

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก

Strategies for Developing Competency in the Field of Teachers in Schools
Under the Office of Primary Educational Service Area, Tak Province

¹เบญสิริยา เกษอุดมทรัพย์, ²สุภาพร พงษ์ภิญโญโอกาส และ ³รัชณี นิธากกร

¹Bensiya Ketudomsap, ²Supapron Pongpinyoopas and ³Ratchanee Nitakorn

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Kamphaeng Phet Rajabhat University, Thailand

Email: ¹bensiya4589@gmail.com, ²moui_pong@hotmail.com, ³agedtim@gmail.com

Received April 20, 2022; Revised June 28, 2022; Accepted August 29, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก 3) เพื่อพัฒนากลยุทธ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก และ 4) เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก มี 4 ขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการใช้แบบประเมินกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3) พัฒนาระบบและกลไก นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะ 4) เพิ่มขีดสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและ

นวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ

ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์; สมรรถนะประจำสายงาน; ครู; สถานศึกษา

Abstract

This article aimed to 1) study the professional competence of teachers in educational institutions under the Office of Primary Educational Service Area, Tak Province; 2) study the conditions, problems, and factors related to the development of professional competence of teachers in educational institutions under the Office of Primary Educational Service Area, Tak Province; 3) develop a competency strategy for teachers in educational institutions under the Office of Primary Educational Service Area, Tak Province; and 4) assess strategies for developing the competency of teachers in schools under the Tak Provincial Primary Education Service Area Office. There were four steps. Data were collected by using a questionnaire, group chat workshop, expert-based seminars, and using the strategy assessment form the statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results showed that there were 8 strategies developed, namely 1) increasing the efficiency of teacher development planning to be competent; 2) developing environment and information systems to facilitate competency development; 3) developing systems and mechanisms for supervision, supervision, monitoring and evaluation, competency development Plan; 4) increase teacher competency in academic leadership; 5) support factors in budget, personnel, materials, equipment and learning resources in the implementation of teacher competency development; 6) increase operational efficiency Develop competency in line; 7) promote the use of technology and innovation to develop learners; and 8) strengthen and enhance the network of cooperation in the implementation of teacher development to be competent.

The results of the strategy evaluation were found to be consistent. at the highest level, appropriateness, feasibility, and usefulness at a high level.

Keywords: Strategy; Competency; Teachers; Schools

บทนำ

ในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมาประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการ (Ministry of Education, 2012) จากผลการศึกษาริวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก (Ketthaisong, Pumklom & Ruamchomrat, 2022) แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรมบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อยและสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้งมีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญคือครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น (Pahe, 2014) ซึ่งในขณะที่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ที่ดำเนินไปในห้วงเวลาปัจจุบันนี้นั้น กล่าวกันว่าการศึกษากับการพัฒนาสังคมเป็นกระแสหลักสำคัญที่สังคมโดยรวมต่างเฝ้าจับตามองในกระบวนการทัศน์ของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา (Udsuay, 2021) ซึ่งก็คงเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่าภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองในปัจจุบันได้มุ่งเน้นในมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญ ได้แก่ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)

สำหรับการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายแนวทาง ตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้เสนอแนะไว้ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นการแสวงหามาตรการและแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถ

พัฒนาผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม (Tiacharoen et al., 2022) แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา โดยต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญจากการกำหนดเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นฐานการพัฒนา (Bunsuan, 2021)

บทความนี้นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก เพื่อให้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูในสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีประสิทธิภาพกับสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก
4. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก

การทบทวนวรรณกรรม

ความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัยพบว่าการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทันเพราะหาซื้อได้ ดังนั้น สมรรถนะ Competency จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน (Davies & Ellison, 1997) เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น (Sothiphan, 2007) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ Competency

ตัวไหนบ้าง ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้มีวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand, 2005)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์การ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งองค์การจะต้องค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินภารกิจของบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Homhuan, 2022) และค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากรแต่ละคนในองค์การ (Chansiri, 2008) ความสามารถของมนุษย์ จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ ความสามารถที่แสดงความเป็นความรู้ (Knowledge) ความสามารถที่แสดงออกมาเป็นทักษะ (Skill) และลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ (Attributes) ถ้าวัดกันอยู่ในตัวของบุคคล จะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จที่แตกต่างกันเรียกโดยรวมว่า สมรรถนะ (Competency) (Boonanont, Wongnaya & Polprasert, 2003)

การบริหารบุคคลปัจจุบันถือว่า คนเป็นทรัพยากรหรือเป็นทรัพย์สินขององค์กร การมีบุคคลที่มีความสามารถจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Phumphongkhochasorn et al., 2021) การมีทุนในการบริหารและการจัดการอันประมาณค่ามิได้ในทางตรงกันข้าม หากคนในองค์กรไร้ความสามารถ องค์กรก็เสมือนมีทรัพย์สินแต่ไม่มีราคาสร้างมูลค่าเพิ่มไม่ได้ ท้ายสุดก็จะล่มสลายตามกันไป เนื่องจากไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ เทคนิคที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์ประกอบการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา ดังแผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สมรรถนะของครู สภาพ ปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยการใช้แบบสอบถาม ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ปีการศึกษา 2562 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 227 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,795 คน จำนวนทั้งหมด 3,022 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) คน และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้อำเภอและขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรแบ่งแบ่งชั้น รวมจำนวนทั้งสิ้น 480 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน ครูผู้สอน จำนวน 338 คน

การศึกษาสภาพ ปัญหาและปัจจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูลสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูหัวหน้างานวิชาการ ครูหัวหน้างานบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวไม่น้อยกว่า 5 ปี จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตากเขต 1 จำนวน 10 คน และเขต 2 จำนวน 10 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 20 คน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก

การยกร่างกลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้ให้ข้อมูลในการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก จำนวน 22 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการพิเศษศึกษานิเทศก์ ข้าราชการพิเศษ ครูวิชาการที่มีผลงานดีเด่น หัวหน้างานบุคลากรและนโยบาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อระบุสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์คะแนนความสำคัญ คะแนนสภาพจริงของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค นำคะแนนความสำคัญ มาวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญ และคะแนนสภาพจริงมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อดำเนินการคำนวณค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก น้ำค่า ที่ได้มาเขียนกราฟเพื่อกำหนดสถานการณ์หรือตำแหน่งทางกลยุทธ์ ของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่จบการศึกษาด้านการบริหาร

การศึกษาเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต นักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะหรือด้านการพัฒนาหลักสูตร และผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตรวจสอบร่างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ผู้ให้ข้อมูลการประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ แบบประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่ระบุไว้ในแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ความสอดคล้องของหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 2 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ และตัวชี้วัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาหลักสูตร เป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 19 คน และนำมาตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของการประเมิน แล้วนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล เกณฑ์การประเมินคุณภาพของหลักสูตร

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการวางแผน รองลงมา ได้แก่ ด้านการปรับปรุง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี รองลงมา ได้แก่ ด้านครูผู้สอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบ วิสัยทัศน์ 3 พันธกิจ 2 เป้าประสงค์ 2 ประเด็นกลยุทธ์ 8 กลยุทธ์ 27 ตัวชี้วัด และ 57 มาตรการ 8 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาครูให้มีสมรรถนะประจำสายงานทุกด้าน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนและการใช้สารสนเทศที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูเพื่อการจัดการเรียนรู้แบบครูมืออาชีพและการให้บริการชุมชนในสังคมยุคใหม่ภายใต้บริบทของจังหวัดตาก

กลยุทธ์ที่ 3) พัฒนาระบบและกลไกเทคโนโลยี กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูทุกด้านที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4) เพิ่มขีดสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายและอิงบริบทของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู

กลยุทธ์ที่ 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยวงจรการบริหารคุณภาพและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการขับเคลื่อนและเสริมสร้างการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู

กลยุทธ์ที่ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะประจำสายงานครบทุกด้านและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ในด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า

1) ความสอดคล้องของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของกลยุทธ์มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด

2) ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า วิสัยทัศน์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก

3) ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการของแต่ละกลยุทธ์ ทั้ง 8 กลยุทธ์ ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตากพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล โดยภาพรวมของสมรรถนะประจำสายงานมีความจำเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด แต่สมรรถนะที่เป็นจริง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นครูมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ

ประจำสายงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน สถานศึกษาและสังคม ครูต้องเป็นครูมืออาชีพในสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ตามบริบทของพื้นที่เก่ง และมีทักษะ จึงจะสามารถสอนผู้เรียนได้ดี และหากครูมีสมรรถนะประจำสายงาน ที่ดีก็จะช่วยให้ได้รับการพัฒนาสูงขึ้นตามไปด้วย

2. การศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ด้านสภาพ การพัฒนา การพัฒนาตนเองในด้านมีความสามารถในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติการ สอน และการฝึกปฏิบัติ ยังมีจำนวนน้อย ครูยังขาดการให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการรายงาน ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติตนของครูนั้น ยังขาดความ จริงจังกับการพัฒนาตนเองด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ด้านปัญหาการพัฒนา ปัญหาการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา ด้านการวางแผนส่วนใหญ่ คือ ขาดการดำเนินการเพื่อ หาข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการนำแผนไปปฏิบัติส่วนใหญ่ คือ หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู กับความต้องการของครู ด้าน การติดตามและประเมินผลส่วนใหญ่ คือ ขาดการนิเทศและติดตามการพัฒนาสมรรถนะประจำสาย งานของครู ด้านความต้องการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา ด้านการวางแผน คือ ต้องการให้ตนเองมีบทบาทในการวางแผน และมีส่วนร่วมในการเลือกวิธีการพัฒนาสมรรถนะ ประจำสายงานของครู ตลอดจนให้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของ ครู ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการนำแผนไปปฏิบัติ คือ ต้องการให้ หน่วยงานมีบทบาทในการนำแผนไปปฏิบัติ ให้มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในสถานศึกษา ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการติดตามและ ประเมินผล คือ ต้องการให้หน่วยงานมีบทบาทในการติดตามและประเมินผล ให้มีการนำผลการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครูไปใช้ในการจัดทำแผนในครั้งต่อไป ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เจตคติที่ดีของผู้บริหารต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา การเห็นจำเป็น และความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา

3. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก อภิปรายผล ดังนี้

3.1 ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการ สามารถนำมาช่วยแก้ปัญหาในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพน้อย ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะประจำ สายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ขาดการ

เรียนรู้และร่วมกันผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ และช่วยให้องค์กรเกิดการเรียนรู้วิธีการเชื่อมโยงการบริหารเชิงคุณภาพที่มีอยู่เดิมในระบบการประกันคุณภาพ ผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยการมีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริง (Homhuan, 2022) สำหรับผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการ มีความสอดคล้องกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้มาซึ่งกลยุทธ์ในการวิจัยครั้งนี้ เกิดจากกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานของวิธีทางวิทยาศาสตร์ มีความเที่ยง ความตรง และความน่าเชื่อถือ

3.2 ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก จำนวน 2 ข้อ และกลยุทธ์ จำนวน 8 ข้อ สามารถนำกลยุทธ์มาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

3.2.1 กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาครูให้มีสมรรถนะประจำสายงานทุกด้านสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนและการใช้สารสนเทศที่มีคุณภาพ 3.2.2 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้แบบครูมืออาชีพและการให้บริการชุมชนในสังคมยุคใหม่ภายใต้บริบทของจังหวัดตาก 3.2.3 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบและกลไกนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูทุกด้านที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 3.2.4 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มขีดสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยร่วมมือกับเครือข่ายและอิงบริบทของชุมชน 3.2.5 กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยวงจรการบริหารคุณภาพและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล 3.2.6 กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยวงจรการบริหารคุณภาพและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากองค์กรมีสภาพภายในที่เข้มแข็ง แต่ขาดการสนับสนุนหรือไม่ได้รับความสนใจในการดำเนินงานกลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้คือ การพัฒนาสภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรอโอกาสที่เหมาะสมในการดำเนินกิจการให้เจริญเติบโตต่อไปเมื่อมีโอกาส 3.2.7 กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการขับเคลื่อนและเสริมสร้างการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู 3.2.8 กลยุทธ์ที่ 8 เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะประจำสายงานครบทุกด้านและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

4. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก อภิปรายผล ดังนี้

ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และมาตรการ พบว่า มีผลการประเมินด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากและมากที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องจากกระบวนการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก มีขั้นตอนที่ถูกต้อง เหมาะสม มีความสอดคล้องของขั้นตอนการพัฒนา และแต่ละขั้นตอนดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีกระบวนการพัฒนา ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ด้วยการศึกษาดูงาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสมรรถนะการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตากโดยใช้แบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยใช้แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก (SWOT Analysis) และจัดสร้างกลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS หรือ SWOT Matrix แล้วทำการร่างกลยุทธ์โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานบุคลากร หัวหน้า ครู และผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์ รวมทั้งการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบกลยุทธ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร การวิจัย และการพัฒนากลยุทธ์ (Hutanuwat & Hutanuwat, 2008) ทำให้กลยุทธ์ที่ร่างได้รับการตรวจสอบและปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้น มากที่สุด

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมและระบบสารสนเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะ 3) พัฒนาระบบและกลไก นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสมรรถนะ 4) เพิ่มขีดสมรรถนะประจำสายงานของครู ในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู 6) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

พัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน 7) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 8) เสริมสร้างและยกระดับเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีสมรรถนะ

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี 8 กลยุทธ์ ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มี 8 กลยุทธ์ ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า มีความสอดคล้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะสำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมต่อไป

References

- Boonanont, R., Wongnaya, S., & Polprasert, P. (2003). Strategies development for tourism management of Kamphaeng Phet Province. *Nakhon Sawan Rajabhat University Graduate Studies Journal*, 7(19), 31–44.
- Bunsuan, K. (2021). The development of the competencies of learning management for 21st century of biology's teachers by professional learning community (PLC). *Journal of Education Silpakorn University*, 19(2), 195–211.
- Chansiri, W. (2008). *Development of core competencies of support administrators in state Universities*. Mahasarakham University.
- Davies, B., & Ellison, L. (1997). *School leadership for the 21st century*. Rutledg.

- Homhuan, P. T. (2022). Configuration and the link pattern educational administration to develop people sustainably. *Journal of Arts Management*, 6(1), 324–339.
- Hutanuwat, N., & Hutanuwat, N. (2008). *Strategic thinking with SWOT* (7th ed). Ubon Ratchathani University Printing House.
- Ketthaisong, J., Pumklom, M., & Ruamchomrat, P. (2022). The 21st century skills of school administrators under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 4. *Journal of Educational Innovation and Research*, 6(1), 1–15.
- Ministry of Education. (2012). *Education development policy and strategies of the Ministry of Education 2012–2015*. Agricultural Cooperative Federation of Thailand Limited.
- Pahe, S. (2014, August 28). *Development of teacher competency in the 21st century*. <http://www.teachers4cs.blogspot.com>.
- Phumphongkhochasorn, P., Damnoen, P. S., Suwannaprateep, T., & Phoomparmarn, U. (2021). National educational standards and the improvement of Thai education system with World class. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(1), 75–86.
- Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. (2005). *National education standards*. SAHY BLOCK & KARNPIM.
- Sothiphan, A. (2007). *Assessing the competencies of government agencies at department and regional levels towards integrated strategic management process*. Ministry of Public Health.
- Tiacharoen, S., Phiwithayasiritham, C., Nillapun, M., & Chenaksara, N. (2022). Building the systems, mechanism and networking model for collaborative educational administration of educational service office area in Kanchanaburi Province. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 5(1), 1–20.
- Udsuay, P.P. (2021). The green school management model according to the 7 Sappaya principle of participatory principles. *Journal of Educational Management and Research Innovation*, 4(1), 1–9.