuals. The sample group was selected using stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and interviews, with a reliability coefficient of 0.94. Data analysis involved calculating means, standard deviations, and conducting a one-way analysis of variance. Research findings reveal that:

1) overall teacher competencies in educational institutions are at a high level, with the highest proficiency observed in ethical and professional morality and quality service, and the lowest in analysis, synthesis, and research for student development. 2) Comparisons of teacher competencies based on variables such as educational level and work experience showed no significant differences. However, differences were observed in school size, particularly between small and large schools, and medium and large schools. and 3) Recommendations for developing teacher competencies include promoting the analysis of the organizational environment and the SWOT analysis of the institution, planning tasks in operational plans, providing clear work instructions, organizing training programs, utilizing the PLC process, establishing suitable learning resources, and implementing effective monitoring and reporting mechanisms. Additionally, administrators should serve as role models in developing competencies for subordinates.

Keywords: Development Guidelines, Teacher Competencies

บทนำ

การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการศึกษา ในยุคที่การจัดการศึกษา คือ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศชาติและของโลกสังคมยุคความรู้เป็นสังคมพลวัตต่อเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันพลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการศึกษาเพราะการศึกษา คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพความท้าทายด้านการจัดการศึกษาในยุคใหม่ เพื่อให้นักเรียนที่พร้อมกับการใช้ชีวิตและปรับตัวในสังคมยุคใหม่เป็นเรื่องสำคัญโดยที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลกระทบต่อวงการการศึกษาจึงกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับปัจจัยทางสังคมพลวัตมีความจำเป็นต่อการพัฒนานักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 108) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในความหมายเดียวกันคือข้าราชการครูทั้งที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะ และรวมไปถึงครู ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาเป็นครูที่ทำหน้าที่สอนผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เช่น พนักงานราชการครู ครูอัตราจ้างจากงบส่วนกลาง หรือครูอัตราจ้าง จากงบประมาณของสถานศึกษาเอง เจ้าหน้าที่ธุรการเป็นต้น โดยครูในยุคใหม่จะเผชิญความยากลำบากในการปฏิบัติงานทั้งด้านสังคม วัฒนธรรมองค์กร และการนำความรู้ไปใช้ การพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและต่อเนื่องการกำหนดมาตรฐานความสามารถแต่ละตำแหน่งโดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

จากรายงานผลการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. 2565: 75) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งจากผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการศึกษาวิจัยในหัวข้อ “แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ใน

เขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร” เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะขั้นสูงของบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งการศึกษาสมรรถนะและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา ทั้งการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่ามีแนวทางที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสถานศึกษา ดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีของการบริหารการศึกษา

วิภาดา สารมัย (2562: 161) ได้ให้ความหมาย และหน้าที่หลักของทฤษฎีมี 3 ประการคือ การพรรณนา (Description) การอธิบาย (Explanation) และการพยากรณ์ (Prediction)

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมกุล (2563: 6) ได้สรุปความหมายของทฤษฎี หมายถึง การกำหนดข้อสันนิษฐาน ซึ่งได้รับมาจากวิธีการตรรกวิทยา วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ที่ได้มาจากการสังเกต ค้นคว้าและการทดลองโดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในความเป็นจริงและนำผลที่เกิดขึ้นนั้นมาใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เข้ามามีการบริหาร

สรุป ทฤษฎี หมายถึง การสรุปความรู้ความเข้าใจในเรื่องใด ๆ เกิดเป็นข้อกำหนด ข้อสันนิษฐาน ซึ่งได้มาจากการรวบรวมจากหลักวิชาต่างๆ โดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานเพื่อย่อยต่อความเข้าใจสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง สำหรับทฤษฎีการบริหารนั้นมี ได้มีผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ นำเข้าสู่หลักการบริหารแต่ก็ยังไม่มียุทธวิธีใดที่จะสามารถอธิบายหลักการจริง ๆ ที่จะนำมาใช้ได้อย่างชัดเจนหมดจด อาจจำเป็นต้องใช้หลายๆทฤษฎีในการแก้ปัญหาเพียงปัญหาเดียว หรืออาจใช้เพียงทฤษฎีเดียวในการแก้ปัญหาหลาย ๆ ปัญหา ทั้งนี้ก็ต้องต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในองค์กรนั้น ๆ ว่ามีองค์ประกอบอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม และช่วงเวลาแต่ละยุคสมัยด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2555: 11-12) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับ และใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ)

จากที่นำเสนอมาข้างต้นทำให้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

สมรรถนะของครูในสถานศึกษา

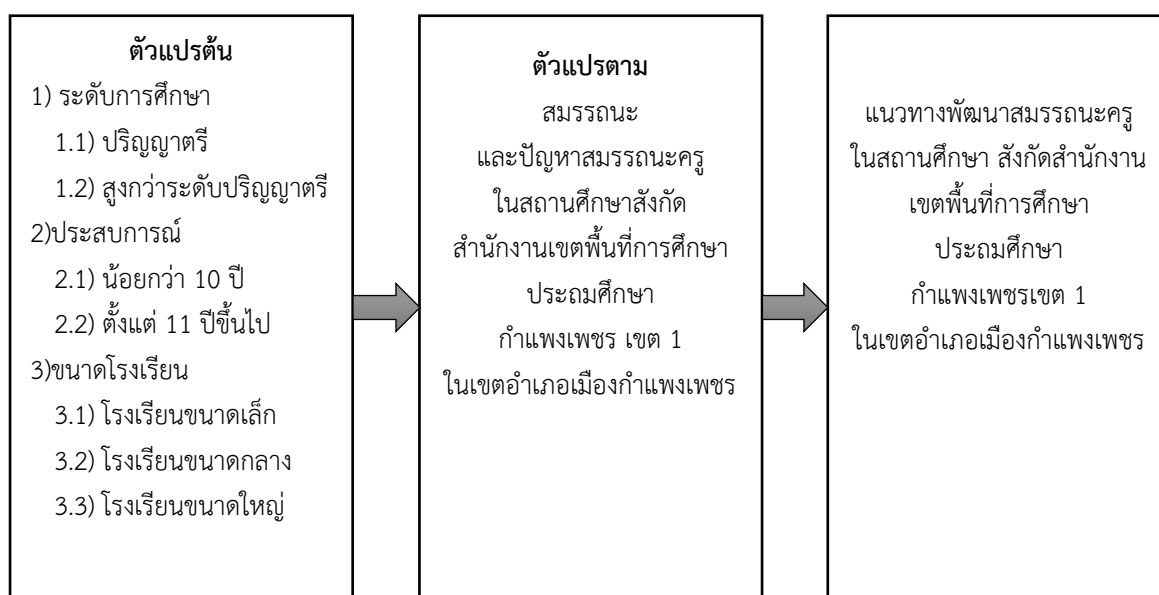
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้กำหนดขอบเขตของการประเมินสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สภาวะและหาวิธีการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สรุปจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในหัวข้อสมรรถนะครูจากเอกสารคู่มือประเมินสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมากโดยมีการจัดทำคู่มือในการประเมินสมรรถนะครูโดยได้กำหนดขอบเขตกรอบการประเมิน มีการให้คำอธิบาย กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินที่ชัดเจน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครู ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 753 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 250 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี, และ

มอร์แกน (Krejcie, & Morgan. 1970: 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Proportion Stratified Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมรายชื่อครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

2. แยกประชากรตามตัวแปรที่ศึกษา

- 2.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี

- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

- 2.2 ประสบการณ์

- 1) 1 – 10 ปี

- 2) 11 ปี ขึ้นไป

- 2.3 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก

- 2) ขนาดกลาง

- 3) ขนาดใหญ่

3. เปิดตารางของเครซี, และมอร์แกน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาสภาพและปัญหา การพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร โดยนำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่ประชากรที่จะศึกษา คือ โรงเรียนบ้านเกาะ รากเสียด อำเภอโกสัมพีนี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 12 คน โรงเรียนบ้านคลองเมือง อำเภอโกสัมพีนี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 5 คน โรงเรียนบ้านวังชมพู อำเภอโกสัมพีนี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 5 คน โรงเรียนบ้านเกาะพิบูล อำเภอโกสัมพีนี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 5 คน โรงเรียนบ้านท่าหน้า อำเภอโกสัมพีนี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 3 คน รวม 30 คน จากการทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อพิจารณาความชัดเจนของแบบสอบถามและหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2559: 1-18) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนนระดับ 5	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
--------------	---------	--------------------------------------

คะแนนระดับ 4	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
--------------	---------	--------------------------------

คะแนนระดับ 3	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
--------------	---------	------------------------------------

คะแนนระดับ 2	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
--------------	---------	---------------------------------

คะแนนระดับ 1	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
--------------	---------	---------------------------------------

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้ เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ (Multiple Response)

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและแนบเอกสารที่อธิบายถึงจุดประสงค์ของการ

วิจัยและชี้แจงถึงการตอบข้อมูลให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้าใจ สำหรับแบบสอบถามที่ส่งไป 250 ฉบับ ได้คืนมา 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.40 เมื่อกลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการ แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครู โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สมรรถนะของครู โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ
5. การเปรียบเทียบ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ โดยการหาค่า t-test และขนาดโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์โดย

หาค่า F-test และเมื่อได้ผลที่มีความแตกต่างรายคู่จึงทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ระดับสภาพสมรรถนะครู ในด้านสมรรถนะหลัก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับสมรรถนะในการทำงานด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมากและ ด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
2. ระดับสภาพสมรรถนะครู ในด้านสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากและ โดยมีด้านการการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
3. การเปรียบเทียบสมรรถนะครู ตามตัวแปรด้านระดับการศึกษาในด้านสมรรถนะหลักพบว่า โดยภาพรวมไม่มีนัยทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 1 ด้านคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนอีก 4 ด้านได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่มีความแตกต่างกัน
4. การเปรียบเทียบสมรรถนะครู ตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในด้านสมรรถนะประจำสายพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 6 ด้านคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน
5. การเปรียบเทียบสมรรถนะครู สมรรถนะหลักจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าสมรรถนะครูสมรรถนะหลักจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่ไม่แตกต่างกัน 1 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะหลักจำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.195	2	.098	1.602	.204
	ภายในกลุ่ม	12.987	213	.061		
	รวม	13.182	215			

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.437	2	.718	7.857*	.001
	ภายในกลุ่ม	19.474	213	.091		
	รวม	20.911	215			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	4.488	2	2.244	15.450*	.000
	ภายในกลุ่ม	30.935	213	.145		
	รวม	35.423	215			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.596	2	.798	11.202*	.000
	ภายในกลุ่ม	15.178	213	.071		
	รวม	16.774	215			
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	.946	2	.473	8.588*	.000
	ภายในกลุ่ม	11.730	213	.055		
	รวม	12.675	215			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.851	2	.926	29.597*	.000
	ภายในกลุ่ม	6.662	213	.031		
	รวม	8.513	215			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการทดสอบรายคู่แสดงได้ดังตารางที่ 2 - 6

ตารางที่ 2 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้านสมรรถนะครูสมรรถนะหลักจำแนกตามขนาดโรงเรียนภาพรวม

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.23	4.25	4.22
เล็ก	4.23	1	0.044	0.221*
กลาง	4.25	-	1	0.178*
ใหญ่	4.22	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามขนาดโรงเรียน ภาพรวม ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.221 และ 0.178 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.44	4.40	4.25
เล็ก	4.44	1	0.037	0.194*
กลาง	4.40	-	1	0.157*
ใหญ่	4.25	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่าสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลางไม่มีความแตกต่าง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.194 และ 0.157 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.06	4.05	3.75
เล็ก	4.06	1	0.007	0.307*
กลาง	4.05	-	1	0.299*
ใหญ่	3.75	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลางไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.307 และ 0.299 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.23	4.16	3.99
เล็ก	4.23	1	0.121*	0.236*
กลาง	4.16	-	1	0.115*
ใหญ่	3.99	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าสมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียน

ขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.121 0.236 และ 0.178 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.37	4.36	4.23
เล็ก	4.37	1	0.007	0.143*
กลาง	4.36	-	1	0.136*
ใหญ่	4.23	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลางไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.143 และ 0.136 ตามลำดับ

6. การเปรียบเทียบสมรรถนะครูด้านสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่ไม่แตกต่างกันมีอยู่ 4 ด้านคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียนการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูด้านสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.439	2	.220	3.674*	.027
	ภายในกลุ่ม	12.737	213	.060		
	รวม	13.176	215			
2. การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	.002	.038	.963
	ภายในกลุ่ม	12.704	213	.060		
	รวม	12.708	215			
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.252	2	.126	1.738	.178
	ภายในกลุ่ม	15.455	213	.073		
	รวม	15.707	215			
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.290	2	.645	7.665*	.001
	ภายในกลุ่ม	17.918	213	.084		
	รวม	19.208	215			

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	0.218	2	.109	1.191	.306
	ภายในกลุ่ม	19.496	213	.092		
	รวม	19.714	215			
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.285	2	.143	2.070	.129
	ภายในกลุ่ม	14.679	213	.069		
	รวม	14.964	215			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	.013	.962	.384
	ภายในกลุ่ม	2.952	213	.014		
	รวม	2.978	215			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการทดสอบรายคู่แสดงได้ดังตาราง 8 – 9

ตารางที่ 8 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครู สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.18	4.28	4.30
เล็ก	4.18	1	0.104	0.119*
กลาง	4.28	-	1	0.015
ใหญ่	4.30	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าสมรรถนะครู สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.119

ตารางที่ 9 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครู สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.26	4.07	4.07
เล็ก	4.26	1	0.191*	0.193*
กลาง	4.07	-	1	0.002
ใหญ่	4.07	-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่าสมรรถนะครู สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดกลาง กับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.191 และ 0.193 ตามลำดับ

7. แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำ การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT) มีการวางแผนกำหนดงานในแผนปฏิบัติการ มีคำสั่งใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโครงการ/กิจกรรม จัดอบรมให้ความรู้ ใช้กระบวนการ PLC จัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการนิเทศ ติดตามนำรายงานผลมาพัฒนางานในปัจุบันประมาณต่อไปเสมอผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการพัฒนาสมรรถนะให้ ผู้ได้บังคับบัญชา

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า 1) ในด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดได้แก่ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือด้าน การบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะหลัก หมายถึง การกระทำเป็นสิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดย จะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมาเป็นการต่อยอดจากความรู้แล้วนำไปสู่การปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับ Spencer, & Spencer (1993: 11) กล่าวถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลว่าเป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลรวมถึง การตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ และเช่นเดียวกันกับที่ McClelland (1993) กล่าวว่า บุคลิกประจำ ตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้นเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ 2) ในด้านสมรรถนะประจำ สายงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยผู้วิจัยสังเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานได้เป็น ทักษะการใช้ภาษา ทักษะการใช้สื่อวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการพัฒนาหลักสูตรทักษะด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน ทักษะการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน ทักษะด้านการวัดและการประเมินผล ทักษะการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และวิจัยการศึกษา ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งทักษะเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ภูวนารักษ์ (2552: 69-79) ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูไทยได้ 13 ด้านคือ ความรู้และการสื่อสาร การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้สมรรถนะ ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและประเมินผล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนจิตวิทยาสำหรับครู การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ภาวะผู้นำและการทำ งานเป็นทีม การพัฒนาตนเองวิชาชีพและพัฒนาครูและการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์เช่นเดียวกันกับที่ พิมพันธ์ เดชะคุปต์, และพรทิพย์ แข็งขัน (2551) ได้สังเคราะห์สมรรถนะครูไทยไว้ 16 สมรรถนะ คือ ความรู้การสื่อสารและ การใช้ภาษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา การวัดและการประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จิตวิทยา สำหรับครูการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน และการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาเชิงนโยบาย

1.1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดให้เรื่องการพัฒนาสมรรถนะครู เป็น นโยบายที่สำคัญ สนับสนุนด้านงบประมาณ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล ให้หน่วยงานในสังกัดนำเรื่องการพัฒนาสมรรถนะ ครูลงสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะครูตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดในทุก ปีงบประมาณ

1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ในสังกัด เมื่อรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครรณนโยบายมาปฏิบัติอย่างจริงจัง กำหนดนโยบายสู่โรงเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุ เอกสาร ที่จำเป็น ตลอดจนการนิเทศติดตามอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.2 การพัฒนาองค์กร

1.2.1 สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูสามารถพัฒนาสมรรถนะ ได้หลากหลายครบถ้วน เป็นองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันพัฒนาไปด้วยกัน ควรมีการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อให้คณะครูได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย และทุกโอกาส

1.2.2 สถานศึกษาควรเอื้ออำนวยให้ชุมชน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและจะเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูได้

1.3 การพัฒนาบุคลากร

1.3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการพัฒนาครู โดยกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจน วางระบบการขับเคลื่อนรูปแบบ บทบาทในระดับกลุ่ม ในการนิเทศเสริมแรง ติดตามผลการดำเนินงาน ให้ข้อเสนอแนะ หรือร่วมเรียนรู้ในกระบวนการ PLC และบทบาทในระดับบุคคลต่อครูในฐานะผู้ประเมินผลการพัฒนา เป็นต้น

1.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ถูกพัฒนาต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการร่วมมือสร้างความร่วมมือกันของทุกคนในสถานศึกษา ให้มีส่วนช่วยในการพัฒนาสมรรถนะในทุกๆด้าน พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งทักษะ ความรู้ และประสบการณ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อติดตามการนำแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาไปใช้และนำแนวทางสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครู ในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะครูในสถานศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.4 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู หรือผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนไป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2563). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. กำแพงเพชร: คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

วนิดา ภูวนารณรักษ์. (2552). “สมรรถนะครูไทย,” งามคำแหง. 26(5): 61 – 71.

วิภาดา สารมัย. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วัฒนา พัฒนพงศ์. (2555). การบริหารเพื่อมุ่งอนาคต. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2559). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (2565). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2565. กำแพงเพชร: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการ. (2552). หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size of research activities. **Education and Psychological Measurement**. 30(3): 608-609.
- McClelland, D. C. (1993). Test for competence rather than for intelligence. **American Psychologist**. 28: 1-14.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). **Competence at work: Model for superior performance**. New York: Wiley.