

การพัฒนาแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหบำรุงวิทยา
Development of Functional Competency Teacher Model
in Sahabumrung Wittaya School

มิเรียม สายสิน

นักศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

E-mail: me.miriam.j11@gmail.com

พัชรภรณ์ ดวงชื่น

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Email: toom_cct@yahoo.com

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Email: choomintarak@gmail.com

Miriam Saisin

Student, Master of Education Program in Educational Administration

Faculty of Multidisciplinary, Christian University of Thailand

Patcharaporn Duangchurn

Lecturer, Faculty of Multidisciplinary, Christian University of Thailand

Chomsak Intrarak

Lecturer, Faculty of Multidisciplinary, Christian University of Thailand

รับเข้า: 22 กรกฎาคม 2564 แก้ไข: 31 กรกฎาคม 2564 ตอบรับ: 3 สิงหาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหบำรุงวิทยา กลุ่มทดลอง ได้แก่ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 2 คน จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 4 ฉบับ (1) แบบสอบถามความ

คิดเห็นสภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของ (2) รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนโรงเรียนสหบำรุงวิทยา (3) แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนโรงเรียนสหบำรุงวิทยา (4) แบบประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณค่า และความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนโรงเรียนสหบำรุงวิทยา การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหบำรุงวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนารูปแบบด้านกระบวนการมี 4 ขั้นตอน ในรูปแบบของ PACE Model ได้แก่ P-Plan หมายถึง การวางแผน A-Act หมายถึง การนำสู่การลงมือปฏิบัติ C-Coaching หมายถึง นิเทศ ติดตาม และ E-Evaluation หมายถึง ประเมินผลของการจัดกิจกรรม ซึ่งมีประสิทธิภาพสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ผลการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ในด้านประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.04$, $SD=0.58$) ด้านประสิทธิผล ($\bar{x}=4.41$, $SD=0.55$) ด้านคุณค่า ($\bar{x}=4.36$, $SD=0.57$) และด้านความพึงพอใจ ($\bar{x}=4.24$, $SD=0.50$) อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ รูปแบบสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน

Abstract

The purpose of this research was to develop a model of competency for teachers in Sahabamrung Wittaya School. The population for the experiment consisted of 16 teachers. The instruments were four sets namely; the questionnaire for analyzing the problems of functional competency teachers, the constructed model of functional competency teachers by the Professional Learning Community (PLC), the action plan, and the questionnaire for checking the effects of the study, efficiency, effectiveness, value, and satisfaction. The statistical analysis used were percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The results of the study showed that the problems of Functional Competency Teachers in Sahabumrung Wittaya School as a whole were at a moderate level. The developed model composed of four factors were: P-Plan, A-Act, C-Coaching, and E-Evaluating. This model was called "PACE Model". The four activities in the experiment were teacher meetings participating, establishing an activity action plan, supervision, and evaluation of the activities, performance report summary, and propose a point that should be

developed. The effects of the implemented model showed at a high level of efficiency ($\bar{x}$ = 4.04, SD= 0.58), effectiveness ($\bar{x}$ = 4.41, SD= 0.55), value ($\bar{x}$ = 4.36, SD= 0.57), and satisfaction ($\bar{x}$ = 4.24, SD= 0.50). Most significantly, based on the findings of this research, it was suggested that in implementing the said model, there should be a manual for functional competency teachers to be distributed in the school and to be extended to other schools.

Keywords: Functional Competency Model, Functional Competency Teacher, Professional Learning Community (PLC)

บทนำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้กล่าวว่าจากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ และชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วซับซ้อนและไม่สามารถคาดการณ์ได้อย่างชัดเจน รวมถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับสภาวะการณ์ดังกล่าวได้ ซึ่งในการประเมินผลการจัดการศึกษาของประเทศไทยในทุกระดับแต่ละปี ยังคงพบปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะในระดับคะแนนเฉลี่ยที่ไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0 ที่จะเป็นทางออกสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่การสร้างความสำเร็จร่วมกันในสังคมของชนในชาติและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า และจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) จึงปรับกระบวนการเรียนรู้จากระบบการศึกษาให้อยู่ในรูปแบบที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยผู้เรียนสามารถสืบค้นหาและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น เนื่องจากการพัฒนาครูที่ผ่านมายังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ การฝึกอบรมจัดโดยการฟังการบรรยายหรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ในลักษณะการสื่อสาร

ทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรมผู้จัดอบรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้กำหนด เรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการของครู ประกอบกับการอบรมในแต่ละครั้งส่งผลกระทบต่อนักเรียนเนื่องจากครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรม โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามากที่สุด และด้านการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนจะพบว่า ครูยังคงขาดความพร้อมในการใช้หลักสูตร ซึ่งเป็นผลมาจากครูผู้สอนส่วนหนึ่งยังคงไม่เข้าใจวิธีการสอน อีกทั้งครูยังมีภารกิจมากไม่สามารถเตรียมการสอนที่เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่สอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง และครูมีความรู้สึกต่อการใช้สื่อการสอนที่ทำให้เกิดความยุ่งยาก ซึ่งรวมถึงการขาดความรู้และทักษะในการวางแผนเตรียมการสอนของครู และอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดอุปสรรคของการทำหน้าที่ครูต่อสมรรถนะครู คือ การขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว ไม่เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ในขณะที่ครูรุ่นใหม่ยังไม่เข้าใจในวิชาชีพของความเป็นครู จากการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นและการจัดการความรู้ที่จะส่งผลด้านการพัฒนาผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อครูยุคใหม่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) จึงมีแนวคิดในการพัฒนาครูโดยการกำหนดสมรรถนะครูสายผู้สอนซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลัก (core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม และ (5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้งนี้สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) จะเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) การพัฒนาผู้เรียน (3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (5) ภาวะผู้นำครู และ (6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งให้ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักการศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือรวมพลังกันพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ในรูปแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)” โดยสมาชิกชุมชนวิชาชีพพร้อมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และภารกิจการพัฒนาาร่วมกัน รวมพลังเรียนรู้อย่างกัลยาณมิตร ลงมือปฏิบัติบนฐานการทำงานจริงที่อิงพื้นที่การปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ได้จากภายนอกห้องเรียน ซึ่งผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาตามแบบ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลคือ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมทางบวกแก่ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้เรียน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เป็น “คนคุณภาพ” ซึ่ง

ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของตัวผู้เรียน คุณภาพของการศึกษา และคุณภาพของประเทศ ซึ่งครูสภามีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดสรรเงินอุดหนุน กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพให้แก่เครือข่ายฯ ที่มีการรวมตัวกันทางวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ “ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ” (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหาร และการปฏิรูปสถานศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความท้าทายตามยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้เป็น “ครูวิชาชีพ” อย่างแท้จริง (วาสนา ทองทวียังยศ, 2560)

โรงเรียนสหบำรุงวิทยาได้สรุปผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากรายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 ไว้ว่า ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากสื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เมื่อจัดทำสื่อแล้ว ต้องมีการประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ และควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสร้างด้วยตนเองร่วมกับครูผู้สอน ทั้งนี้ครูผู้สอนและโรงเรียนควรหากิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าทำและกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับวัยแต่คงอยู่ในระเบียบวินัยที่เหมาะสม และมีการกำกับติดตามดูแลความประพฤติของผู้เรียนให้เป็นไปตามข้อตกลงของชั้นเรียน และกฎระเบียบของโรงเรียน และครูผู้สอนควรต้องได้รับการฝึกฝนและพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญในด้านวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับให้กับผู้เรียนและผู้ปกครองเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันทุกฝ่าย ร่วมทั้งการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community PLC) ควรทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตลอดจนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจากผลของการประเมินด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นพบว่าอยู่ในระดับดีแต่ต่ำกว่าเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนด ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (รายงานการประเมินตนเองโรงเรียนสหบำรุงวิทยา, 2562)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าครูผู้สอนนั้นถือเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะช่วยให้เกิดกระบวนการพัฒนาผู้เรียนและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งครูผู้สอนต้องได้รับการพัฒนาตนเองให้ตรงตามสมรรถนะครูให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ เช่นการพัฒนาในเรื่องของการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดเทคนิคการสอนที่หลากหลายและทันสมัย และเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการที่ชัดเจนจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหบำรุงวิทยา ในเรื่องของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในโรงเรียนสหบำรุงวิทยาให้มี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของตัวผู้เรียน คุณภาพของการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา
3. เพื่อนำรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนไปทดลองใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา เพื่อนำรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนไปทดลองใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา และเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 29 คน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 16 คนโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติด้านการสอนที่ตรงตามวิชาเอกและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยานานไม่น้อยกว่า 1 ปี จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ กลุ่มละ 2 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบแล้วมีการแจกแจงแบบปกติ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย (1) ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยานานไม่น้อยกว่า 1 ปี (2) ตัวแปรต้น คือ สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) ตัวแปรกลาง ได้แก่ คือ รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนโดยแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ P-Plan หมายถึง การวางแผน A-Act หมายถึง การนำสู่การลงมือปฏิบัติ C-Coaching หมายถึง นิเทศ ติดตาม E-Evaluation หมายถึง ประเมินผลของการ

จัดกิจกรรม และ (4) ตัวแปรตาม คือ ผลการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีจำนวน 4 ฉบับ ดังนี้ (1) แบบสอบถามความคิดเห็นสภาพปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (2) รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา (3) แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา และ (4) แบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล คุณค่า และความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา โดยกำหนดระดับของปัจจัยการสื่อสารการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็น 5 ระดับ ระดับมากที่สุด 5 คะแนน ระดับมาก 4 คะแนน ระดับปานกลาง 3 คะแนน ระดับน้อย 2 คะแนน และระดับไม่มีอิทธิพล 1 คะแนน

ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบกับวัตถุประสงค์จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน โดยใช้ค่าความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลปรากฏว่าแต่ละข้อมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ 1.00 บางข้อมีค่าความสอดคล้องอยู่ในระดับ 0.67 จึงได้ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ได้ และในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยได้รับหนังสือเอกสารรับรองจริยธรรมในการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน หนังสืออนุญาตเลขที่ น.24/2563 มีการชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างได้ทราบวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะตอบหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ หากกลุ่มตัวอย่างยินดียินยอมเข้าร่วมในการวิจัย ผู้วิจัยจะให้ ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมในการวิจัย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างสามารถขอยุติการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้า ภายหลังผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับกลับคืนมาเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย เป็นความลับ และทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และสถาบันใดสถาบันหนึ่งได้

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา 3 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ (1) ปัญหาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ และนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}=3.37$, $SD=0.71$) (2) ปัญหาในการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x}=3.25$, $SD=0.44$) และ (3) ปัญหาใน

การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ
กิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x}=2.87$, $SD=0.80$)

2. รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหบารุงวิทยา จากการศึกษา
และทบทวนวรรณกรรมของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17 (2560)
เกี่ยวกับขั้นตอนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำขั้นตอนทั้งหมดมาสังเคราะห์ให้สอดคล้องตามบริบทของโรงเรียนสหบารุงวิทยา
พบว่า ขั้นตอนของกระบวนการพัฒนารูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สหบารุงวิทยา ประกอบไปด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ P-Plan หมายถึง การวางแผน A-Act หมายถึง
การนำสู่การลงมือปฏิบัติ C-Coaching หมายถึง นิเทศ ติดตาม และ E-Evaluation หมายถึง
ประเมินผลของการจัดกิจกรรม

3. การทดลองใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในการพัฒนาสมรรถนะประจำ
สายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหบารุงวิทยากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน เป็นไปตามแผนปฏิบัติ
การที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ (1) P – Plan โดยใช้กิจกรรมการออกแบบแผนการทำ
กิจกรรมร่วมกับครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาเพื่อระบุปัญหาเร่งด่วนที่จำเป็นต้องการแก้ปัญหา
ด้วยวิธีการประชุมครูผู้สอนที่เข้าร่วมการวิจัย ผลการประเมินรูปแบบดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x}=4.16$, $SD=0.56$) (2) A – Act จัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ บันทึก และสรุปผลการ
ประเมินรูปแบบดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$, $SD=0.47$) (3) C – Coaching หัวหน้า
กลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายวิชาการดำเนินการนิเทศติดตามครูผู้สอน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้
คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผลการประเมินรูปแบบดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.47$,
 $SD=0.45$) และ (4) E –Evaluation รายงานผลการดำเนินงาน ประเมินผลแผนการปฏิบัติการ และ
ข้อเสนอแนะ มีผลการประเมินรูปแบบดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}= 4.54$, $SD=0.45$)
ทั้งนี้ผลการประเมินรวมทุกรูปแบบ (PACE) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.58$, $SD=0.48$)

4. ผลการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสหบารุงวิทยาผลรวม
4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, $SD=0.56$) แบ่งตามรายด้าน ดังนี้

4.1 ด้านประสิทธิภาพ รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนที่นำมาทดลองใช้มี
ความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน สามารถ
บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีขั้นตอนชัดเจนและปฏิบัติได้ เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและครู
มีความคุ้มค่าเหมาะสมกับงบประมาณที่ต้องใช้ และบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความเหมาะสมกับสื่อ
และอุปกรณ์ที่นำมาปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม และคุ้มค่าเหมาะสม
กับสถานที่ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

4.2 ด้านประสิทธิผล รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนที่นำมาทดลองใช้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

5.3 ด้านคุณค่า รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนที่นำมาทดลองใช้มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดการศึกษา มีคุณประโยชน์ต่อผู้เรียน เป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษา โดยกำหนดเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

5.4 ด้านความพึงพอใจ รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนที่นำมาทดลองใช้ผู้ทดลองใช้มีความพึงพอใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รูปแบบที่ใช้ปฏิบัติการ กระบวนการหรือวิธีการของรูปแบบที่ใช้ปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมของรูปแบบที่ใช้ปฏิบัติการ และรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนที่ใช้ปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 1 ระดับการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณค่า และความพึงพอใจของการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหบำรุงวิทยา (N=16)

ลำดับ ที่	รายการที่ประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประสิทธิภาพของรูปแบบ	4.04	0.58	มาก
2	ประสิทธิผลของรูปแบบ	4.41	0.55	มาก
3	คุณค่าของรูปแบบ	4.36	0.57	มาก
4	ความพึงพอใจของรูปแบบ	4.24	0.50	มาก
รวม		4.20	0.56	มาก

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามข้อคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหบำรุงวิทยา พบว่า สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสหบำรุงวิทยา เมื่อจำแนกเป็นรายข้อมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง คือ (1) ปัญหาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อและ/หรือนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ (2) ปัญหาในการสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (3) ปัญหาในการใช้สื่อและ/หรือนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก

ครูยังขาดความรู้ ความชำนาญและขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการผลิตสื่อต่าง ๆ อีกทั้งครูบางท่านเป็นครูรุ่นเก่า ไม่สามารถก้าวทันตามความเปลี่ยนแปลง และรู้สึกลัวเรื่องของเทคโนโลยีเป็นเรื่องที่ยากเกินตัวจึงใช้การสอนในรูปแบบเดิม ๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย หวังมีจิมี่ ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของครูผู้สอนในปัจจุบันมี 2 ประการ หนึ่งในนั้นคือ ครูยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม ในขณะที่สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีและการรู้เท่าทันสื่อ ถูกกำหนดไว้ใน 7 สมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ด้วย และสอดคล้องกับ สุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานรองลงมาคือการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายสำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง

2. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบด้านกระบวนการหรือวิธีการได้ 4 รูปแบบ ได้แก่ P-Plan หมายถึง การวางแผน A-Act หมายถึง การนำสู่การลงมือปฏิบัติ C-Coaching หมายถึง นิเทศ ติดตาม และ E-Evaluation หมายถึง ประเมินผลของการจัดกิจกรรมและตั้งชื่อรูปแบบนี้ว่า PACE Model โดยนำประเด็นสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยาที่เกี่ยวข้องในแต่ละองค์ประกอบมาสร้างเป็นรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทกา วารินิน (2556) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมี องค์ประกอบ 3 ส่วนคือ (1) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาวัตกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (2) หลักการของรูปแบบ มี 4 หลักการ คือ สมองความต้องการของผู้รับการพัฒนา การยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ การมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา และความแตกต่างระหว่างบุคคล และ (3) กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ การสร้างความต้องการในการพัฒนา การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา การออกแบบและวางแผนการพัฒนา การดำเนินการตามแผนพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ธนกิจ อึ้งน้อย และ อนุชา กอนพ่วง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ สามารถดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ ประเมินความต้องการจำเป็น วัตถุประสงค์การพัฒนา วิธีการพัฒนา แนวทางการดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่าการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การทดลองใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา หรือ PACE Model กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) P-Plan โดยใช้กิจกรรมการออกแบบแผนการทำกิจกรรมร่วมกับครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาเพื่อระบุปัญหาเร่งด่วนที่จำเป็นต้องการแก้ปัญหาด้วยวิธีการประชุมครูผู้สอนที่เข้าร่วมการวิจัย ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องของทักษะการใช้เทคโนโลยีของตัวครูผู้สอน จึงได้เห็นตรงกันว่าควรจัดอบรมการใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (2) A (Act) จัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการบันทึกผลปฏิบัติการที่ใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีช่วยสอน และสรุปผล ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (3) C-Coaching หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายวิชาการดำเนินการนิเทศติดตามครูผู้สอนและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดมิตร ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และ (4) E-Evaluation รายงานผลการดำเนินงาน ประเมินผลแผนการปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะ โดยครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสีย สรุปผล และเสนอข้อที่ควรพัฒนา นำไปสู่การวางแผนดำเนินการครั้งถัดไป ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผลการจัดกิจกรรมตามรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสหราษฎร์วิทยา มีผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการทดลองนี้ได้สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2554) ที่ได้กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) คือการมีคุณค่าร่วม และวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ไปถึงการเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของสมาชิกเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพสู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก ให้มองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่าการมองเป็น “ศิษย์ของฉัน” และการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้นเรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับตามที่ ประจักษ์ ศรีสาลิ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

(Professional Learning Community: PLC) ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ร่วม (2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ (3) ภาวะผู้นำร่วม (4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ (6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนดั่งนั้นรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนสหบารุงวิทยาที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา โดยให้เป็นสถานที่ของบุคลากรทางวิชาการเพื่อเกิดการปฏิสัมพันธ์ และลดความโดดเดี่ยวของการทำงาน และอยู่ร่วมกันภายใต้บรรยากาศการของความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี มีความสุขและมีความเชื่อมั่นในวิชาชีพ เพื่อเกิดการขับเคลื่อน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิชาชีพของตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการใช้รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในโรงเรียนสหบารุงวิทยาในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และด้านคุณค่า และด้านความพึงพอใจ ปรากฏผลดังนี้

4.1 ด้านประสิทธิภาพ รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนที่นำมาทดลองใช้มีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีขั้นตอนชัดเจนและปฏิบัติได้ เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและครู มีความคุ้มค่าเหมาะสมกับงบประมาณที่ต้องใช้ และบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความเหมาะสมกับสื่อและอุปกรณ์ที่นำมาปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมและคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานที่ ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ สุขทวี (2559) การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามหลักการบริหาร 4M โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุดมี 2 ด้าน คือ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านทรัพยากรเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านทรัพยากรในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ตามหลักการบริหาร 4M โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหารและสายการสอน ไม่มีความแตกต่างกันการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ตามหลักการบริหาร 4M โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เอกภพ พวงประดิษฐ์ (2561) ที่กล่าวว่าความสามารถในการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหาร เพื่อให้องค์กรมีเทคนิควิธีการในการปฏิบัติที่เหมาะสม นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ประสบผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน เกิด

ความประหยัดและคุ้มค่าในเรื่องการใช้จ่ายเงินบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเวลา รวมทั้งผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจมากที่สุด

4.2 ด้านประสิทธิผล รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนที่นำมาทดลองใช้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เนื่องจากในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สนิธิ สถาพร (2559) การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ประเด็นที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะกระบวนการที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการและความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีการปฏิบัติ 3 ลำดับแรก

4.3 ด้านคุณค่า รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนที่นำมาทดลองใช้มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดการศึกษา มีคุณประโยชน์ต่อผู้เรียน เป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษา โดยกำหนดเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาริศา เจนเขว้า (2560) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านเต็มใจที่จะร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานกับทุกคนเพื่อความสำเร็จของงาน และข้อที่มีและข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ทั้งนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคืองานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติทำลายความรู้ความสามารถของท่าน

4.4 ด้านความพึงพอใจ รูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนที่นำมาทดลองใช้ ผู้ทดลองใช้มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่ใช้ปฏิบัติการ กระบวนการหรือวิธีการของรูปแบบที่ใช้ปฏิบัติการ การนำรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนไปจัด

กิจกรรม และผลการจัดกิจกรรมรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนที่ใช้ปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner, and Snyderman, 1959: 113-115) ที่กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติหรือเป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความรับผิดชอบ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ รวมทั้งการให้อำนาจการได้รับความไว้วางใจขึ้นมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองรวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการศึกษาของ สาริศา เจนเขว้า (2560) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญกับการทำงานของครู เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีคุณภาพเพื่อแข่งขันกับโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ และกับโรงเรียนรัฐบาลในเขตอำเภอเดียวกันหรือในระดับเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้กลุ่มโรงเรียนเอกชนระดับเขตพื้นที่การศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการประเมินเป็นครูดีเด่นในระดับเขตพื้นที่การศึกษาด้วย

จากการศึกษาผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณค่า และความพึงพอใจต่อรูปแบบ พบว่า ระดับการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าของรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนโรงเรียนสหบำรุงวิทยา ผลปรากฏโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ง่าย ไม่ซับซ้อน และสามารถเห็นผลที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้น การนำรูปแบบทางการบริหารการศึกษาที่สร้างขึ้นไปใช้มีรูปแบบที่นำไปใช้ สามารถปฏิบัติได้ กระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการ ผลของการจัดกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การใช้ประโยชน์ในระดับนโยบาย โรงเรียนควรนำผลการวิจัยไปประกอบเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน
2. การใช้ประโยชน์ในระดับการบริหารงาน เป็นการประกอบการตัดสินใจวางแผนในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา นอกจากนี้ผู้บริหารยังสามารถ นำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นเป้าหมาย และการดำเนินงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การใช้ประโยชน์ในระดับการปฏิบัติ ครูผู้สอนสามารถนำรูปแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (PACE Model) เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะประจำสายงานให้มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

4. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อยอดด้านปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ควรทำการศึกษารูปแบบความร่วมมือทางสังคม หรือรูปแบบความร่วมมืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย หวังมีจมี. (2560). *สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ*.

สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 12: 47.

ทัศนีย์ สุขทวี. (2559). *การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ตามหลักการบริหาร 4M โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม*. วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(2): 238-244.

ธนกิจ อึ้งน้อย และ อนุชา กอนพวง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, (23)2: 169-180.

นันทกา วารินิน. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ประจักษ์ ศรีสาลี. (ม.ป.ป.). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) สพป. กำแพงเพชร เขต 1*. ค้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2563, จาก <https://sites.google.com/a/esdc.go.th/kpt1-plc/>

โรงเรียนสหบำรุงวิทยา. (2562). *รายงานการประเมินตนเอง (SAR) โรงเรียนสหบำรุงวิทยา ปีการศึกษา 2562*. นครปฐม.

- วาสนา ทองทวียังยศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตลาดพลับลิเคชั่น.
- สนธิ สถาพร. (2559). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, (8)1: 362–377.
- สาริศา เจนเขว้า. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารวิชาการราชภัฏพระนคร: 200-208
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- _____. (2560). คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา. ค้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.ben.ac.th/main/content/download/1/PLC.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สุธี บุรณะแพทย์. (2557). สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต3. การศึกษาอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เอกภพ พวงประดิษฐ์. (2561). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงพยาบาลพะเยาต่อการจ้างงานภายนอก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.