

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3  
The Guidelines for Development Core Competency of Teachers  
Under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 3

บังอร แปน้อย\*

Bangon Panoi\*

ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ\*\*

Chayakan Ruangsuwan\*\*

รับบทความ: 31 ตุลาคม 2564 / แก้ไขบทความ: 29 พฤศจิกายน 2564 / ตอรับการตีพิมพ์: 2 ธันวาคม 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครูผู้สอน 1,127คน รวมทั้งหมด 1,250 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.37 – 0.81 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นของ

---

\* นักศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

\* Master's Degree of Faculty of Education Educational Administration Rajabhat Mahasarakham University

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

\*\* Advisor: Faculty of Education Educational Administration Rajabhat Mahasarakham University

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือ คือ สัมภาษณ์ และวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีการเรียงลำดับความ ต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู อยู่ระหว่าง 0.30 – 0.34 และแนวทางการพัฒนาการสมรรถนะหลัก ของครู มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้ แนวทางการพัฒนาการสมรรถนะหลักของครู ทั้งหมด 31 แนวทาง คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 8 แนวทาง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 8 แนวทาง ด้านการบริการที่ดี 5 แนวทาง ด้านการพัฒนาตนเอง 5 แนวทาง และด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 แนวทาง

**คำสำคัญ:** ครู แนวทางการพัฒนา ประถมศึกษา สมรรถนะหลัก

## Abstract

The research were objectives to study the current condition, desirable condition and the need core competency of teachers. To study the guidelines for development core competency of teachers. The research was divided into 2 phases: Phase 1 studied the current condition, desirable condition and the need core competency of teachers. From the sample group is 123 school administrators and 1,127 teachers. The sample group was 1,250 people. The tool was a questionnaire. The item objective congruence index value 0.80 - 1.00, the current conditions was reliability 0.91, the discrimination power between 0.37 - 0.81, the desirable condition was reliability 0.92, the discrimination power between 0.31 - 0.84. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and priority needs index. Phase 2 studied the guidelines for development core competency of teachers using the interview forms, interviewed 9 senior experts and using the descriptive analysis.

The results of the research were as follows. The current condition of the core competency of teachers. Overall and each aspect is at a high level. The desirable condition of the core competency of teachers as whole and in each aspect was at the highest level and the index of prioritization of the necessary needs for development core competency of teachers in between 0.30 - 0.34. The guidelines for development core competency of teachers. There was an assessment of the suitability and feasibility overall and in each aspect. At the

highest level. There were 31 guidelines for the development core competency of teachers. The 8 for team work 8 for working achievement motivation, 5 for self- development, 5 for service mind, and 5 for teacher's ethics and integrity.

**Keywords:** Teacher, Guidelines for development, Primary Education, Core competency

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, น. 77- 80) ให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและ พัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่าง แท้จริงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอนรวมทั้งมีกลไกสร้างระบบ คุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พุทธศักราช 2561-2580) มุ่งให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น ประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มี เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบ การเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทของครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนา ระบบการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2561, น. 35-37) มีทักษะความรู้ ความสามารถและ สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษา ทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริม ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้ สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ รวมทั้ง บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และ การพัฒนาบุคลากรประจำการ อย่างต่อเนื่องโดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ และมาตรา 80 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ยังได้ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง บางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ เหมาะสม ในอันที่จะ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ ราชการ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบระบุว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.25-30) คือ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี, สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง, สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การวิเคราะห์สภาพภายในองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 39) ในด้านบุคลากรมีจุดอ่อนด้านบุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ บุคลากรมีความตระหนักรู้ภาพรวมองค์กรน้อย ขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ขาดความร่วมมือการและเปลี่ยนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นและขาดบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะทางในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และสอดคล้อง (กลุ่มนโยบายและแผนงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2562, น. 42) มีข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในปีงบประมาณต่อไปเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและตามมาตรฐานวิชาชีพ อย่างจริงจัง มีจุดเน้นให้มีส่วนร่วมของครูผู้สอน และเทคโนโลยีการศึกษาของครูผู้สอน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคาดหวังขององค์กรทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ แต่การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นเรื่องที่ต้องมีการพัฒนา ค่อนข้างมาก (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556, น. 2-3) กล่าวว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น

สมรรถนะหลักของครู เป็นความสามารถ และ แรงจูงใจ ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น.1) ผู้วิจัยจึงศึกษาระดับปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ซึ่งผลของการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะหลักของครู พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ และทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

#### ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จากสถานศึกษา 181 แห่ง จำนวน 1,861 คน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 181 คน และครูผู้สอน 1,680 คน รวมจำนวน 1,861 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวนสถานศึกษา 123 แห่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 123 คน และครูผู้สอน 1,127 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน ไพศาล วรรคำ, 2562, น. 467) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม ได้จำนวนสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 123 แห่ง ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) ตามสัดส่วนสถานศึกษาแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้จำนวนสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน ไพศาล วรรคำ, 2562, น. 467) ได้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 แห่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 123 คน และครูผู้สอน 1,127 คน

2.2 สุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามอำเภอต่าง ๆ ที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา จำนวน 5 อำเภอ แล้วคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาตามสัดส่วนสถานศึกษาแต่ละอำเภอ

2.3 สุ่มสถานศึกษาให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้วิธีการจับสลากรายชื่อสถานศึกษาตามสัดส่วนสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ได้จำนวนสถานศึกษา 123 แห่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 123 คน และครูผู้สอน 1,127 คน รวมเป็นบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 1,250 คน ดังตารางที่ 1

## ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	สถานศึกษา (แห่ง)		ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม (คน)
		ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	
1	พล	53	36	53	459	36	310	346
2	เวียงใหญ่	20	14	20	216	14	146	160
3	เวียงน้อย	27	18	27	241	18	163	181
4	หนองสองห้อง	63	43	63	575	43	380	423
5	โนนศิลา	18	12	18	189	12	128	140
รวม		181	123	1861		1,250		

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในระยษนี้เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือแบบสอบถาม (questionnaire)

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และข้อสรุปที่ได้จากกรอบแนวคิด ตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 สภาพปัจจุบันค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.37 - 0.81 และสภาพพึงประสงค์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.38 – 0.84 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ สถานภาพ และอำเภอ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครู

## 4. วิธีรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากต้นสังกัด ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพร้อมแนบแบบสอบถามออนไลน์ด้วยแบบฟอร์มกูเกิล (google forms) โดยมีลิงค์การตอบแบบสอบถาม และ

สแกนคิวอาร์โค้ด (QR code) ซึ่งทางผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้สถานศึกษาด้วยตนเองทั้งหมด 35 แห่ง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ใช้เวลาประมาณ 20 วัน

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วโดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 1,250 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 123-124)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครูในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาเรียงค่าคะแนน  $PNI_{Modified}$  จากมากไปหาน้อย และนำค่าคะแนน  $PNI_{Modified}$  ในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร (Modified Priority Needs Index :  $PNI_{Modified}$ ) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279)

## ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. กลุ่มเป้าหมาย เลือกรandomกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (purposive sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 45) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 4 ครูผู้สอน จำนวน 2 คน

### 2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนา ซึ่งสร้างโดยข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ระยะที่ 1 มาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์

### 3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

3.2 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 คน และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอหนังสือแนะนำตัวจาก

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ที่ได้กำหนดไว้ โดยขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

4.2 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน ระหว่างวันที่ 13 – 23 เดือน กันยายน 2564

4.3 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึก และขออนุญาต บันทึกเสียงไว้ทุกครั้ง ก่อนทำการบันทึก

4.4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์หาแนวทางการสมรรถนะหลักของครูเป็นการวิเคราะห์ด้วยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของครู	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI <sub>Modified</sub> (I - D)/D	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.61	0.52	4.80	0.17	0.33	2
2. การบริการที่ดี	3.63	0.56	4.76	0.19	0.31	4
3. การพัฒนาตนเอง	3.62	0.58	4.77	0.19	0.32	3
4. การทำงานเป็นทีม	3.60	0.57	4.81	0.14	0.34	1
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.65	0.51	4.75	0.18	0.30	5
<b>รวม</b>	3.62	0.55	4.78	0.17	0.32	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D.= 0.55) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่าสภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D.= 0.051) การบริการที่ดี ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D.= 0.56) การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D.= 0.58) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D.= 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D.= 0.51) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ , S.D.= 0.17) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนน

เฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.81$ , S.D.= 0.14) รองลงมาคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D.= 0.17) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสามลำดับ คือ การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.77$ , S.D.= 0.0.57) การบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.76$ , S.D.= 0.19) และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D.= 0.0.18)

ผลการศึกษาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แต่ละด้าน พบว่า เรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนความต้องการจำเป็นสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ การทำงานเป็นทีม( $PNI_{Modified} = 0.34$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $PNI_{Modified} = 0.33$ ) การพัฒนาตนเอง( $PNI_{Modified} = 0.32$ ) การบริการที่ดี ( $PNI_{Modified} = 0.31$ ) และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู( $PNI_{Modified} = 0.30$ ) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วม ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการมอบหมายงานตามหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของครู และส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูแสดงความยินดีกับครูในช่องทางและทุกโอกาส

2.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงครูเพื่อสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ ส่งเสริมให้ครูได้มีการเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้มีการส่งผลงานประกวดแข่งขันทางวิชาการ เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และควรสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ด้านพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานในเรื่องที่สนใจ ส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ผ่านระบบออนไลน์หลายๆ ช่องทาง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้ครูจัดทำ PLC อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านบริการที่ดี ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการบริการ มีการทำข้อตกลงร่วมกันในการบริการ โดยให้ครูทุกคนมีส่วนรับผิดชอบ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการโดยการ

สอบถาม สนทนาหรือเขียนข้อเสนอแนะ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับครู และศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานที่ให้บริการที่ดี

2.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีอุดมการณ์เสียสละ มีความรับผิดชอบอุทิศตนเพื่อส่วนรวมและลูกศิษย์ สร้างแบบอย่างที่ดีในองค์กรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาในวิชาชีพของตนเองให้คำแนะนำและนิเทศในเรื่องการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและการอยู่ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายหรือกติกาของการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข ให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป และควรมีการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องการปฏิบัติงานความมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D.= 0.08) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำ คือ การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.96$ , S.D.= 0.03) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.94$ , S.D.= 0.05) การบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.89$ , S.D.= 0.10) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.88$ , S.D.= 0.11) และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.86$ , S.D.= 0.13) ตามลำดับ และผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D.= 0.22) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำ คือ โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำ คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D.= 0.24) การพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.66$ , S.D.= 0.32) การทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D.= 0.33) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D.= 0.18) และการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D.= 0.46) ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากครู มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุน เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ มีวินัย มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะ

ของตน ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นและสังคมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทะเวศร์ ศรบรรศึก (2560) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากน้อยไปหามากคือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของภานวีย์ แสงอยู่ (2563, น. 1-10) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, น. 144-157) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการทำงาน ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุววรรณ สุวณโณ (2563, น.14-24) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 พบว่า สภาพสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการ ปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 มี 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ครูให้รู้จักเสริมแรง ให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ครูให้ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ครูให้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ตามโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูให้มีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาด ปาสสาสัย (2564, น. 146-158) ได้ศึกษาสภาพสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และวิธีการพัฒนาบุคลากรครูประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วยตนเองที่เลี้ยงส่งงาน โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความร่วมมือ ช่วยเหลือ

สนับสนุนและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รู้จักเสริมแรง ให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ครูให้ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ครูให้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ตามโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูให้มีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับมากที่สุดคล้อยกับงานวิจัยของ Pitsoe (2014, pp. 144-145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการ ทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิก ส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนา ความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการทำงานทีมมีความเหมาะสมมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วม ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการมอบหมายงานตามหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของครู และส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีกับครูในช่องทางทุกโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของภานวีย์ แสงอยู่ (2563 น.1-11) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครู และเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีม สร้าง เครือข่ายครู ใช้วิธีการโค้ช (coaching) และระบบพี่เลี้ยง (mentoring) มีการนิเทศติดตามงานอย่างเป็นระบบ 2) ครูพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องโดยศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ และร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และคณะ (2563, น.64-75) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม พบว่า มีโครงการสร้างครูทำงานเป็นทีม และการสร้างระบบครูพี่เลี้ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มาลัย (2562, น. 109-117) 2 ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อนร่วมงานและชุมชน รู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉลาด ปาสสาสัย (2564, น. 146-158) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรครูประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วยตนเองพี่เลี้ยงสอนงาน โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pitsoe (2014, pp. 144-145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการ ทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า การทำงาน

เป็นทีมในหมู่สมาชิก ส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกัน พัฒนา ความไว้วางใจ  
ระหว่างกัน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันในสถานศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ  
ครู อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งต้องส่งเสริมในเรื่องการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม มีความรัก  
ความศรัทธาในวิชาชีพ มีวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ซึ่งต้องส่งเสริมในเรื่องการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดี มีส่วนร่วมในการทำงานอย่าง  
สม่ำเสมอ ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน  
ให้มากขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของครูที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือ  
ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิด ร่วมทำ  
ร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครู  
ทุกคน และควรส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีกับครูในช่องทางและทุกโอกาส

2.1.2 ครูได้มีโอกาสจัดกิจกรรมร่วมกันและมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการ  
สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วมและส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อ  
สร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็น  
ทีม

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม

## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

----- (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562*. ครูสภา ลาตพรวัว.

ฉลาด ปาสสาสัย. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู  
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *ว.มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตราชภัฏ*. 10(1),146-158.

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

- ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และคณะ. (2563). แนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม.  
ว.วิชาการศรีปทุมชลบุรี. 17(2), 64-75.
- ทเวศร์ ศรรบศึก. (2560). *ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.*  
[วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม]
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงาน  
ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *ว.สุทธิปริทัศน์*. 31(100), 144-157.
- พระมหาสุววรรณ สุวณโณ. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลัก  
กัลยาณมิตร ธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4.  
ว.วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. 9(2), 14-24.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553.*  
(2553,22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก.
- ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). ตักสิลาการพิมพ์.
- ภานวีย์ แสงอยู่. (2563). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. *ว.อิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 15,(2), 1-10.
- ยุทธศาสตร์ชาติ (พุทธศักราช 2561-2580).* (2561,13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135  
ตอนที่ 82 ก.
- วิไลวรรณ มาลัย. (2562). สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *ว.บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์  
นครสวรรค์*. 7(2), 109-117.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2. สืบค้น 20 เมษายน 2563.  
<http://www.addkute3.com/wp-content/uploads/2013/05/>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2563). *รายงานผลการดำเนินงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562*. ผู้แต่ง.  
----- (2563ก). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พุทธศักราช 2563-2565*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560*.  
ธนาเพรส.

วารสารสารสนเทศปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

Pitsoe, J. Victor. (2014). How do school management teams experience teamwork:  
A case study in the schools in the Kamwenge District, *Uganda*.  
*Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), 138-145.