



สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม

Teachers' Functional Competency in Phrapariyattidham Schools, General Education Department, Nakhon Phanom Province

พระมหายุทธนา คุ้มอ่อน,¹ รชฎ สุวรรณภูมิ² และ สุเทพ ทองประดิษฐ์³

Yuttana Tumoon,¹ Rachata Suvannagoot² and Suthep Thongpradista³

1 นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

2 ป.ด. (การบริหารการศึกษา) อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

3 Ed.D. (Ed.Admin) อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างมี 138 รูป / คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 43 รูป และ ครูผู้สอน จำนวน 95 รูป / คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 80 ของประชากรผู้บริหารและครูผู้สอน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.42 - 0.86 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูมีสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 4.29$, S.D = 0.30) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.38$, S.D = 0.39) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.22$, S.D = 0.40) 2) ผู้บริหารและครูเห็นว่าครูมีสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของครู ($\bar{x} = 4.31$, S.D = 0.40) โดยผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเห็นว่า ครูมีสมรรถนะตามสายงานสูงกว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง

คำสำคัญ : สมรรถนะ / ประจำสายงาน / ครู

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to investigate teachers' functional competency in Phrapariyattidham Schools, General Education Department, Nakhon Phanom province, 2) to compare teachers' functional competency as classified by respondents' status and school size. The sample was 138 people consisting of 43 administrators and 95 teachers. The size of sample was determined using the criterion of 80 percent administrator and teacher population and the sample was selected by stratified random sampling. The instrument used in this study was a 5-rating scale questionnaire with the discrimination power values ranging between 0.42 and 0.86 and the reliability coefficient of 0.98. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test (independent samples) and F-test (One-way ANOVA).



The results were as follows. 1) The overall teachers' functional competency was at high level ($\bar{X} = 4.29$, S.D = 0.30) and its each aspect was at high level too. The aspect that gained the highest mean score was of curriculum and learning management ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.39), whereas the aspect that gained the lowest mean score was of classroom management ($\bar{X} = 4.22$, S.D = 0.40). 2) Administrators and teachers had no difference in their opinion on teachers' functional competency as a whole and each aspect. Administrators and teachers in a different-sized school had no different opinion on teachers' functional competency as a whole. Considering it by aspect, one aspect was found significantly different at the .05 level. That aspect was of teachers' leadership ($\bar{X} = 4.31$, S.D = 0.40). Administrators and teachers in a small-sized school had their significantly higher opinion on teachers' functional competency than those in a large or medium sized school.

Keywords : Competency / Functional / Teacher

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบใหม่ มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาระบบ และบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลักสมรรถนะ การปฏิบัติงานในหน้าที่ และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (วิระชัย จิระชาติ. 2549) ซึ่งในการสร้างและพัฒนาระบบให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน และเพื่อพัฒนาระบบให้เป็นผู้นำในด้านวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบัน (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2548) เป็นภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ว่าให้กระทรวงศึกษาธิการพัฒนาระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้เสนอผลการปฏิรูปการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2542 -2551 มีแนวทางการปฏิบัติเพื่อผลิตและพัฒนาระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาโดยมีระบบคัดกรองคนที่เข้ามาเป็นครู มีการจูงใจคนดี คนเก่งเข้ามาเรียนครู 2) การพัฒนาระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการพัฒนาระบบครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ มีการปรับปรุง และพัฒนาระบบ และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ อันจะส่งผลให้ครูมีความตระหนักในความสำคัญและคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น

แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 - 2544 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีการปฏิรูปในลักษณะองค์รวม เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐแบบเดิมที่เข้ามาเป็นเวลานานไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์ให้เกิดผลโดยเร็ว ด้วยเหตุผลนี้จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะ เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในด้านต่างๆ ของโลก (สมเกียรติ ศรีลัมภ์. 2547) ปัจจุบันกระแสการปฏิรูประบบราชการได้ก่อตัวและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ ทั้งในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการวิธีปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของตัวข้าราชการเอง แนวคิด “สมรรถนะ” เป็นแนวคิดใหม่ที่ได้นำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อต้องการสร้างภาครัฐให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการในองค์กรมีศักยภาพ เหมาะสมสำหรับรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ (สุภชัย ยาวะประภาส. 2546) และจากความต้องการขององค์กรยุคใหม่ จึงต้องทบทวนและให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นความรู้ ทักษะหรือสมรรถนะที่ติดตัวบุคคลในองค์กร (สุรพงศ์ มาลี. 2549)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับกลุ่มเครือข่ายทางวิชาการและสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้สร้างและพัฒนากรอบสมรรถนะครูตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) โดยมี



แนวคิดมาจาก McClelland (1982) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) คือ สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานครู 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นหากครูมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ย่อมจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างครูให้มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาครู เป็นคนดี มีคุณธรรมและมีวิทย์ฐานะที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553)

จากสภาพความจำเป็นและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู และจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีคุณภาพอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่สำนักรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษากำหนด ตลอดจนเป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

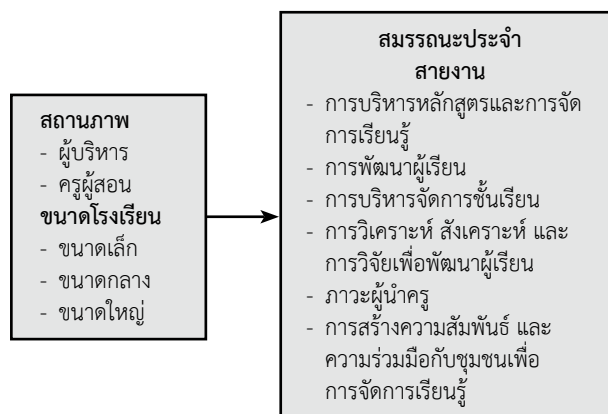
1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยยึดกรอบแนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2556 จำนวน 172 รูป/คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 54 รูป และครูผู้สอน จำนวน 118 รูป/คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2556 จำนวน 138 รูป/คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 43 รูป และครูผู้สอน 95 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ของประชากรผู้บริหาร และครูผู้สอน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ผู้บริหารหรือครูผู้สอน และขนาดของโรงเรียนที่ผู้ตอบ

แบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนก รายข้ออยู่ระหว่าง 0.42 ถึง 0.86 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนระหว่างเดือน มกราคม – มีนาคม 2557

1. ขออนุญาตจากคณะกรรมการและคณาจารย์มหาวิทยาลัยนครพนมถึงผู้บริหารและครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือที่ได้รับจากงานบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษา ที่มีกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นในแต่ละรายการ และระดับความคิดเห็นในภาพรวม เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยใช้ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D = 0.30) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	4.38	0.39	มาก
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.30	0.38	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.22	0.40	มาก
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.27	0.36	มาก
5. ด้านภาวะผู้นำครู	4.31	0.40	มาก
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัด การเรียนรู้	4.29	0.40	มาก
รวม	4.29	0.30	มาก

2. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะประจำ สายงานของครูใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม	ผู้บริหาร n = 43		ครู n = 95		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัด การเรียนรู้	4.31	0.43	4.41	0.37	1.44	.15
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.26	0.32	4.31	0.40	0.80	.42
3. ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.24	0.39	4.21	0.40	0.50	.61
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.28	0.40	4.27	0.35	0.16	.87
5. ด้านภาวะผู้นำครู	4.27	0.37	4.32	0.42	0.67	.50
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้	4.25	0.35	4.31	0.42	0.73	.46
รวม	4.27	0.30	4.30	0.30	0.62	.54



3. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านภาวะผู้นำของครู ($\bar{X} = 4.31$, S. D. = 0.40 $F = 4.74$) โดยผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม สูงกว่าผู้บริหารและครู ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม จำแนกขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	.23 20.49	2 135	.11 .15	.75	.48
รวม	20.72	137			
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียนระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	.52 18.75	2 135	.26 .14	1.89	.16
รวม	19.27	137			
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	.57 20.88	2 135	.29 .16	1.86	.16
รวม	21.45	137			
4. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	.17 17.89	2 135	.09 .13	.64	.53
รวม	18.06	137			
5. ด้านภาวะผู้นำครูระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	1.47 20.98	2 135	.74 .16	4.74*	.01
รวม	22.45	137			
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	.44 21.65	2 135	.22 .16	1.36	.26
รวม	22.08	137			
รวมทุกด้านระหว่างกลุ่มภายในกลุ่ม	.35 11.93	2 135	.17 .09	2.00	.14
รวม	12.29	137			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม จำแนกขนาดโรงเรียนด้านภาวะผู้นำครู

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก 4.49	ขนาดกลาง 4.25	ขนาดใหญ่ 4.24
ขนาดเล็ก	4.49	-	.24*	.25*
ขนาดกลาง	4.25		-	.01
ขนาดใหญ่	4.24			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครูแนวใหม่ มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (วีระชัย จิระชาติ. 2549) ซึ่งในการสร้างและพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน และเพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้นำในด้านวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพที่เหมาะสม กับบริบทสังคมยุคปัจจุบัน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับกลุ่มเครือข่ายทางวิชาการและสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้สร้างและพัฒนากรอบสมรรถนะครูตามโครงการยกระดับคุณภาพครู ทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System : UTQ) โดยมีแนวคิดมาจากแนวคิด ของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) คือ สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานครู 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนา



ผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น หากครูมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ย่อมจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างครูให้มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาครูให้เป็นคนดีมีคุณธรรมและมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553) ซึ่งสอดคล้องกับ อาลิษา ทองทวี (2553) ได้วิจัย เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งการนำสมรรถนะไปใช้ในโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูและบุคลากร การนำสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการสอนงาน การฝึกและการให้คำปรึกษาแนะนำ การวัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันกระแสการปฏิรูประบบราชการได้ ก่อตัวและส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ ทั้งในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของตัวข้าราชการเอง แนวคิด “สมรรถนะ” เป็นแนวคิดใหม่ที่ได้นำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อต้องการสร้างภาครัฐให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการในองค์กรมีศักยภาพเหมาะสมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ (ศุภชัย ยาวะประภาช. 2546)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของครู

โดยผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็น ต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม สูงกว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาด และจำนวนนักเรียนแตกต่างกัน ทำให้ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมีความแตกต่างกัน ครูในโรงเรียนเล็กต้องมีการกระตุ้นและพัฒนาตนเองในการบริหารการศึกษาร่วมถึงการสร้างความกระตือรือร้นและค้นคว้าหาความรู้ใส่ตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนและสภาพบริบทของโรงเรียนที่ตั้งเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนการสอนทัดเทียมกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่บัญญัติให้ครูสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาการเรียนการสอนจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ ได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีกระบวนการพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพและซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ที่กล่าวถึงแนวคิดโมเดลภูเขาห้าแห่งของ แมคเคลล์แลนด์ ว่าได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ทักษะ ความรู้ อัตมโนทัศน์ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548) กล่าวไว้ สมรรถนะเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการในการพัฒนาที่ยั่งยืนในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูตามแนวปฏิรูปวิชาชีพครู ตลอดจนการส่งเสริมรักษากรุให้อยู่ในวิชาชีพตลอดชีวิต มีระบบประกันคุณภาพครู การพัฒนาสมรรถนะครูประจำการ และการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครู ทั้งนี้ต้องนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

2. โรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูตามสมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อให้ครูมีมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด

3. โรงเรียนพระปริยัติธรรม ควรนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูเพื่อยกระดับคุณภาพของครูในการพัฒนาสู่สมรรถนะสูงสุดของครู

4. ผู้บริหารและครู ควรให้ความสำคัญ ในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การแสวงหาความรู้ ส่งเสริม พัฒนานตนเองในด้านสื่อคอมพิวเตอร์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยการศึกษาค้นคว้าหรือเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลระบบสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนของนักเรียน เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลนักเรียนเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ส่งผลให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำข้อมูลจากการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาด้วย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม

เอกสารอ้างอิง

อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ COMPETENCY มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

Khongkhasawat, T. (2005). *How to begin when competency being introduced for application in the organization*. Bangkok : Thai-Japanese Technology Promotion Association.

วีระชัย จิระชาติ. (2549). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. [ออนไลน์], เว็บไซต์ : http://www.gotoknow.org/blog/wee_rachi/17754.html [สิงหาคม 2556].

Jiwachat, W. (2006). *The Strategic Plan for Developing Teachers and Educational Personnel*. [online], website : http://www.gotoknow.org/blog/wee_rachi/17754.html [August, 2013].

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2551). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Hatwiseit, W. (2008). *Competency of school administrators under Office of Nong Khai Educational Service Area 3* (Unpublished master's independent study). Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2546). *การบริหารงานบุคคล ภาครัฐบาลไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด.

Yawapraphat, S. (2003). *Thai government personnel administration : The new current and challenges*. Bangkok : Golden Point Printing.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *ระบบพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ*. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์.

Institute for the Development of Educational Administrators. (2005). *The system of developing Ministry of Education's teachers*. Nakhon Prathom : Phetkasem Printing Group Co., Ltd.

สมเกียรติ ศรีลัมภ์. (2547). *การปฏิรูประบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ : ประดิพันธ์.

Sornlum, S. (2004). *Thailand bureaucratic reform*. Bangkok : Samnakphim Pradiphan.

สุรพงศ์ มาลี. (2549). *วัฒนธรรมแห่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : แนวทางใหม่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. *วารสารข้าราชการ*. 4 : 40 - 45.



- Malee, S. (2006). Culture of 'to be an awakening organization': A new approach to administration and development of human resource. *Journal of Government Officials*, 4 : 40-45.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. ม.ป.ท.
- Office of the Basic Education Commission. (2010). *A manual for teachers' competency assessment (Revised Ed.)*. Unknown Print Source.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 - 2551)*. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- Secretariat Office of the Teacher's Council of Thailand. (2009). *Summary of operating results for nine years of education reforms (1999-2008)*. Bangkok : V.T.C. Communication.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- Secretariat Office of the Teacher's Council of Thailand. (2006). *A research report on development of a model for teacher and school administrator development for the total school learning reform*. Bangkok : Prikwan Graphic.
- อาลิษา ทองทวี. (2553). *สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Thongthawee, A. (2010). *Functional competency of teaching-line teachers under Office of Khon Kaen Educational Service Area 1* (Unpublished master's thesis). Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.
- Mc Calland, D.C. (1982). *The Competent Manager : A Model of Effective Performance*. [online], Available : www.competency.com [August 2013].
- Mc Calland, D.C. (1982). *The Competent Manager : A Model of Effective Performance*. [online], Available : www.competency.com. [สิงหาคม 2556].