

ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5

The Study of Needs in Performance Competency Development of Teachers
under the Jurisdiction of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area
Offices 1-5

กนิษฐา คุณมี^{1*} ธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก² และ ศุภชัย จันทร์งาม³

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยราชธานี คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี
*Kopter_gong@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการและวิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 จำนวน 371 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนและสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้มีความต้องการอยู่ในระดับมาก
2. วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนคือกรณีศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์คือการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองคือการฝึกอบรม ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนคือการระดมสมอง ด้านการออกแบบการเรียนรู้คือการระดมสมอง ด้านการทำงานเป็นทีมคือการประชุมกลุ่มย่อย และด้านการให้บริการที่ดีคือการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

คำสำคัญ : การพัฒนาครู, สมรรถนะ, ประถมศึกษา, การประเมินความต้องการที่จำเป็น

Abstract

This research was aimed to examine the level of needs and method in performance competency development of teachers under the jurisdiction of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Offices 1-5. The sample groups were 371 teachers under the jurisdiction of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Offices 1-5. The research instruments were 5 level rating scale questionnaires with the reliability values of .92. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. The research findings were as follows:

- 1) The needs in performance competency development of teachers under the jurisdiction of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Offices 1-5 were overall at the high level. Considered in each aspect, it was found that 2 competencies were in the highest level; the student development competency and the achievement motivation competency, and the rest were at a high level.

2) The methods for performance competency development of teachers in each aspect was found that :the student development was case study, the achievement motivation competency was promotion and development of academic work, the self-development was training, the classroom management was brainstorming, the learning design was brainstorming, the teamwork was focus group, and the good service was academic public relationship.

Keywords : Teacher Development, Competency, Primary Educational, Needs Assessment.

1. บทนำ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 62) หมายถึง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นผู้ต้องได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการบริหารจัดการปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร กอปรกับสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และมีตัวชี้วัดมาตรฐานความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรจากองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ (พรชัย แสนเส็ง และคณะ. 2555 : 89)

คุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง โดยเฉพาะ “คุณภาพของบุคลากรครู” ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียน ถ้าครูไม่มีคุณภาพผู้เรียนก็ขาดคุณภาพ (วรารักษ์ สามโกเศศ. 2557 : ออนไลน์) การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ป. : 10) เพื่อให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เป็นการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพตามมาตรฐานกำหนด และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 6) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานีจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปสู่การค้นหาวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับสมรรถนะอันเป็นการบริการให้แก่ชุมชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5

2.2 เพื่อศึกษาวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยใช้กรอบการพัฒนา 7 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ม.ป.ป. : 10) คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การให้บริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การออกแบบการเรียนรู้ 6)การพัฒนาผู้เรียน และ 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 11,339 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 จำนวน 371 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970 : 607-609) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยวิธีจัดสรรโควตา (Quota Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 7 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการชั้นเรียน ส่วนตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา 13 วิธี คือ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน กรณีศึกษา การระดมสมอง การบรรยาย การศึกษาต่อ การประชุมกลุ่มย่อย การศึกษาดูงาน การใช้กิจกรรมนันทนาการ การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หาคุณภาพแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง .67 ถึง 1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น .92

3.3 การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาโดยขอความร่วมมือให้นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชธานี ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 เป็นผู้ประสานและเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1-30 สิงหาคม 2556 โดยแจกแบบสอบถามไป จำนวน 371 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.48 แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณทางสถิติ เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.1.1 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ครูมีวิทยฐานะชำนาญการมากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.75 รองลงมาคือไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.23 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.02

4.1.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 70.48 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.52

4.1.3 จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ครูมีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.78 รองลงมาคือ ประสบการณ์การสอน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.02 และประสบการณ์การสอน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการของครูต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการของครูต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD.	ระดับความต้องการ	อันดับความต้องการ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.52	0.92	มากที่สุด	2
2. การให้บริการที่ดี	4.29	0.90	มาก	7
3. การพัฒนาตนเอง	4.46	0.87	มาก	3
4. การทำงานเป็นทีม	4.30	0.95	มาก	6
5. การออกแบบการเรียนรู้	4.33	0.94	มาก	5
6. การพัฒนาผู้เรียน	4.55	0.86	มากที่สุด	1
7. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.44	0.90	มาก	4
รวม	4.40	0.84	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.40 , SD. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนและสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.55, SD. = 0.86 และ \bar{X} = 4.52 , SD. = 0.92) นอกนั้นต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

4.3 วิเคราะห์วิธีการที่ควรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

การวิเคราะห์วิธีการที่ควรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู 3 อันดับแรก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูแต่ละสมรรถนะ 3 อันดับแรก (n = 332)

สมรรถนะ	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ	การฝึกอบรม	การประชุมเชิงปฏิบัติการ
จำนวนผู้เลือก (ร้อยละ)	157 (47.28)	141 (42.46)	133 (40.06)
2. การให้บริการที่ดี	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	การสอนงาน	การใช้กิจกรรมนันทนาการ
จำนวนผู้เลือก (ร้อยละ)	176 (53.01)	120 (36.14)	118 (35.57)
3. การพัฒนาตนเอง	การฝึกอบรม	การศึกษาต่อ	การศึกษาดูงาน
จำนวนผู้เลือก (ร้อยละ)	206 (62.04)	198 (59.63)	188 (56.62)
4. การทำงานเป็นทีม	การประชุมกลุ่มย่อย	การระดมสมอง	การสัมมนา
จำนวนผู้เลือก (ร้อยละ)	180 (54.21)	172 (51.80)	134 (40.36)
5. การออกแบบการเรียนรู้	การระดมสมอง	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	การฝึกอบรม
จำนวนผู้เลือก (ร้อยละ)	115 (34.63)	113 (34.03)	112 (33.73)
6. การพัฒนาผู้เรียน	กรณีศึกษา	การใช้กิจกรรมนันทนาการ	การสอนงาน
จำนวนผู้เลือก (ร้อยละ)	135 (40.66)	133 (40.06)	123 (37.07)
7. การบริหารจัดการชั้นเรียน	การระดมสมอง	การใช้กิจกรรมนันทนาการ	การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ
จำนวนผู้เลือก (ร้อยละ)	115 (34.63)	114 (34.33)	100 (30.12)

จากตารางที่ 2 พบว่าวิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามสมรรถนะแต่ละสมรรถนะ 3 อันดับแรก คือ

1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. สมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี พบว่า วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน และการใช้กิจกรรมนันทนาการ
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน
4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมอง และการสัมมนา
5. สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ พบว่า วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม
6. สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ กรณีศึกษา การใช้กิจกรรมนันทนาการ และการสอนงาน
7. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การระดมสมอง การใช้กิจกรรมนันทนาการ และการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่าครูต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนและสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อจัดอันดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะพบว่า อันดับ 1 คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี ตามลำดับ

5.2 วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียนคือกรณีศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์คือการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองคือการฝึกอบรม ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนคือการระดมสมอง ด้านการออกแบบการเรียนรู้คือการระดมสมอง ด้านการทำงานเป็นทีมคือการประชุมกลุ่มย่อย และด้านการให้บริการที่ดีคือการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

6. อภิปรายผล

6.1 ผลการศึกษาพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดมี 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกนั้นมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก การที่สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนมีความต้องการมากเป็นอันดับแรก เนื่องจากภาระหลักของครู คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อเติมเต็มให้เขาสามารถพัฒนาด้านการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสุขภาพกาย จิตที่ดีให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้เรียนจึงเป็นเป้าหมายปลายทาง ของการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับวิทยา จันทรศิริ (2552 : 106) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่ามีความต้องการพัฒนาผู้เรียนเป็นอันดับแรก ส่วนสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ครูมีความต้องการเป็นอันดับ 2 เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเฉพาะในการประกอบอาชีพ และประพฤติตน

ในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยเฉพาะการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 168-175) โดยมี ก.ค.ศ. ทำหน้าที่ส่งเสริมให้ครูอยู่ในวิชาชีพได้อย่างมั่นคง ส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ที่ผูกโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภวรรณ พรหมจารย์ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ครูผู้สอนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติมากเรียงตามอันดับคือ ด้านอบรมสั่งสอนศิษย์ ด้านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ด้านพัฒนาตนเอง และด้านรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

6.2 ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 พบว่าสมรรถนะต่างกันต้องใช้วิธีการพัฒนาครูแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุด เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน การจัดทำผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าการดำเนินการพัฒนาควรใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และพิจารณาถึงความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาแต่ละสมรรถนะ ดัง พันนา สุขประเสริฐ (2540 : 13-14) เห็นว่าการฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาให้ครูมีคุณภาพสูงขึ้น หากการฝึกอบรมนั้นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนและวางแผนที่ดีก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูให้ดีขึ้นและจากงานวิจัยของ ประภาส พวงขึ้น (2542 : 12) ที่ยืนยันถึงประสิทธิภาพของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของการปฏิบัติงาน ทั้งด้านเจตคติความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสัมพันธ์ อินทวงค์ (2540 : 47-48) กล่าวว่าพัฒนาสมรรถภาพครูด้านการสอน ต้องเน้นที่กระบวนการมากที่สุด และการฝึกอบรมครูต้องเน้นไปที่ภาคปฏิบัติ การระดมพลังสมองและการแบ่งกลุ่มวิเคราะห์ปัญหา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณี จันมา (2546 : 88) ที่พบว่าผู้บริหารพัฒนาครูโดยใช้วิธีการฝึกอบรมมากที่สุด

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังต่อไปนี้

7.1 ควรกำหนดนโยบาย / แผนงาน / โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนและสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ

7.2 ควรพิจารณาเลือกวิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามความต้องการของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรม กรณีศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ฯลฯ เป็นต้น เพราะสมรรถนะต่างกันต้องใช้วิธีการพัฒนาครูแตกต่างกัน

8. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ .(2550) .เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. นครปฐม. : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

ประภาส พวงขึ้น .(2542). การศึกษารูปแบบการฝึกอบรมของโรงงานอุตสาหกรรมที่เหมาะสมกับสาขาช่างยนต์ :
กรณีศึกษาจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ปราณี จันมา .(2546) .การพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พรชัย แสนเส็ง .(2555) .สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น . วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- พันทนา สุขประเสริฐ .(2540) .กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ สามโกเศศ. (2557). ปัญหาการศึกษาไทย. ค้นเมื่อ 26 มกราคม 2557 จาก
<http://hotstza.blogspot.com/2010/05/blog-post.html>
- วิทยา จันทร์ศิริ .(2552) .รายงานการวิจัยความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ .มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภวรรณ พรหมจรรย์ .(2545) .ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณครูและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สัมพันธ์ อินทวงค์ .(2540) .การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาตอนต้น จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป.). คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ .
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา .(2549) .กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Krejcie, Robert. V. and Daryle W.Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities Educational and Psychological Measurement.



แบบตอบรับบทความ
การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 6
(The 6th NPRU National Academic Conference)

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความ

เรียน นายธนาศักดิ์ ช่างกระโทก

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง “ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5” เข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 6 (The 6th NPRU National Conference 2014) นั้น

ในการนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในนามผู้รับผิดชอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 มีความยินดีที่จะแจ้งให้ท่านทราบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาบทความของท่านเสร็จสิ้นแล้ว และมีความเห็นว่าบทความของท่านมีความน่าสนใจและเหมาะสมในการเข้าร่วมนำเสนอ แบบโปสเตอร์ (Poster Presentation) ในงานการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 6 (The 6th NPRU National Conference 2014) และตีพิมพ์บทความฉบับเต็มลงในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการฯ (Proceedings) ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้บทความดังกล่าวมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอให้ท่านส่งบทความแก้ไขฉบับสมบูรณ์ ภายในวันที่ 10 เมษายน 2557 หากท่านไม่ ส่งบทความแก้ไขฉบับสมบูรณ์ภายในวันที่กำหนดจะถือว่าสละสิทธิ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.พัชรศักดิ์ อาลัย)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

สถาบันวิจัยและพัฒนา

โทร. 0 3426 1053

โทรสาร. 0 3426 1053

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ conference6@gmail.com