

**สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**
Teachers' core competencies on the indicators
Under the Suphan Buri Primary Educational Service Area Office 3

วิไลวรรณ มาลัย¹

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม¹
Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล สัดส่วนตามอำเภอ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 302 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยพิจารณาสัดส่วนตามอำเภอ และกลุ่มที่สอง คือ ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มีอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และอำเภอที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 คือ ผู้บริหารและครูร่วมกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อนร่วมงานและชุมชน รู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และมีความศรัทธาในวิชาชีพที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์

คำสำคัญ : สมรรถนะหลักครู ตัวบ่งชี้ ประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the level of core competency performance according to competency indicators of teachers under SuphanBuri Primary Educational Area Officer 3; 2) compare the core competency according to competency indicators of teachers under SuphanBuri Primary Educational Area Officer 3; and 3) study the guidelines to develop core competency of teachers under the SuphanBuri Primary Educational Area Officer 3. The research sample was divided into 2 groups. The first group was questionnaire respondents consisted of 302 teachers and school administrators under the SuphanBuri Primary Educational Area Officer 3, derived by multi-stage sampling as distributed by district. The second group was interview respondents consisted of 8 school administrators, derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form constructed by the researchers. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall the core competency according to teachers' competency indicators was at the highest level. When considering each aspect, all aspects were at the highest level. The top three aspects were ethnics and professional code of conduct for teachers, teamwork, and self-development. The aspect with the lowest average was achievement motivation.

2. The teachers and school administrators with differences in sex and positions had no different level of core competency according to competency indicators. However, those with differences in age, education level, work experience, academic position, and district had different level of core competency with statistical significance at 05.

3. The guidelines to develop teachers' core competency were school administrators and teachers should participate in policy setting to promote and support teachers' self-development; exchange knowledge with others; help other people, colleagues, and community; honor and give support to colleagues; and have faith in goodness and creativity of profession.

Keywords : teachers' core competency, indicator, primary education,

1.บทนำ

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่มากมาย และหลากหลายช่องทางได้ข้ามผ่านพรมแดนที่ไร้สิ่งกีดกั้นมาถึงตัวผู้คนด้วยความรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีการแสวงหาความรู้มีการปรับเปลี่ยนไปจากระบบการศึกษาในรูปแบบดั้งเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทายครูยุคใหม่ในการจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน การจะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงต้องพึ่งพาอาศัยครูที่มีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกๆด้าน การพัฒนาครูจำเป็นต้องอิงในโลกยุคปัจจุบันกับความเปลี่ยนแปลง (เลขา ปิยะอัจฉริยะ, 2550) ได้มีการศึกษาวิจัยถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูซึ่งได้กล่าวว่าปัญหาครูไม่มีคุณภาพ มิได้เกิดจากระบบไม่ดี แต่เกิดจากครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งยังขาดการจัดการความรู้ที่ดี และมีได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2549) พบว่า มาตรฐานด้านครูในเรื่องความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีผลการประเมินภาพรวมไม่ได้มาตรฐาน (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557) ได้ทำการสำรวจถึงสาเหตุที่ทำให้การศึกษาไทยตกต่ำ คือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของครูอาจารย์การสอนแบบไม่มีความพร้อมไม่มีการเตรียมการสอน จากสาเหตุดังกล่าวครูต้องเร่งพัฒนาตนเองให้มีความเป็นครูมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และครูประพฤติตนให้เหมาะสมกับความเป็นครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และต้องศึกษาค้นคว้าหาแนวทางใหม่ๆที่จะทำให้อดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่โรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ

สมรรถนะครูจึงมีความสำคัญมากสำหรับวิชาชีพครูที่จะทำให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ครูมีความพร้อมต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจุบัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยระบุไว้ใน หมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายของ หลักการมาตรา 9 (4) ว่า “มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา และการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” และได้กำหนด หลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ว่า “ให้ กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิตพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้ สถาบันที่มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและ มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึง จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่าง พอเพียง” การพัฒนาสมรรถนะให้กับครูผู้สอนสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การอบรมสัมมนา การ อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้นอีกทั้งรัฐต้องจำเป็นต้องดำเนินการวาง นโยบายเพื่อให้ได้ครูที่รักในอาชีพอย่างแท้จริง มีการพัฒนาสารสนเทศและกลไกการเลือกสรร บุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครูสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งใน วิชาชีพทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความจำเป็น เนื่องจากครูเป็นผู้มี บทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุ เป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพโรจน์ จาริต (2553: 2) ได้กล่าวว่า จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะครูให้สามารถ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งบุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ ตนเองตามตำแหน่งและมาตรฐานของสมรรถนะที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละระดับงานให้มีความ สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อน และเป็นเครื่องมือ สำหรับผู้บังคับบัญชาการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553:26) ได้กล่าวว่า สมรรถนะเป็น คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตาม เกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้นสมรรถนะครูและบุคลากร ทางการศึกษา หมายถึงพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และ แรงจูงใจ ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้พัฒนาสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ

ปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะหลักของครูควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของครู

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล และอำเภอที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3.วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,303 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน ครู 1,176 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 302 คน โดยทำการเปิดตารางการกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอูทัย, 2555: 124) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยพิจารณาสัดส่วนตามอำเภอ โดยตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 302 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของอำเภอ 2) กลุ่มที่ตอบแบบสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนที่ผ่านการรับรองคุณภาพสถานศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่อยู่ในระดับดีขึ้น

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ข้อกระทงคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.5 – 1.00 เหลือข้อกระทงคำถามจำนวน 43 ข้อ

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำ

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 302 ฉบับ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามวันเวลาที่นัดหมาย ได้แบบสัมภาษณ์กลับมาจำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำมาลงรหัสข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาและระดับการศึกษาจะใช้การทดสอบค่าที (t-test independent) และในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ สถานที่ปฏิบัติงานตามอำเภอ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe การวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4.สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1.ระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับคือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนานตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศและตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไม่แตกต่างกันผู้บริหารและครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และอำเภอที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.แนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

แนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน โดยโรงเรียนมีการประชุมเพื่อวางแผนและร่วมกันกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองและส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมการศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการศึกษาด้วยตนเอง แนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีจิตสาธารณะใน

การทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส ผู้บริหารมีการประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อปลูกฝังคณะครูให้มีการเสียสละมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อนร่วมงานและชุมชนแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัว การยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ วิธีการที่จะทำให้ครูให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้บริหารปลูกฝังสร้างอุปนิสัยให้ครูรู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานไม่แตกแยกกันรู้จักยกย่องชมเชยกันและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารเป็นตัวกลางและเป็นแบบอย่างในการยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ครู เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ยั่งยืน วิธีการที่จะส่งเสริมให้ครูเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ผู้บริหารสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูให้กับบุคลากรเพราะความศรัทธานี้จะเป็นรากฐานที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปด้วยดีมีความสุขและก่อประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย คือทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต ความศรัทธาในอาชีพครูเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังเพื่อให้เกิดความศรัทธาที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์

5.อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1.ระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสามอันดับแรก คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกับผู้อื่นและประโยชน์ส่วนรวม และพัฒนาตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับอิศหาก นุ้ยโสะ (2556: 119-134) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่าสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และอำเภอที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศและตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และอำเภอที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับปรีชาธิ โปธิ์งาม (2558) วิจัยเรื่อง สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ ปรากฏผล

ดังนี้ ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lemmons (1997: 13-28) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของครูใหญ่ และครูเชิงจริยธรรมในการประกอบอาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่ของครูรวมทั้งทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ใหญ่และครูเชิงมาตรฐาน โดยพิจารณาจากกลุ่มย่อยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ คุณวุฒิ เพศ เชื้อชาติ และอายุ พบว่า อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ หรืออายุ จากการทดสอบสถิติ แสดงความแตกต่างด้านการศึกษา แต่ด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ผลจากการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 1) แนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน โดยโรงเรียนมีการประชุมเพื่อวางแผนและร่วมกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนหาวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนและส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมการศึกษาจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับบิสฮาก นูย์โสะ (2555: 122) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ครูอิสลามศึกษาจะต้องพัฒนาที่ตนเองก่อนในทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์ความรู้ ควรมีความรู้ในเรื่องที่สอน และถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องกำชับดูแลให้ครูอิสลามศึกษา เตรียมการสอน ใช้สื่ออย่างหลากหลาย วัดผล ประเมินผล ควรจัดให้มีการอบรม ทักษะวิธีการสอนใหม่ ๆ จะต้องมีการนิเทศติดตามการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) แนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีจิตสาธารณะในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส ผู้บริหารมีการประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อปลูกฝังคณะครูให้มีการเสียสละมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ สันติเลววงศ์ (2556: 65) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าครูมีความตั้งใจเต็มใจและกระตือรือร้น ในการให้บริการ ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส และให้บริการด้วยความยิ้มแย้มเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ 3) แนวทางในการส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในโรงเรียนและผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัว การยอมรับความคิดใหม่ ๆ และดำเนินการสร้างกิจกรรมให้ครูรู้จักตัวตนของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักพูด รู้จักฟัง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ สันติเลววงศ์ (2556: 68) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ มีการศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองและวิชาชีพ เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานการค้นคว้าหาความรู้ด้วยความสมัครใจของตนเองอยู่เสมอ 4) วิธีการที่จะทำให้ครูให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้บริหารจัดประชุมพูดคุยปลูกฝังให้ครูรู้จักให้เกียรติเพื่อน

ร่วมงานให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานไม่แตกแยกกันรู้จักยกย่องชมเชยกันและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารเป็นตัวกลางและเป็นแบบอย่างในการยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ครู เพื่อสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ สันติเลวรงค์ (2556: 69) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ของตน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) วิธีการที่จะส่งเสริมให้ครูเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ผู้บริหารสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูให้กับบุคลากร เพราะความศรัทธานี้จะเป็นรากฐานที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปได้ด้วยดี มีความสุข และก่อประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ สันติเลวรงค์ (2556: 69) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูรักษาสีทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์และยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาลุप्तรรค ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนดจรรยาบรรณไว้ชัดเจน จึงต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มแข็ง ประกอบกับมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินอย่างสม่ำเสมอ

6. ข้อเสนอแนะ

1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน
2. ด้านบริการที่ดี ส่งเสริมให้ครูมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองยินดีที่จะให้คำแนะนำคำปรึกษาและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์วิชาชีพแก่ผู้อื่นได้อย่างมี
4. ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นรับฟังความคิดเห็นและประสานการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู

บรรณานุกรม

- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2554).การวิจัยทางการศึกษา.นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปาริชาติ โพธิ์ใบงาม. (2558).สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม. (สาขาวิชาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

- ปาริชาติ สันติเลวหงษ์. (2556).การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบูลย์ จาริต. (2553).สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (2557).“โพลชี้การศึกษาไทยแย่”. สืบค้นเมื่อ 5ตุลาคม2559, จาก <http://www.komchadluek.net/news/edu-health/192367>.
- เลขา ปิยะอัจฉริยะ. (2550).“ปัญหาการศึกษาไทยและแนวทางการแก้ไข”. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม2559, จาก <https://shytyblog.wordpress.com/2016/11/24/>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. (2559).แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ.สุพรรณบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553).คู่มือประเมินสมรรถนะ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2549).มาตรฐานการศึกษาตั้งบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2549-2553).กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน).
- อิสหาก นุ้ยไส๊ะ. (2556).สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม).มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Lemmons, G. D. (1997).The impact of achievement motivation training on small business.California Management Review, 12 (3), 13-28.