

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

Teachers' Competencies in Basic Schools within the Office
of Chanthaburi Primary Educational Service Area

ปิยนุช แสงนาค

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โทร. 080-632-9369, E-mail: butterflygirl2526@hotmail.com

Piyanuch Saengnak

Graduate Student, Master of Education Program in Educational Administration,
Rambhai Barni Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: สมรรถนะ ครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The research purposes were to study and compare desirable competencies for teachers in basic schools within the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area, classified by gender, position, working experience and school size. The samples of this research were 333 school administrators and teachers in basic schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area. The research instrument for data collection was a set of five-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance.

The research findings revealed that 1) The overall desirable competencies for teacher in basic schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area were ranked as the high level. 2) The comparison of overall desirable competencies for teachers in basic schools within the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area, classified by gender, position and school size, was different at .01 significant level statistically. 3) There was no significant difference statistically when comparing the overall desirable competencies for teacher in basic schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area, classified by working experience.

Keywords: competency, teacher, basic school

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) กำหนดวิสัยทัศน์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีศักยภาพ คุณภาพมาตรฐาน และได้ผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประยุกต์ใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และทันต่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2551: 1) ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพมาตรฐาน และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมต่อไป อย่างไรก็ตาม สังคมที่เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนไปจากระบบการเรียนรู้แบบเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้

เพียงอย่างเดียวไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางสภาวะเช่นนี้นับเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ให้เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศต่อไป (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน, 2551: 1)

จากสภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบันที่กำลังเผชิญวิกฤติขั้นรุนแรงได้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงและโดยอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของนักเรียน เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของครูผู้สอน ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การดูแลผู้เรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี การนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน และหนี้สินครู เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเยาวชนในปัจจุบันและอนาคต (วนิดา ภูวนารณนุรักษ์, 2552: 61 - 71) ประกอบกับจำนวนครูไม่เพียงพอต่อนักเรียนและชั้นเรียน ครูได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำ ขณะเดียวกันการสอนเด็กไทยในปัจจุบันก็แตกต่างจากในอดีต โดยพฤติกรรมของเด็กในปัจจุบันเป็นเด็กดื้อ ก้าวร้าว สอนยาก เบื่อเรียน หนีเรียน สมาธิสั้น อันสืบเนื่องมาจากครอบครัวขาดการดูแลและเอาใจใส่หรือสามีภรรยามีปัญหาหย่าร้างมากขึ้น ดังนั้น ครูในยุคใหม่จึงต้องหาวิธีการขัดเกลาพฤติกรรมนักเรียนที่มีปัญหาแตกต่างกันและมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, ออนไลน์: 2553)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยยึดแนวคิดของสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักเพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นหลักในการสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขณะเดียวกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดอีกด้วย วิธีการพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้นและมีพัฒนาการตามลำดับดังต่อไปนี้

ก่อนทศวรรษที่ 1960 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปใช้การฝึกอบรม (training) และการสอนงาน (on the job training) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และทัศนคติ (attitude) ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

ช่วงทศวรรษที่ 1960 ใช้เทคนิคการพัฒนารูปแบบการและเทคนิคเครื่องมือสอดแทรกมาใช้ แต่ไม่มีรูปแบบหรือทิศทางที่เป็นที่ยอมรับมากนัก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเงื่อนไขสำหรับความเจริญเติบโตขององค์การจึงใช้แนวทางในการจัดการปัญหาเจตคติ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

ช่วงทศวรรษที่ 1980 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีรูปแบบผสมผสานที่หลากหลายวิธีการ เช่น การใช้เทคนิคการวางแผนพัฒนาสายอาชีพสำหรับผู้บริหารที่ยังไม่พร้อมโดยการฝึกอบรม การทำ Work Simplification, Reengineering, QCC, TQM, TPM หรือ 5ส เป็นต้น

ปลายทศวรรษที่ 1990 สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการบริหารองค์กรเพื่อความอยู่รอด ดังนั้น การพัฒนาองค์กรรูปแบบใหม่เป็นการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น การกำหนดสมรรถนะ (Competency) การบริหารผลงาน (Performance Management) การบริการและพัฒนาคนเก่ง (Talent Management) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นต้น

2. แนวคิดของสมรรถนะ แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1973 อ้างถึงใน จิรประภา อัครบวร, 2549: 58) ได้เขียนบทความทางวิชาการเรื่อง “Test for Competence Rather than for Intelligence” จากการศึกษาได้ข้อสรุปว่า “สติปัญญา (IQ) ของบุคคลไม่สามารถเป็นตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จของงาน แต่สมรรถนะของบุคคลสามารถทำนายความสำเร็จของผลงานได้

ดีกว่า ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นว่าคุณคนที่ทำงานเก่งและประสบความสำเร็จมิใช่บุคคลที่เรียนเก่ง แต่เป็นบุคคลที่สามารถประยุกต์ความรู้หรือวิชาการที่มีอยู่ในตนเองนำมาใช้ในการทำงานของตนเองได้ ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะ”

คุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง โดยส่วนที่ลอยน้ำ สามารถเห็นได้ง่าย วัตได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะต่าง ๆ (skill) ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ สามารถเห็นได้ยากกว่า วัตได้ยากกว่า และพัฒนาได้ยากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) และแรงจูงใจ (motive) เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและประสบความสำเร็จได้ จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมจึงจะทำให้บุคคลสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และประสบความสำเร็จได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. ตำแหน่ง
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ครู
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 24 ปี
 - 3.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 24 ปีขึ้นไป
4. ขนาดสถานศึกษา
 - 4.1 ขนาดเล็ก
 - 4.2 ขนาดกลาง
 - 4.3 ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

1. สมรรถนะหลัก (core competency)
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกันตามเพศ
2. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกันตามตำแหน่ง
3. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในปีการศึกษา 2559 แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครู 2,273 คน รวมทั้งสิ้น 2,473 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 333 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionately Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาคิดเป็นร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด นอกนั้นที่เหลืออีกร้อยละ 60 เป็นครูผู้สอน ซึ่งเท่ากับ 133 คน และ 200 คน ตามลำดับ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู แบ่งออกเป็น

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (Best and Khan, 1998: 247)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากผลงานวิจัย เอกสาร และตำราต่าง ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วจึงเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.54 – 0.90

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง หลังจากนั้น จึงนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 100)
 - 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (t - test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffé method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 53.50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดำรงตำแหน่งในฐานะครูผู้สอน ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากคิดเป็นร้อยละ 62.50 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง นอกนั้นที่เหลือปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.47$) การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.44$) และการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.42$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังนี้

1. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งกำหนดไว้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีศักยภาพ คุณภาพมาตรฐาน และผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพจากคุรุสภา สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนภายใต้กรอบของความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และก้าวทันต่อการแข่งขันกับประเทศอื่นในเวทีโลก (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2551: 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรบูรณ์ จาริต (2553: 129) เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของข้าราชการครูที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศชายชอบความเป็นอิสระ ทำท่ายความสามารถ ไม่ชอบการถูกบังคับ เชื่อมั่นในตนเอง มีภาวะผู้นำสูง รับผิดชอบ กล้าคิดและ

กล้าตัดสินใจซึ่งจะให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ขณะที่เพศหญิงมีบุคลิกภาพที่อ่อนโยน นุ่มนวล ยิ้มแย้มแจ่มใส เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น เสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวมตลอดจนให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556: 64) เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะหลักโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า ซึ่งจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นด้านมโนทัศน์เป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากครูที่จำเป็นต้องมีสมรรถนะในด้านการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพนา พาโคกหม (2553: 77) เรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานครูให้เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุม การอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นถึงแม้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556: 64) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู

ไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีสมรรถนะหลักโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลางมีความพร้อมในด้านบุคลากร สถานที่ และงบประมาณ อีกทั้งครูก็มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในการสอนเฉพาะทางทำให้สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานของครูในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพสูง ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในประเด็นต่าง ๆ มากมาย ส่งผลให้สถานศึกษาต้องรู้จักปรับตัวเองและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดในการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย สมอุดม (2554: 87) เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในบรรดาสมรรถนะที่พึงประสงค์ทั้งหมด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมวิจัยเชิงปฏิบัติการทุกปีเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่าด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยรองจากด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานของสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้คำปรึกษา แนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น ตลอดจนจัดการศึกษาหาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศโดยเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาประเภทอื่นว่าแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2.3 ควรศึกษาสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูต่อไป

บรรณานุกรม

ขวัญฤทัย สมอุดม. (2554). **สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองจังหวัดนครพนม.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.

จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างตนสร้างผลงาน.** กรุงเทพฯ: กงพลพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ สันติเลววงศ์. (2556). **การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพนา พาโคกทม. (2553). **สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูใน**

สังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สถาบันคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย.

ไพโรบูรณ์ จาริต. (2553). **สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา**

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วนิดา ภูวนารณรักษ์. (2552). **สมรรถนะครูไทย. วารสารรามคำแหง, ปีที่ 26 (ฉบับพิเศษ), 69 - 79.**

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. (2553). **คุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา.** ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2555. จาก

<http://www.fsgkm.net/Media/Watch?v=952038e8-0b10-4b65-88d7>

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). **โครงการพัฒนาสมรรถนะของครู**

ตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.



Best, J.W. and Khan, J.V. (1998). **Research in Education**. 7th ed. Boston: Allyn and Bacons.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Educational and Psychological Measurement**. New York: Minnesota University.