

สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Competency of Teachers in Basic Education institutions under Nakhon Si
Thammarat Primary Educational Service Area Office 1

ชูลีพร ยอดระบำ

Chooleeporn Yodrabum

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์

Abstract

The objective's of this research was to study and compare teachers' competencies in basic education institutions under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 according to the status of the teacher. The sample group used in this research was 300 teachers in the schools under Nakhon Si Thammarat Secondary Educational Service Area Office 1. The instrument used for data collection was a 5-level estimation scale questionnaire with a confidence value of .93. Data were analyzed by using statistics in the social sciences. It was found that; 1) Teacher's Competencies in Basic Education Institutions under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1, overall, it's at the highest level. When considering each aspect, it was found that the highest average side was classroom management followed by psychology for teachers. The lowest average aspect was curriculum development. 2) The Comparison of teacher's competencies in basic education institutions under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 classified by the status of the respondents. 2.1) The overall of teacher competencies in Basic Education Institutions under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 classified by the educational level of the respondents, it was found that there was not statistically significant difference. 2.2) The overall of comparison of teachers' competencies in basic education al institutions under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 classified by the experience of the respondents, it was found that there was no statistically significant difference. Except the innovation and the educational information technology, the statistic significant difference at .05 level.

Keywords: Office of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 1; Teacher competency; Psychological aspects for teachers.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตามสถานภาพของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน รองลงมาคือ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร 2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2.1 สมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่พบว่ามีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1; สมรรถนะของครู; ด้านจิตวิทยาสำหรับครู

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วของสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการสื่อสารที่ทันสมัยบนโลกไร้พรมแดน จากสภาพการณ์ดังกล่าวครูจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อระบบการศึกษาทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร กล่าวคือครูสามารถพัฒนาการศึกษาโดยการนำองค์ความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ในการกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพบริบทสังคมที่เป็นอยู่ รวมถึงการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้และความประพฤติส่งเสริมและสรรค์สร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (ธนิกานต์ สุขวัฒน์. 2560: 2) ดังนั้น ครูจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานที่สำคัญของการผลิตและพัฒนาองค์ความรู้

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาการศึกษาของชาติสัมฤทธิ์ผลและเป็นอาชีพที่มีการสอนที่ส่งผลถึงกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาเด็กดังนั้นครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 4) ฉบับ 4 พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ถึง 9 หมวด มีสาระสำคัญส่วนหนึ่งซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในหมวดที่ 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มี

การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบกระบวนการผลิต และการพัฒนาครูต้องกระทำอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนา ครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและ มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ หมวด 9 มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 5) ซึ่งการกำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของและบุคลากรทางการศึกษาที่จะให้ทราบถึงประสิทธิภาพของ การปฏิบัติงาน คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีตามตัวบ่งชี้พฤติกรรม และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ตามสายงานของครู ส่วนหนึ่งเพื่อประโยชน์ของครูโดยใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะการขอรับหรือต่อใบประกอบวิชาชีพการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการยกย่องเชิดชูเกียรติ อีกส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียน คือ การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและส่วนสุดท้าย เพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา คือ การพัฒนาครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยพัฒนาขีดความสามารถของครูให้โดดเด่นมีสมรรถนะที่ดี อยู่ในระดับสมรรถนะสูง และสูงมากขึ้นตามอายุการทำงาน

สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teacher and personals competency) จึงเป็นพฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ซึ่งบุคลากรครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556: 72-74) บัญญัติว่า “ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังต่อไปนี้ (ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู (2) การพัฒนาหลักสูตร (3) การจัดการเรียนรู้ (4) จิตวิทยาสำหรับครู (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน (7) การวิจัยทางการศึกษา (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (9) ความเป็นครู (ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้ (1) การปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งบุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามมาตรฐานความรู้ และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556: 72-74) ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะครูประกอบด้วย สมรรถนะ 9 ด้าน คือ (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู (2) การพัฒนาหลักสูตร (3) การจัดการเรียนรู้ (4) จิตวิทยาสำหรับครู (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน (7) การวิจัยทาง

การศึกษา (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (9) ความเป็นครู ซึ่งครูต้องประเมินตนเองและวางแผนพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องขับเคลื่อน

จากผลการสอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทั้งประเทศที่เราเรียกว่า NT หรือ National test จัดสอบโดย สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ ส่วน O-NET จัดสอบโดย สทศ. หรือสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยแบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น (12 ปี) คือ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6) จากผลการสอบในแต่ละครั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ปัญหาและอุปสรรคค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการประเมินระดับชาติยังไม่น่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 ทักษะด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้แต่ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. 2563 :126) นักเรียนบางคนไม่สามารถอ่านหนังสือ หรือเขียนหนังสือได้อย่างถูกต้องและมีจำนวนนักเรียนอีกไม่น้อยที่ไม่สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาในการเรียนได้ มีปัจจัยจำกัดที่สำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครูผู้สอนมีภาระงาน สนับสนุนการสอนมากและต้องฝีกอบรมตลอดเวลา ทำให้มีเวลาในการสอนนักเรียนไม่เต็มเวลา ครูบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและไม่ได้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และจริงจัง ย่อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถนำสังคมไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของครู เพื่อให้ทราบว่าครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีสมรรถนะตามเกณฑ์ข้อบังคับของคุรุสภาหรือไม่อย่างไร ฉะนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 และได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของครู เพื่อนำไปสู่การวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยอาศัยแนวทางการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของครู ซึ่งกำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 72-74)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวนสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 110 โรงเรียน ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,364 คน (ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่แอนด์มอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 43; อ้างอิงจาก เครจซี่แอนด์มอร์แกน. 1970: 607 – 610) จากจำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 110 โรงเรียน ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,364 คน (ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการบริหาร ความหมายของการบริหารมีสองคำที่ใช้ในความหมายเดียวกัน คือ คำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” แต่นิยมใช้ต่างสถานการณ์กัน “การบริหาร” มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วน “การจัดการ” มักใช้กับการบริหาร ธุรกิจเอกชน วิรัช นิภาวรรณ. (2559: 1-3) ได้ให้คำนิยามหรือความหมายของคำว่า การบริหาร (administration) และคำว่า การจัดการ (management) ว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน “administrare” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือ มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึงการติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่าง จากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะ ทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงาน และ/หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน

ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อสังคมประเทศชาติ ดังที่มคณกล่าวไว้ว่า “ครูคือวิศวกรสังคม” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้

ความหมายของครูไว้ว่า “ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน และให้ความหมายของบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า “บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 2-3) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ให้ความหมายของครูไว้ว่า “ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และให้ความหมายของบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า “บุคลากรทางการศึกษาอื่น” หมายความว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556 : 62-63)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงผู้ให้บริการ สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ซึ่งต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา และเป็นบุคคลที่สมควรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากสังคม

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพถือเป็นคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพ พึงปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจจริง เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาได้มีหน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำเสนอไว้ดังนี้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 168-169) ได้บัญญัติไว้ว่า “มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน “มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพ” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ “มาตรฐานการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง “มาตรฐานการปฏิบัติตน” หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งตามข้อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นก็เปรียบเป็นคุณลักษณะที่พึงมีและปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเราสามารถเรียกได้ว่านี่คือกรอบสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่บุคคลหรือองค์การ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ ฉะนั้นองค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำ

สมรรถนะ หมายถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลที่บ่งชี้ถึงศักยภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าและจากการศึกษาสมรรถนะของครู พบว่าครูต้องมีสมรรถนะพื้นฐานในวิชาชีพครู นอกเหนือจากความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนซึ่งได้แก่ความรู้และทักษะในการสอนการวัดและประเมินผลการศึกษา จิตวิทยาและการแนะแนว เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำราและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมีอยู่ 2 ตอน ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งแยกเป็นตอน ๆ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ขอบข่ายตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ของครูในข้อบังคับคุรุสภา จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาษาไทยและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2560: 72-74) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้ 1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ฉบับ โดยการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง 3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดได้กลับมาจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูล

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปวิเคราะห์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนพบว่ามี ความสมบูรณ์ทุกชุดวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ 1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ 2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าความหมายของคะแนนคำตอบในแต่ละข้อ 3. ป้อนข้อมูลเข้าโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทาง

สังคมศาสตร์และวิเคราะห์ระดับของสมรรถนะหลักของครู ทั้ง 9 ด้าน แยกรายข้อ รายด้าน แล้วรวมทุกด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 300)		
สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	176	62.98
ปริญญาโท	124	37.02
รวม	300	100.00
ประสบการณ์การสอน		
ต่ำกว่า 5 ปี	176	36.12
5-10 ปี	72	34.62
มากกว่า 10 ปี	52	29.26
รวม	300	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 62.98 สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.02 ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 36.12 ประสบการณ์ 5-10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 มากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.26

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับสมรรถนะ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	4.28	.63	มาก
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.20	.59	มาก
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.40	.50	มาก
4. ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	4.54	.48	มากที่สุด
5. ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา	4.39	.64	มาก
6. ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	4.63	.50	มากที่สุด
7. ด้านการวิจัยทางการศึกษา	4.21	.71	มาก
8. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.34	.54	มาก
9. ด้านความเป็นครู	4.36	.54	มาก
รวม	4.37	.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมาคือ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .59)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู โดยรวมและรายด้าน

(n = 300)

ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	ระดับสมรรถนะ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	4.53	.60	มากที่สุด
2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	4.06	.92	มาก
3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	4.26	.83	มาก
รวม	4.28	.63	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28, S.D.=.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อ 1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.53, S.D.=.60$) รองลงมาคือ ข้อ 3.สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.26, S.D.=.83$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษได้ดังนี้

1. สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 รายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะมีการบริหารจัดการในห้องเรียน การใช้จิตวิทยาสำหรับครู มีการบริหารจัดการเรียนรู้ และมีความรู้ด้านการวัดผลประเมินผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร 1.1 สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมาย สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ อินทรา ชูศรีทอง. (2563: 108-109) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 กล่าวว่า คุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครู ในการใช้ ICT เพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ในภาพรวม และรายด้านมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ สนองต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน ในการใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การสอนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าประสบการณ์การสอนของครูที่แตกต่างกันของครูผู้สอน มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล

การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 62.98 และมีระดับปริญญาโท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.02 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนมากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 36.12 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 ส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีเพียง 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.26 ตามลำดับ 2. สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน (=4.63) รองลงมาคือ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู (=4.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร (=4.20) 3. เปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ ในการบริหารจัดการในห้องเรียน เป็นการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการศึกษาและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ให้ประเทศมีความก้าวหน้าทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนหนังสือ

1.2. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้หลักสูตรสถานศึกษามีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และบริบทของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นำไปสู่คุณภาพของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

1.3. ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมประชุมหรืออบรมเกี่ยวกับสมรรถนะ และมีโอกาสศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู

2.3 ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

References

- กนกพร ถาวรประเสริฐ. (2562). สมรรถนะรองผู้อำนวยการฝ่ายงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.กรมวิชาการ. (2543). **วารสารข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: ครูสภา.**
- กษมา ชนะวงศ์. (2564). รูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กัญญา เขียวมพญา. (2564). จิตวิญญาณครูในศตวรรษที่ 21. **วารสารครุศาสตร์.มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.**
- เกวียงศักดิ์ พลอยแสง. (2561). การเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. **วารสาร มหาจุฬาราชการ.มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- ขนิษฐา ปานผา. (2563). สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จรรยาศรี มาติลกโกวิท. (2561). แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูสำหรับครูก่อนประจำการ และครู ระหว่างประจำการ. รายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตตานันท์ ติกุล. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี. รายงานการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัทชลิดา บุตรดีวงษ์. (2561). การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. การศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนภฤต อึ้งน้อย. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธนาพล บัวคำโคตร. (2563). ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวคิด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วิทยานิพนธ์ด.บ.(คณะครุศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนิกานต์ สุขวัฒน์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัย บุรพา.
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นเรศ ปู่บุตรชา (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ (ปร.ด.) สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- น้ำทิพย์ วโรตมดำรง. (2563) การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูภาษาอังกฤษในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ (ค.ม.) สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ แสงทอง. (2552). สภาพการดำเนินงานและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ประทีนทิพย์ พรไชยยา. (2564). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความรู้ความสามารถของครูในการ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้เรียนตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.บ. (คณะครุศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภัลสร ชโลธร. (2563). ได้ศึกษากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมของครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู. **วารสารชุมชนวิจัย. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ประเวศ เวชชะ. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สู่โรงเรียนมาตรฐานสากล. **วารสารการวิจัยกาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.**
- ประสิทธิ์ สระทอง. (2560). ครูไทยยุคใหม่สอนได้วิจัยเป็น. **วารสารวิชาการ. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์.**
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.สสม.กรุงเทพมหานคร.
- พิชญาภา ยืนยาว. (2563). การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- พิชามณูชุล ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม .วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภักดี วงษาเนา. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูมิภควัจจ์ ภูมิพงศ์ชคร. (2563). การบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. **วารสารสหวิชาการ (คณะครุศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.**
- รัชชัยย์ ศรสวรรณ. (2564). ลักษณะองค์ประกอบที่วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง. กรุงเทพมหานคร: สำนักข่าวการศึกษา.

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2561). **บทบัญญัติด้านการศึกษารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560.** สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2565). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554.** ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- วันเพ็ญ ระวิพันธ์. (2562). แนวทางการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต ๒. **วารสารครูศาสตร์ (คณะครูศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2559). **การบริหารจัดการยุคดิจิทัลมีผลต่อการให้บริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพเพช.
- ศรีญาณวงศ์ ปณิตเสวี. (2564). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศุภมาส ชุมแก้ว. (2564). **สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลของครูยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- सानิตา แตนโพธิ์. (2560). **สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประจำอุปถัมภ์).** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2556). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561).** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**
- สุนิสา วงศ์อารีย์. (2560). **จิตวิทยาสำหรับครู.** เอกสารประกอบการสอน. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- อริยา คูหา และ หริรัถย์ แก้วกับทอง. (2559). **สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.** รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อินทิดรา ชูศรีทอง. (2563). **รูปแบบการพัฒนาครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ การจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11.** วิทยานิพนธ์ ค.บ.(คณะครุศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2559). **การวิจัยด้านการจัดการการศึกษา. วารสารวิจัยเพื่อ พัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- D. McClelland. (2005). **Testing for Competence Rather than for Intelligence.** American sychologist 28.
- Diane Huber. (2000). **Leadership and Nursing Care Management 2 nd ed.** Philadelphia: W.B. Saunders.
- Edgar, del Castillo. (2005). **Defining Competencies.** Business Mexico. 15 (3) : 48:March.
- Ganesh Shermon. (2004). **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping Assessment and Development.** New Delhi: Tata McGrew–Hill.
- Gibson, R. O. and H. C. Hunt. (1965). **The School Personal Administration.** Boston : Hongton Miffin Company.

-
- Greengard, S. (1999). **Competency Management Delivers Spectacular Corporate Gains**. Workforce.Costa Mesa .
- Harold R Armstrong. (1973). **General industrial machine shop**. Illinois : Chas A. Bennett Publishing.
- Kochanski, K. and P.L. Blanc. . (1998). **Should Organization Pay for Competencies**. ACA News. Scottsdale : Jun 1998.
- Liz, Wright (2001). **HR Competencies: Getting Them Right**. Canadian HR Reporter 14(19) : 20.
- Marmon, Dora Heacker. (2002). **Core Competencies of Professional Service Providers In Federally Funded Education Programs**. Ph.D. Dissertation the University of Tennessee : United States – Tennessee.
- Mogan, P. and others. (2006). **We Asked HR Professionals What Are Your Organization’s Biggest Training Needs**. Canadian HR Reporter. Toronto.
- Peter , W . Kennedy , and Sandy Grogan Dresser (2005) .**Creating a Competency Based Workplace**. Benefits Compensation Digest. 42 (2) : 20–23.
- R. E. Boyatzis et.al. (1996). **Competencies Can Be Developed, But Not The Way We Thought**. Capability 2.
- Rosen, B., S. Furst. and R. Blackburn. (2006). **Training for Virtual Teams : An Investigation of Current Practices and Future Needs**. Human Resource Management.Summer.
- Scott B. Parry. (1997). **Evaluation the impact of Training Alexandria**. VA: American Society for training and Development.
- Skulmoski, G. (2001). **Project Maturity and Competence Interface Cost Engineering**. Morgantown .43(3) .6–11.
- Smith G.B. Dligatch S., Sullivan R. and Hutchins M.G. (1998). **Thin Film angular selective glazing Solar Energy** .
- Sullivan, C.E. (1994). **A Case Study of The Principal Ship, The Chool Work Culture and The Human Resources Management Development System In A Medium–Sized Florida School District**. Dissertation Abstracts International. 6(2) : 1163–A.
- Tillema, Harm.(2003). **Auditing Assessment Practice in Organization : Establishing Quality Criteria for Appraising Competencies**. International Journal of Human Resources Development and Management. Geneva : John Wiley & Sons, Inc.