

การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

พัทธนันท์ จรูญฐิรวัดน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มกราคม 2563

การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

พัทธนันท์ จรูญฐิรวัดน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มกราคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

A STUDY OF THE NEEDS FOR DEVELOPMENT FUNCTIONAL COMPETENCY OF
TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER PHRANAKHON SI
AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

PHATTANUN JAROONTEERAWAT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

January 2020

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

ชื่อนักศึกษา นางสาวพัทธนันท์ จรุงฐิรวัดน์

รหัสนักศึกษา 75777077

หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ ฐิแบน

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง

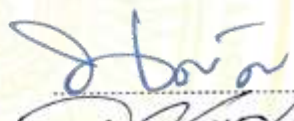
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ดร.นริศนันท์ แมนผดุง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ ฐิแบน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนโรสง

ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล

 ประธานกรรมการ
 กรรมการ
 กรรมการ
 กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 14 พฤษภาคม 2562 ภาคเรียนที่ 2/2561

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษารับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

มกราคม พ.ศ. 2563

พัทธนันท์ จรูญจิรวัดน์. (2563). การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 96 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ ฐิ์แผน, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน และ 2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 312 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีความต้องการต่ำสุด คือ ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการพัฒนาที่ครูมีความต้องการสูงสุด คือ การนิเทศภายใน และวิธีการพัฒนาที่ครูมีความต้องการต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 2) ครูที่มีอายุ และมีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานแตกต่างกันในด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และมีความต้องการใช้วิธีการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คณะ.....ครุศาสตรั

ลายมือชื่อนักศึกษา

พัทธนันท์ จรูญจิรวัดน์

สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

พรเทพ ฐิ์แผน

ปีการศึกษา.....2562

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ธีระวัฒน์ มอนไธสง

Phattananun Jaroonteerawat. (2020). **A Study of the Needs for Development Functional Competency of Teachers in Educational Institutions under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2.** Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 96 pp. Advisor: Assistant Professor Pornthep Rupan, Ph.D., Co-Advisor: Assistant Professor Teerawat Montaisong, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the needs for development functional competency of teachers in educational institutions under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2; and 2) to compare the needs for development functional competency of the teachers classified by age, work experience, and size of educational institutions. The sample group used in the research was 312 teachers under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2. They were chosen by stratified sampling method. The data collection instrument used in the research was a questionnaire with a reliability of 0.97. The statistics used in data analysis included mean, standard deviation, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and paired mean test by Scheffe's method.

The results of the study showed: 1) the functional competency of the teachers in educational institutions under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2, overall was at a high level. The highest mean score of needs was in the area of analysis, synthesis, and research for student development while the lowest was in relationship and cooperation contribution with local community for knowledge management. However, the highest need of the teachers for teacher development was in the internal supervision while the lowest was in the exchange of cooperative learning. 2) The teachers with different age and academic position needed development functional competency to build the relationship and cooperation with local community for knowledge management differently with a statistical significance of .05. The teachers who work in different size of institutions had development functional competency in classroom management administration and exchange cooperative learning methods differently with a statistical significance of .05. For the teachers with different working experience, they had no difference of development functional competency needs in overall and in each aspect.

Faculty Education Student's signature
Program Educational Administration Advisor's signature
Academic year 2019 Co-advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความเอาใจใส่จาก ผศ.ดร.พรเทพ ฐู่แผน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผศ.ดร.ธีระวัฒน์ มอนไชสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งตลอดมาของการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านที่ได้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม และเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พัทธนันท์ จรูญฐิรวัดน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ค
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู.....	9
ความหมายของสมรรถนะ.....	9
ประเภทของสมรรถนะครู.....	10
สมรรถนะประจำสายงาน.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	21
ความหมายของการพัฒนาครู.....	21
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู.....	22
วิธีการพัฒนาครู.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
งานวิจัยในประเทศ.....	26
งานวิจัยต่างประเทศ.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
(ต่อ) สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	30
ขั้นที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	34
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	38
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2.....	49
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	73
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
(ต่อ) ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความตรงตามหลักวิชาของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	77
ภาคผนวก ง แบบสอบถามการวิจัย.....	85
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	95

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 สังเคราะห์วิธีการที่ครูต้องการพัฒนา.....	26
2 กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากวิธีการแบ่งชั้นภูมิ.....	31
3 ค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งเนื้อหาด้านสมรรถนะประจำ สาขางานและวิธีการพัฒนาครูภาพ.....	38
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้.....	40
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	41
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	43
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	44
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	47
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ.....	49
12 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความต้องการพัฒนาประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ.....	50
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ..	51
14 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านการสร้างสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ.....	52
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความต้องการพัฒนาประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเซฟเฟ.....	55
17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความต้องการพัฒนาประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านวิธีการพัฒนาครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จำแนกขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเซฟเฟ.....	55
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	56

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
---	---------------------------	---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อดำรงอยู่ในสังคมอย่างเป็นปกติสุข และช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศในกระแสโลกาภิวัตน์ องค์การใดก็ตามจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายทางสังคม การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ การประชาสัมพันธ์องค์กร การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ โดยเฉพาะในประเด็นหลังนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จนั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานตามนโยบาย พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2552 หน้า 1)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561) กำหนดวิสัยทัศน์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีศักยภาพคุณภาพมาตรฐาน และได้ผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ประยุกต์ใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของประเทศ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2551 หน้า 1)

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพคุณภาพมาตรฐาน และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมต่อไป อย่างไรก็ตาม สังคมสังคมที่เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้รูปแบบการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนไปตามระบบการเรียนรู้แบบเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนสามารถแสดงความรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางภาวะเช่นนี้นับเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สามารถ

เผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศต่อไป (พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์และพรทิพย์ แข่งขัน, 2551 หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้มีการกำหนดนโยบายและมาตรฐาน กำกับ ติดตามและสนับสนุนทรัพยากรการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลหลักในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยให้ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2560 หน้า 1)

แต่ทว่าครูที่ผ่านมายังประสบปัญหาด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู ไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา หากครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะก็จะกลายเป็นครูที่ด้อยคุณภาพส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะครูสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การอบรม สัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯลฯ โดยจะต้องดำเนินการวางแผนเพื่อให้ครูมีการพัฒนาต่อเนื่อง สร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐดิ สุวรรณทิพย์, 2552 หน้า 11-13)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดขึ้น เป็นสมรรถนะพื้นฐาน หรือตัวผลักดันทำให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี และยังใช้เป็นเกณฑ์ประเมินผลการทำงาน เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่ง ปรับตำแหน่งงาน หรือเงินเดือน ที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น สมรรถนะยังช่วยให้ครูได้มองเห็นแนวทาง หรือเส้นทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับตำแหน่ง นำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ซึ่งสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1). การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2). การพัฒนาผู้เรียน 3). การบริหารจัดการชั้นเรียน 4). การวิเคราะห์ สังเคราะห์

และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5). ภาวะผู้นำครู 6). การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 หน้า 35)

คำถามการวิจัย หรือประเด็นการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูมากน้อยเพียงใด
2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความต้องการพัฒนาและวิธีการที่ต้องการใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูประถมศึกษา
2. การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้ความต้องการในพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ขอบเขตของปัญหาหรือขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์/หน่วยในการศึกษา
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,435 คน

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 312 คน โดยใช้สูตรของทาร์ยามานัน แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling)

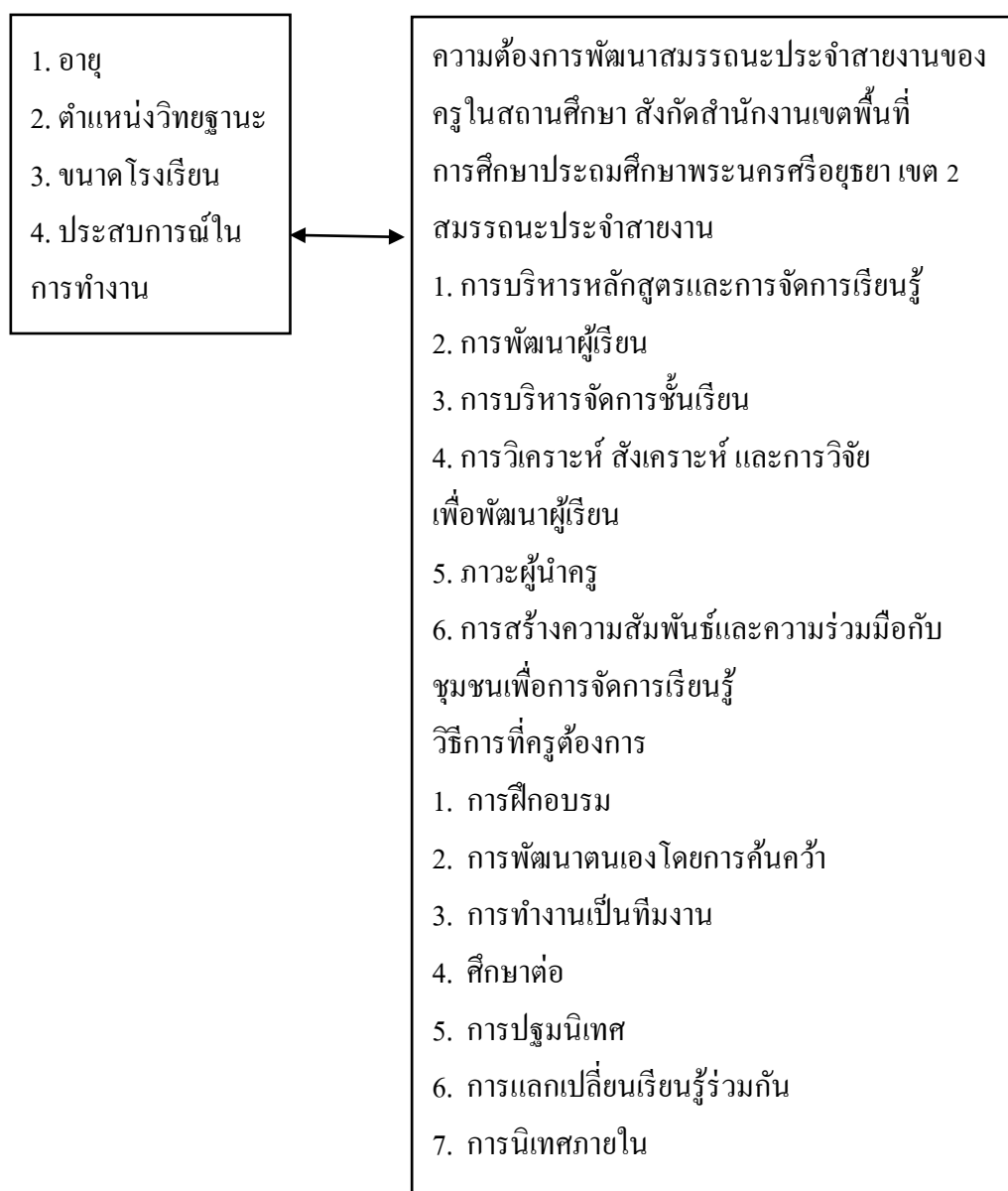
3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3.2 อายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะของครู แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 35) สมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับวิธีการที่ครูต้องการใช้ในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน แล้วนำมาสังเคราะห์ประกอบด้วยแนวคิดจากกิติมา ปรีดีดิลล (2551, หน้า 119) ; กิตติศักดิ์คานนท์ (2553, หน้า 34) ; ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 6) ; ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2552, หน้า 54-56) ; จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 1) ; ชวนคิด มะเสนาะ (2558, หน้า 11) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 48) และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดวิธีการที่ครูต้องการ ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า 3) การทำงานเป็นทีมงาน 4) ศึกษาต่อ 5) การปฐมนิเทศ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 7) การนิเทศภายใน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิธีการที่ครูต้องการ หมายถึง วิธีการปฏิบัติสำหรับครูและวิธีการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการพัฒนาครู ให้ได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมทางวิชาการ การสาธิต และการระดมสมอง เพื่อเพิ่มพูน หรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า หมายถึง การที่ครูสามารถศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญและทักษะด้วยตนเอง โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอ่าน ฟัง ดู เขียน สังเกต ศึกษาเอกสาร ตำราทางวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การทำงานเป็นทีมงาน หมายถึง การพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มอื่นในหน่วยงาน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมหรือผลงานของทีม

4. ศึกษาต่อ หมายถึง การขอไปเรียนรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยเข้าไปดูสถานที่จริง การปฏิบัติจริง ๆ หรือใช้ในหน่วยงานตนเอง โดยการใช้เพื่อนที่เป็นแบบอย่างที่ดีมาสาธิต หรือทำเป็นตัวอย่าง ให้ดูให้เรียนรู้ รวมทั้งการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5. การปฐมนิเทศ หมายถึง ชี้แจงให้ข้อมูลพื้นฐาน และให้แนวทางการปฏิบัติตนในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม เช่น เมื่อเริ่มต้นเข้ารับการศึกษการปฐมนิเทศจะเป็นการทำความเข้าใจ และการชี้แจงข้อมูลเบื้องต้น ข้อตกลง แนะนำสิ่งต่าง ๆ นโยบายต่าง ๆ ตลอดจนถึงแนวทางการปฏิบัติตน เพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในองค์กร หรือสถาบันอย่างมีความสุข และเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย

6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันมารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจเพื่อสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ

7. การนิเทศภายใน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง ความสามารถที่ประกอบด้วยความรู้ ความคิด เจตคติ และการปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ได้แก่

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5. ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ความต้องการพัฒนา หมายถึง ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงาน และวิธีการที่ครูต้องการ ซึ่งได้มาจากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เพื่อวางแผน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ประเภทของสมรรถนะ
 - 1.3 สมรรถนะประจำสายงาน
 - 1.3.1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 1.3.2. การพัฒนาผู้เรียน
 - 1.3.3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 1.3.4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 1.3.5. ภาวะผู้นำครู
 - 1.3.6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู
 - 2.3 วิธีการที่ครูต้องการ
 - 2.3.1 การฝึกอบรม
 - 2.3.2 การพัฒนาตนเอง
 - 2.3.3 การพัฒนาทีมงาน
 - 2.3.4 ศึกษาดูงาน
 - 2.3.5 การปฐมนิเทศ
 - 2.3.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 - 2.3.7 การนิเทศภายใน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4. สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2552, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน (2551, หน้า 3) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติในความรับผิดชอบของตนเองได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

อนันต์ นามตันทอง (2553, หน้า 21) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ค่านิยม และจริยธรรมที่จำเป็น และสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรบ้าง หรือคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ อะไรบ้าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ขององค์กร

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2551, หน้า 14) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานไม่หยุดนิ่ง เป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและสามารถวัดผลได้
3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2553, หน้า 17) สมรรถนะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. Core competency คือ สมรรถนะความสามารถหลักที่ทุกคนในองค์กร ควรจะต้องมีเหมือนกัน
2. Functional competency คือ สมรรถนะความสามารถในหน้าที่งานที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและค่านิยมในองค์กร
2. สมรรถนะบริหาร คือ คุณสมบัติ หรือความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติให้งานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน สามารถจำแนกได้ 2 แบบ คือ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 16) ได้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล รวมทั้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ที่มีสายการบังคับบัญชาใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าระดับช่วงชั้น รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการประเมินด้วย เพื่อให้ข้อมูลจากการ

ประเมินเชื่อถือได้ สมรรถนะครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะ ประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงานครู

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะด้านวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กำหนดการเลื่อนตำแหน่ง หรือวิทยฐานะ จะต้องมีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลักจากการประเมินวิทยฐานะและทุกสายงาน ส่วนสมรรถนะประจำสายงานให้ประเมินแตกต่างกันในแต่ละสายงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จะทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การออกแบบการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

2.3 การพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้กับผู้เรียน

2.4 การบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการจัดบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น หรือประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนหรือประจำวิชาต่างๆ

เทียน ทองแก้ว (2553, หน้า 22) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะ สามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล คือ สมรรถนะที่แต่ละบุคคลมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น นักดนตรี นักกายกรรม หรือนักกีฬา เป็นต้น
 2. สมรรถนะเฉพาะงาน คือ สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น นักสำรวจต้องสามารถวิเคราะห์ตัวเลข คิดคำนวณ และทำบัญชีได้ เป็นต้น
 3. สมรรถนะองค์กร คือ ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น
 4. สมรรถนะหลัก คือ ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
 5. สมรรถนะในงาน คือ ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 35) ได้กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2. การพัฒนาผู้เรียน

2.3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5. ภาวะผู้นำครู

2.6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และสมรรถนะตามสายงาน เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อที่จะช่วยส่งเสริมและสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

1.3 สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 31-38)

1.3.1 สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น

1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2. ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

2.3 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

2.4 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน

2.5 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตาม สถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

2.6 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ

3.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ สมรรถนะของผู้เรียน

3.4 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และ พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.5 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

3.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

4.1 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสม กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

4.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

5.2 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

5.3 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

5.4 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล สร้างและนำเครื่องมือ วัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้

1.3.2 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (Student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
 - 1.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
 - 1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กิจกรรม
 - 1.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
2. การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
 - 2.1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การ ทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน
 - 3.1 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน
 - 3.2 จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 4.1 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายบุคคล
 - 4.2 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับ พฤติกรรมเป็นรายบุคคล
 - 4.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียน อย่างทั่วถึง
 - 4.5 ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

สรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง และ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะการทำงานการอยู่ร่วมกันใน สังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย ผู้ปกครองมีส่วนร่วมใน ดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และ ปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง

1.3.3 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขและความปลอดภัย ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้

1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน
 - 1.1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 - 1.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
 - 1.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
 - 2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน
 - 2.2 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มตามศักยภาพ
3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา
 - 3.1 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
 - 3.2 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
 - 3.3 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศภายในและ ภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

1.3.4 สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็น

ส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงองค์กร หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้

1. การวิเคราะห์

1.1 สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาภาวะสุขภาพปัจจุบัน

1.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2. การสังเคราะห์

2.1 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.2 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.1 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

3.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

3.3 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึงความสามารถในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน สรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ

1.3.5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
 - 1.1 พิจารณาบทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม
 - 1.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น
 - 1.3 กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์
 - 2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ
 - 2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น
 - 3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม
 - 3.3 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ
 - 3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
4. การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง
 - 4.1 พิจารณาไต่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้
 - 4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่ม ซึ่งเกิดจากการพิจารณาไต่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.1 กำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตาม สภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.2 ให้ข้อมูล และข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครอง และผู้เรียนอย่างเป็น ระบบ

5.3 ขอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน จาก ผู้ปกครอง

5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง ให้เอื้อต่อการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือ องค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ กำหนดเป้าหมายและ ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนา ผู้เรียน การประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ

1.3.6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน ความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน

1.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

1.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

1.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ประสานความร่วมมือที่ดี ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

2.1 ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครู เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาครู ดังนี้

สุจิตรา ชนนันท์. (2554, หน้า 35) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรขณะปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการคือ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 1) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอน และการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของการเป็นครูที่ดีด้วย

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2552, หน้า 113) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นการดำเนินการเพื่อให้ครูใส่ใจศึกษาค้นคว้า ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพ อยู่เสมอและมีความรอบรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ สามารถวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อาชีพ เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

มันดี้ และมันดี้ (Mondy, R. W. and Mondy, J. B., 2008, p.5) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ และ การเรียนรู้ เพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในอนาคต

แคสเทตเตอร์ (Cattetter, 1976, p.220) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษา หมายถึง การจัดดำเนินการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งพ้นออกจากการงาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2552, หน้า 196) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

กิริติ ชยยิ่งยง (2548, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในระยะเวลาที่กำหนด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การอบรม การศึกษาและการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อบำรุงรักษาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยเหลือองค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเอาเป้าหมายเพื่อองค์กร ลูกค้า บุคลากร และประชาชนหรือสังคม

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาความสามารถของครูในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรนั้น เป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างเป็นระบบในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และเพิ่มพูนเพื่อให้บุคลากรมีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Capacity) ตลอดจนคุณธรรม ค่านิยม และเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และประโยชน์ต่อหน่วยงานสังคม ประเทศชาติทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้นในการพัฒนาครูนั้น หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะให้มีความรอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู

ครูถือว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นกับความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู การพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้น พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 177) การพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้ครูเกิดความตระหนักในการสอน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พอสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีคิลก (2551, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2550, หน้า 63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า งานปัจจุบันมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น จึงต้องการบุคลากรที่มีความสามารถเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่มีมารอบด้านขององค์กรทั้งภายในและภายนอก จึงส่งผลให้องค์กรแสวงหาบุคคลที่มีความรู้และทักษะ เป็นยุทธวิธีที่จำเป็น และสนองความต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคตได้

กุลธนา ธนาพงศกร (2550, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่ ทำหน้าที่ครูในโรงเรียน โดยเฉพาะการให้ครูได้เข้าร่วมสัมมนา หรือเข้ารับการฝึกอบรม การเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องวิธีการสอน หรือหลังการทำงานให้ครูในโรงเรียนได้ฟัง ตลอดจนการได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันทั้งโรงเรียน ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นแบบฉันทมิตร ทั้งนี้เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็ง ทันสมัย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

เซอร์แมน และ โฮว์แลนด์เลอร์ (Sherman & Bohlander, 1992, p.30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านองค์กร ช่วยปรับปรุงทัศนคติ ความรู้และทักษะของบุคลากร ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์กร ด้านบุคลากรช่วยให้บุคลากรตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น เกิดความสำเร็จ ความเจริญและความรับผิดชอบ ตลอดจนความก้าวหน้า ความมั่นใจในตนเอง ลดความเครียดและความขัดแย้ง ช่วยในการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลเกิดความเท่าเทียมกัน โอกาสและการทำงาน สร้างความเป็นปึกแผ่นขึ้นในกลุ่มผู้ทำงาน เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนและความร่วมมือประสานงาน ทำให้องค์กรเป็นสถานที่น่าทำงาน และน่าอยู่

แคสเตตเตอร์ (Castetter, 1976, p.15) กล่าวว่า การพัฒนาครูจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของครู และช่วยเหลือให้ผู้ไม่มีประสบการณ์พัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ

จากความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาครู ซึ่งครูถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในองค์กร พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงาน จะต้องมีการอบรม แนะนำวิธีการทำงานทั้งผู้เข้าทำงานใหม่ และบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้ครูมีความตระหนักในบทบาทของตนเอง ปรับบทบาทให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ ซึ่งการพัฒนาทักษะในการทำงาน ช่วยในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจดีขึ้น สามารถปรับตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเกิดบรรยากาศในการทำงาน และการเรียนรู้ร่วมกัน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อการปฏิบัติวิชาชีพ

2.3 วิธีการพัฒนาครู

กระบวนการจัดการการเรียนการสอนนั้น ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุด ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลายวิธี อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ถือว่าครูเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการเลือกแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาครู ทำได้โดยการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร การปรับปรุงบุคลิกภาพ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งควรจะให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อที่ผู้รับการพัฒนาจะได้เรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเรียนรู้ได้รับการสะท้อนมากเท่าไร ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีด้วยกัน ได้มีนักการศึกษาและงานวิจัยที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2551, หน้า 119) ได้กล่าวถึงแนวทางพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การส่งไปศึกษาดูงาน
3. การจัดประชุม สัมมนาและฝึกอบรม
4. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

กิติ ดยัคคานนท์ (2553, หน้า 34) ได้สรุปเทคนิคหรือแนวทางอันสำคัญของการพัฒนาครูไว้ 6 แนวทางดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การจัดปฐมนิเทศ
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การสัมมนาทางวิชาการ
5. การศึกษาต่อหรือดูงาน
6. การไปทัศนศึกษา

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 6) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาตามแนวคิดและหลักการในการพัฒนาครูของคณะกรรมการการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา 3 ด้าน คือ

1. การฝึกอบรม
2. การพัฒนาตนเอง
3. การพัฒนาทีมงาน

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2552, หน้า 54-56) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูมีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองในระหว่างเป็นครูประจำการ
2. การฝึกฝนกับครูพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญในระหว่างเป็นครู
3. การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ
4. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, 1) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครู 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาโดยการศึกษา (Education)
2. การพัฒนาโดยการอบรม (Training)
3. การพัฒนาในงาน (Development)

ชวนคิด มะเสนะ (2558, หน้า 11) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของรูปแบบการปฏิรูปโรงเรียน ด้านการพัฒนาครูไว้ 5 วิธี คือ

1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากเอกสารสิ่งพิมพ์และสื่อต่าง ๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา กับหน่วยงานอื่นและทั้งที่โรงเรียนจัดให้
3. การศึกษาดูงานจากที่ต่าง ๆ
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
5. การถ่ายโอนการเรียนรู้จากโครงการหนึ่งสู่อีกโครงการหนึ่ง

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 48) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาครู 5 ด้าน ดังนี้ คือ

1. การฝึกอบรม
2. การพัฒนาตนเอง
3. การศึกษาต่อหรือดูงาน
4. การพัฒนาทีมงาน
5. การนิเทศภายใน

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นวิธีการพัฒนาครูของสถานศึกษา สังกัดพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์วิธีการที่ครูต้องการพัฒนา

วิธีการพัฒนาครู	นักวิชาการ/หน่วยงาน						
	กิตติมา ปริดีติก	กิตติ ตัญถะตานนท์	ธงชัย สันติวงษ์	ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ	จันทร์ภาณี สงวนนาม	ชานนคิด มะเสนาะ	กระทรวงศึกษาธิการ
การปฐมนิเทศ	✓	✓					
ศึกษาต่อ	✓	✓				✓	
การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	✓		✓	✓	✓	✓	✓
การทำงานเป็นทีมงาน			✓	✓	✓	✓	✓
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน						✓	
การนิเทศภายใน							✓

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

จิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ (2557, หน้า 116-132) ความต้องการการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชื่น สกุลปิ่น (2559 : บทคัดย่อ) ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการศึกษา

ดูงาน การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการศึกษา ดูงานและด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการประชุมสัมมนาและด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ผลการสัมภาษณ์ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมและด้านการประชุมสัมมนา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณมีลำดับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ ด้านการศึกษา ดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมสัมมนาและด้านการศึกษาต่อ

ผกาพรรณ ศิริสานต์ (2552, หน้า 37) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไพฑูรย์ศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สาระของการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดการในชั้นเรียนสูงสุด รองลงมา คือ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนและการวัดและประเมินผล ต่ำสุดคือ เรื่องเทคนิคการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 5 วิธี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ศึกษาด้วยตนเองสูงสุด รองลงมาคือ การฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การศึกษาดูงาน ตามลำดับ ต่ำสุดคือ การศึกษาต่อ

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559, หน้า 70) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยรวมแตกต่างกันในระดับต่ำ

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, หน้า 71) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560 : บทคัดย่อ) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรก เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสังกัดเขตพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ 2 ด้านได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียนอยู่ 2 ด้านได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียนและด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประเด็นที่สอง ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีมีค่าระหว่าง 0.099 ถึง 0.218 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.30 แสดงว่าไม่มีสมรรถนะด้านใดที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนค่าดัชนีที่ต่ำสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

อานัติญาณ ศรีวัฒนอิทธิกุล (2554 : บทคัดย่อ) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการความถนัดด้านความรู้สูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาษาและการมีความต้องการของตนเองด้านเจตคติต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่มีอายุระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และอำเภอที่ตั้งโรงเรียนต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปีเตอร์ และเดรสเซอร์ (Peter and Dresser, 2005, pp.20-23) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะและความสามารถของพนักงานทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถกับงาน

ซัลลิแวน (Sullivan, 1994, p.1163-A) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมและการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนรัฐฟลอริดา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนานุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะผู้นำ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้จักการบริหาร การปรับปรุงองค์กรอย่างมีสติและมีทีมงานที่มีความสามัคคี

คอลเลท (Collette, 1995, pp.910-918) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของการพัฒนานุคคล ผลการวิจัยพบว่า เพศและประสิทธิภาพที่มีผลต่อการพัฒนานุคคล ความต้องการในการพัฒนานุคคลขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหาร ความแตกต่างของการพัฒนานุคลากรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพิจารณาจากระยะเวลาของประสิทธิภาพการทำงาน

5. สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

5.1 เนื้อหาด้านสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553, หน้า 35)

5.2 เนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน แล้วนำมาสังเคราะห์ ประกอบด้วยแนวคิดจากกิตติมา ปรีดีดิลก (2551, หน้า 119) ; กิติ ตย์คณานนท์ (2553, หน้า 34) ; ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 6) ; ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2552, หน้า 54-56) ; จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 1) ; ชวนคิด มะเสนะ (2558, หน้า 11) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 48) และ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดวิธีการที่ครูต้องการ ดังต่อไปนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้า 3) การทำงานเป็นทีมงาน 4) ศึกษาต่อ 5) การประชุม 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 7) การนิเทศภายใน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1). ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และ 2). เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,435 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2560, หน้า 2)

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 312 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane Taro, 1973, p.886) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจากจำนวนประชากร โดยจำแนกตามอำเภอ แล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการ

จับสลาก (Lottery method) โดยการเขียนชื่อโรงเรียนลงในสลากตามจำนวนโรงเรียนทั้งหมด แยกตามอำเภอ แล้วทำการจับสลากขึ้นมาตามจำนวน กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ตามตาราง 2

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการแบ่งชั้นภูมิ

อำเภอ	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครูประถม	ตัวอย่าง
บางไทร	ขนาดเล็ก	13	54	12
	ขนาดกลาง	10	132	29
	ขนาดใหญ่	0	0	0
บางบาล	ขนาดเล็ก	18	138	30
	ขนาดกลาง	7	58	12
	ขนาดใหญ่	1	23	5
บางปะอิน	ขนาดเล็ก	11	71	15
	ขนาดกลาง	15	147	33
	ขนาดใหญ่	3	87	19
ผักไห่	ขนาดเล็ก	11	97	21
	ขนาดกลาง	6	68	14
	ขนาดใหญ่	0	0	0
ลาดบัวหลวง	ขนาดเล็ก	12	111	25
	ขนาดกลาง	12	127	29
	ขนาดใหญ่	0	0	0
เสนา	ขนาดเล็ก	15	108	23
	ขนาดกลาง	11	109	23
	ขนาดใหญ่	0	0	0
บางซ้าย	ขนาดเล็ก	8	43	9
	ขนาดกลาง	8	62	13
	ขนาดใหญ่	0	0	0
	รวม	161	1,435	312

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2560, หน้า 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ อายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เนื้อหาสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ และส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาตนเอง โดยค้นคว้า 3) การทำงานเป็นทีมงาน 4) การศึกษาต่อ 5) การประชุมพิเศษ 6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน และ 7) การนิเทศภายใน ซึ่งคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ คือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 (แสดงในภาคผนวก ก)

5. นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try -out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970, p.161) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 312 ฉบับ ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองพร้อมนัดวันเวลาในการรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเองและรับตอบกลับทาง

ไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 10 - 31 ตุลาคม พ.ศ. 2561 พบว่า ได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 312 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ท (Likers method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 103) กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ

ตำแหน่งวิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา

นำผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จากขั้นตอนที่ 1

มาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ย รายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เกี่ยวกับอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดตามตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=312)		
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21 – 30	80	25.64
31 – 40	90	28.85
41 – 50	92	29.49
50 ขึ้นไป	50	16.02
ตำแหน่งวิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	75	24.04
ครู	87	27.88
ครูชำนาญการ	80	25.64
ครูชำนาญการพิเศษ	70	22.44
ครูเชี่ยวชาญ	0	0
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 120 คน)	104	33.33
ขนาดกลาง (121-300)	128	41.03
ขนาดใหญ่ (301 ขึ้นไป)	80	25.64
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-10 ปี	130	41.67
11-20 ปี	80	25.64
21-30 ปี	62	19.87
30 ปีขึ้นไป	40	12.82
รวม	312	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.49 ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 ขนาดสถานศึกษากลาง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 41.03 และ ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 รายละเอียดตามตาราง 4 – 10

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งเนื้อหาด้านสมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนาและเนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการภาพรวม

(n=312)

ระดับความต้องการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครู		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนา				
1	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.48	.722	มาก
2	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.45	.716	มาก
3	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.48	.596	มาก
4	ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.49	.660	มาก
5	ด้านภาวะผู้นำครู	4.39	.650	มาก
6	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.26	.543	มาก
รวม		4.43	.648	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

	วิธีการที่ครูต้องการ	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
1	การฝึกอบรม	4.31	.340	มาก
2	การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.33	.336	มาก
3	การทำงานเป็นทีมงาน	4.29	.351	มาก
4	ศึกษาต่อ	4.24	.355	มาก
5	การปฐมนิเทศ	4.18	.360	มาก
6	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.17	.357	มาก
7	การนิเทศภายใน	4.35	.349	มาก
	รวม	4.26	.349	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานทั้งเนื้อหาด้านสมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนาและเนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านสมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนา ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.48$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$)

2. ด้านวิธีการที่ครูต้องการ ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.33$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(n=312)

ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนา			
1. การสร้างหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น	4.36	.611	มาก
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.67	.665	มากที่สุด
3. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	4.51	.769	มากที่สุด
4. การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	4.27	.903	มาก
5. การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.54	.625	มากที่สุด
6. การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.51	.769	มากที่สุด
7. การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.38	.784	มาก
8. การวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง	4.56	.649	มากที่สุด
รวม	4.48	.722	มาก
วิธีการที่ครูต้องการ			
1. การฝึกอบรม	4.37	.579	มาก
2. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.32	.730	มาก
3. การทำงานเป็นทีมงาน	4.52	.675	มากที่สุด
4. ศึกษาต่อ	4.37	.732	มาก
5. การปฐมนิเทศ	4.33	.603	มาก
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.13	.774	มาก
7. การนิเทศภายใน	4.18	.676	มาก
รวม	4.32	.681	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมงาน ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.37$) และต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความ ต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

(n=312)

ระดับความต้องการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนา			
1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	4.57	.676	มากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.35	.687	มาก
3. การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	4.54	.712	มากที่สุด
4. การจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	4.38	.755	มาก
5. การให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	4.39	.761	มาก
6. การนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือหรือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	4.48	.690	มาก
7. การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.42	.731	มาก
รวม	4.45	.716	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

วิธีการที่ครูต้องการ	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
1. การฝึกอบรม	4.36	.699	มาก
2. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.46	.674	มาก
3. การทำงานเป็นทีมงาน	4.32	.667	มาก
4. ศึกษาต่อ	4.43	.709	มาก
5. การประชุมพิเศษ	4.38	.725	มาก
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.30	.769	มาก
7. การนิเทศภายใน	4.42	.735	มาก
รวม	4.38	.711	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม ($\bar{X}=4.57$) รองลงมา คือ การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยในความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.35$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการ ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X}=4.46$) รองลงมา คือ ศึกษาต่อ ($\bar{X}=4.43$) และต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X}=4.30$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

(n=312)

ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนา			
1. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.54	.625	มากที่สุด
2. การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	4.49	.636	มาก
3. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	4.52	.532	มากที่สุด
4. การแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดย การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.40	.541	มาก
5. การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.45	.645	มาก
รวม	4.48	.596	มาก
วิธีการที่ครูต้องการ			
1. การฝึกอบรม	4.42	.600	มาก
2. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.26	.636	มาก
3. การทำงานเป็นทีมงาน	4.39	.585	มาก
4. ศึกษาต่อ	4.33	.623	มาก
5. การปฐมนิเทศ	4.33	.635	มาก
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.36	.562	มาก
7. การนิเทศภายใน	4.59	.577	มากที่สุด
รวม	4.38	.603	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.54$) รองลงมา คือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=4.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนา นักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ($\bar{X}=4.40$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การนิเทศภายใน ($\bar{X}=4.59$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\bar{X}=4.42$) และต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X}=4.26$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(n=312)

ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนา			
1. การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน	4.64	.562	มากที่สุด
2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสภาพปัจจุบัน	4.59	.598	มากที่สุด
3. การรวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	4.51	.680	มากที่สุด
4. การจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.42	.626	มาก
5. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.30	.832	มาก
รวม	4.49	.660	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

วิธีการที่ครูต้องการ	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
1. การฝึกอบรม	4.35	.714	มาก
2. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.37	.639	มาก
3. การทำงานเป็นทีมงาน	4.03	.775	มาก
4. ศึกษาต่อ	4.16	.635	มาก
5. การประชุมพิเศษ	4.16	.635	มาก
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.08	.592	มาก
7. การนิเทศภายใน	4.79	.530	มากที่สุด
รวม	4.28	.646	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.64$) รองลงมา คือ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหากระบวนการปัจจุบัน ($\bar{X}=4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.30$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การนิเทศภายใน ($\bar{X}=4.79$) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X}=4.37$) และต่ำสุด คือ การทำงานเป็นทีมงาน ($\bar{X}=4.03$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู

(n=312)

ระดับความต้องการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านภาวะผู้นำครู	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนา			
1. การกระตุ้นจิตใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มี ความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.46	.630	มาก
2. การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการ สนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่ง เน้น ไปที่ การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	4.14	.893	มาก
3. การมีทักษะการฟังการพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.34	.605	มาก
4. การริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนานวัตกรรม	4.34	.605	มาก
5. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ หรือขั้นตอน ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.45	.553	มาก
6. การใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมิน การปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา	4.63	.614	มากที่สุด
รวม	4.39	.650	มาก
วิธีการที่ครูต้องการ			
1. การฝึกอบรม	4.30	.647	มาก
2. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.32	.694	มาก
3. การทำงานเป็นทีมงาน	4.21	.504	มาก
4. ศึกษาต่อ	4.12	.439	มาก
5. การปฐมนิเทศ	4.12	.439	มาก
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.12	.439	มาก
7. การนิเทศภายใน	4.07	.391	มาก
รวม	4.18	.508	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา ($\bar{X}=4.63$) รองลงมา คือ การกระตุ้นใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X}=4.14$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการ ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X}=4.32$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\bar{X}=4.30$) และต่ำสุด คือ การนิเทศภายใน ($\bar{X}=4.07$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความ ต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

(n=312)

ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการพัฒนา			
1. การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน	4.31	.511	มาก
2. การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.54	.625	มากที่สุด
3. การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของชุมชน	4.54	.625	มากที่สุด
4. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	3.95	.478	มาก
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	3.95	.478	มาก
รวม	4.26	.543	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

วิธีการที่ครูต้องการ	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย
1. การฝึกอบรม	4.07	.452	มาก
2. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.26	.577	มาก
3. การทำงานเป็นทีมงาน	4.25	.575	มาก
4. ศึกษาต่อ	4.05	.538	มาก
5. การปฐมนิเทศ	3.77	.704	มาก
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.05	.562	มาก
7. การนิเทศภายใน	4.05	.562	มาก
รวม	4.07	.567	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา กับ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับ ชุมชน ($\bar{X} = 4.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้กับการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.95$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมงาน ($\bar{X} = 4.25$) และต่ำสุด คือ การปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 3.77$)

**ขั้นตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน**

การเปรียบเทียบการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนก
ตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดปรากฏ
ตามตาราง 11 - 18

**ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ
สายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ**

ความต้องการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงาน ของครู	อายุ												F	Sig
	21-30			31-40			41-50			50 ขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ		
			หมาย			หมาย			หมาย			หมาย		
สมรรถนะประจำสายงาน ที่ต้องการพัฒนา														
ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	4.51	0.501	มากที่สุด	4.47	0.451	มาก	4.41	0.457	มาก	4.53	0.462	มากที่สุด	0.965	0.410
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.46	0.554	มาก	4.42	0.464	มาก	4.42	0.485	มาก	4.51	0.457	มากที่สุด	0.458	0.712
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.50	0.453	มาก	4.49	0.452	มาก	4.43	0.420	มาก	4.53	0.451	มากที่สุด	0.742	0.528
ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.48	0.417	มาก	4.47	0.429	มาก	4.45	0.632	มาก	4.64	0.345	มากที่สุด	1.925	0.126
ด้านภาวะผู้นำครู	4.39	0.502	มาก	4.41	0.513	มาก	4.35	0.507	มาก	4.45	0.479	มาก	0.420	0.739
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.36	0.499	มาก	4.25	0.490	มาก	4.13	0.366	มาก	4.34	0.490	มาก	4.147	0.007*
รวม	4.45	0.487	มาก	4.41	0.466	มาก	4.36	0.477	มาก	4.50	0.447	มาก	1.442	0.419
วิธีการที่ครูต้องการ	$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ	$\bar{X}$	S.D	ความ	F	Sig
			หมาย			หมาย			หมาย			หมาย		
การฝึกอบรม	4.33	0.382	มาก	4.32	0.314	มาก	4.27	0.351	มาก	4.34	0.294	มาก	0.616	0.605
การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.30	0.410	มาก	4.31	0.310	มาก	4.39	0.291	มาก	4.31	0.326	มาก	1.363	0.254
การทำงานเป็นทีมงาน	4.30	0.424	มาก	4.29	0.323	มาก	4.24	0.323	มาก	4.35	0.319	มาก	1.099	0.350
ศึกษาต่อ	4.23	0.410	มาก	4.23	0.322	มาก	4.24	0.357	มาก	4.28	0.320	มาก	0.286	0.835
การปฐมนิเทศ	4.15	0.441	มาก	4.16	0.356	มาก	4.22	0.286	มาก	4.20	0.347	มาก	0.798	0.496
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.13	0.448	มาก	4.15	0.351	มาก	4.23	0.261	มาก	4.18	0.355	มาก	1.240	0.295
การนิเทศภายใน	4.34	0.447	มาก	4.35	0.358	มาก	4.32	0.241	มาก	4.42	0.322	มาก	0.990	0.398
รวม	4.25	0.423	มาก	4.26	0.333	มาก	4.27	0.301	มาก	4.29	0.326	มาก	0.913	0.461

จากตาราง 11 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและวิธีการที่ครูต้องการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	$\bar{X}$	21 – 30 ปี	31 – 30 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.36	4.25	4.13	4.34
21 – 30 ปี	4.36		0.106	0.225*	0.011
31 – 40 ปี	4.25			0.118	-0.095
41 – 50 ปี	4.13				-0.214
51 ปีขึ้นไป	4.34				

จากตาราง 12 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีอายุ 41 – 50 ปี

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ
สาขางานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ

ความต้องการพัฒนา สมรรถนะประจำสาขางาน ของครู	ตำแหน่งวิทยฐานะ												F	Sig
	ครูผู้ช่วย			ครู			ครูชำนาญการ			ครูชำนาญการพิเศษ				
	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย		
สมรรถนะประจำสาขางาน ที่ต้องการพัฒนา														
ด้านการบริหารหลักสูตร														
และการจัดการเรียนรู้	4.56	0.461	มากที่สุด	4.45	0.487	มาก	4.40	0.450	มาก	4.50	0.466	มาก	1.784	0.150
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.514	มาก	4.41	0.497	มาก	4.41	0.490	มาก	4.49	0.472	มาก	0.665	0.574
ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.53	0.445	มากที่สุด	4.45	0.453	มาก	4.44	0.431	มาก	4.51	0.444	มากที่สุด	0.690	0.558
ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.56	0.401	มากที่สุด	4.43	0.427	มาก	4.41	0.611	มาก	4.58	0.465	มากที่สุด	2.470	0.062
ด้านภาวะผู้นำครู	4.44	0.504	มาก	4.37	0.511	มาก	4.36	0.514	มาก	4.40	0.484	มาก	0.322	0.809
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.39	0.478	มาก	4.24	0.500	มาก	4.13	0.372	มาก	4.38	0.479	มาก	4.150	0.007
รวม	4.49	0.467	มาก	4.39	0.479	มาก	4.35	0.478	มาก	4.45	0.468	มาก	1.680	0.430
วิธีการที่ครูต้องการ														
	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	$\bar{X}$	S.D	ความ หมาย	F	Sig
การฝึกอบรม	4.34	0.349	มาก	4.32	0.349	มาก	4.27	0.347	มาก	4.31	0.316	มาก	0.578	0.630
การพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้า	4.32	0.386	มาก	4.30	0.336	มาก	4.27	0.304	มาก	4.34	0.318	มาก	0.655	0.580
การทำงานเป็นทีมงาน	4.34	0.384	มาก	4.27	0.364	มาก	4.24	0.331	มาก	4.31	0.320	มาก	1.383	0.248
ศึกษาต่อ	4.27	0.380	มาก	4.22	0.354	มาก	4.22	0.361	มาก	4.26	0.328	มาก	0.538	0.657
การปฐมนิเทศ	4.19	0.422	มาก	4.15	0.381	มาก	4.20	0.311	มาก	4.19	0.318	มาก	0.398	0.755
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.18	0.430	มาก	4.12	0.375	มาก	4.22	0.280	มาก	4.18	0.327	มาก	1.189	0.314
การนิเทศภายใน	4.40	0.405	มาก	4.32	0.384	มาก	4.30	0.289	มาก	4.38	0.296	มาก	1.363	0.254
รวม	4.29	0.393	มาก	4.24	0.363	มาก	4.25	0.317	มาก	4.28	0.317	มาก	4.29	0.393

จากตาราง 13 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ
ประจำสาขางานและวิธีการที่ครูต้องการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสมรรถนะประจำสาขางานด้าน
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน จึงทดสอบ
ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

ตำแหน่งวิทยฐานะ	$\bar{X}$	ครูผู้ช่วย	ครู	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ
		4.39	4.24	4.13	4.27
ครูผู้ช่วย	4.39		0.150	0.260*	0.123
ครู	4.24			0.109	-0.027
ครูชำนาญการ	4.13				-0.136
ครูชำนาญการพิเศษ	4.27				

จากตาราง 14 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะครูผู้ช่วย มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะครูชำนาญการ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ
 สายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ ประจำสายงานของครู	ขนาดสถานศึกษา									F	Sig
	ขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 120 คน)			ขนาดกลาง (121 - 300 คน)			ขนาดใหญ่ (301 ขึ้นไป)				
	X̄	S.D	ความ หมาย	X̄	S.D	ความ หมาย	X̄	S.D	ความ หมาย		
สมรรถนะประจำสายงานที่											
ต้องการพัฒนา	4.55	0.405	มากที่สุด	4.44	0.497	มาก	4.44	0.493	มาก	1.843	0.160
ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้											
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.471	มาก	4.45	0.477	มาก	4.39	0.542	มาก	0.886	0.413
ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.57	0.413	มากที่สุด	4.42	0.433	มาก	4.46	0.479	มาก	3.622	0.028*
ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.52	0.468	มากที่สุด	4.46	0.537	มาก	4.50	0.426	มาก	0.425	0.654
ด้านภาวะผู้นำครู	4.41	0.491	มาก	4.43	0.500	มาก	4.30	0.514	มาก	1.849	0.159
ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.26	0.500	มาก	4.27	0.433	มาก	4.23	0.478	มาก	0.141	0.868
รวม	4.46	0.458	มาก	4.41	0.479	มาก	4.38	0.488	มาก	1.461	0.560
วิธีการที่ครูต้องการ	X̄	S.D	ความ หมาย	X̄	S.D	ความ หมาย	X̄	S.D	ความ หมาย	F	Sig
การฝึกอบรม	4.33	0.333	มาก	4.32	0.351	มาก	4.26	0.331	มาก	1.100	0.334
พัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	4.35	0.345	มาก	4.36	0.329	มาก	4.25	0.327	มาก	3.038	0.050
การทำงานเป็นทีมงาน	4.29	0.338	มาก	4.29	0.364	มาก	4.28	0.352	มาก	0.058	0.944
ศึกษาต่อ	4.28	0.340	มาก	4.25	0.370	มาก	4.18	0.347	มาก	1.721	0.181
การปฐมนิเทศ	4.20	0.342	มาก	4.21	0.366	มาก	4.11	0.368	มาก	2.034	0.133
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.20	0.339	มาก	4.21	0.347	มาก	4.08	0.383	มาก	3.835	0.23*
การนิเทศภายใน	4.38	0.349	มาก	4.35	0.317	มาก	4.30	0.395	มาก	1.072	0.343
รวม	4.29	0.340	มาก	4.28	0.349	มาก	4.21	0.357	มาก	1.836	0.330

จากตาราง 15 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสาย
 งาน และวิธีการที่ครูต้องการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการ
 บริหารจัดการชั้นเรียน และวิธีการที่ครูต้องการ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแตกต่างกัน จึง

ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) แสดงดังตาราง 16 และ ตาราง 17

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

ตำแหน่งวิทยฐานะ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 120 คน)	ขนาดกลาง (121 - 300 คน)	ขนาดใหญ่ (301 ขึ้นไป)
		4.57	4.42	4.46
ขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 120 คน)	4.57		0.154*	0.109
ขนาดกลาง (121 - 300 คน)	4.42			-0.045
ขนาดใหญ่ (301 ขึ้นไป)	4.46			

จากตาราง 16 พบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ สายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียนมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านวิธีการพัฒนาครู โดยการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

ตำแหน่งวิทยฐานะ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 120 คน)	ขนาดกลาง (121 - 300 คน)	ขนาดใหญ่ (301 ขึ้นไป)
		4.20	4.21	4.08
ขนาดเล็ก (ต่ำกว่า 120 คน)	4.20		-0.005	0.124*
ขนาดกลาง (121 - 300 คน)	4.21			0.129*
ขนาดใหญ่ (301 ขึ้นไป)	4.08			

จากตาราง 17 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการพัฒนา			ประสบการณ์การทำงาน										F	Sig
สมรรถนะประจำ สายงานของครู	1 – 10 ปี			11 – 20 ปี			21 – 30 ปี			30 ปีขึ้นไป				
	$\bar{x}$	S.D	ความ	$\bar{x}$	S.D	ความ	$\bar{x}$	S.D	ความ	$\bar{x}$	S.D	ความ		
	หมาย			หมาย			หมาย			หมาย				
สมรรถนะประจำสายงาน														
ที่ต้องการพัฒนา														
ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	4.46	0.506	มาก	4.52	0.419	มากที่สุด	4.46	0.438	มาก	4.48	0.487	มาก	0.300	0.825
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.42	0.537	มาก	4.48	0.451	มาก	4.46	0.468	มาก	4.44	0.471	มาก	0.214	0.886
ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.45	0.464	มาก	4.55	0.413	มากที่สุด	4.50	0.428	มาก	4.43	0.447	มาก	1.076	0.360
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.44	0.43	มาก	4.51	0.444	มากที่สุด	4.47	0.576	มาก	4.66	0.354	มากที่สุด	2.289	0.078
ด้านภาวะผู้นำครู	4.40	0.510	มาก	4.36	0.493	มาก	4.34	0.504	มาก	4.50	0.481	มาก	0.975	0.405
ด้านการสร้างความ สัมพันธและความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัด การเรียนรู้	4.23	0.505	มาก	4.31	0.442	มาก	4.25	0.398	มาก	4.25	0.489	มาก	0.423	0.737
รวม	4.40	0.492	มาก	4.45	0.443	มาก	4.41	0.468	มาก	4.46	0.454	มาก	0.879	0.548
วิธีการที่ครูต้องการ	$\bar{x}$	S.D	ความ	$\bar{x}$	S.D	ความ	$\bar{x}$	S.D	ความ	$\bar{x}$	S.D	ความ	F	Sig
			หมาย			หมาย			หมาย			หมาย		
การฝึกอบรม	4.30	0.386	มาก	4.32	0.306	มาก	4.31	0.311	มาก	4.32	0.296	มาก	0.082	0.970
การพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้า	4.32	0.384	มาก	4.33	0.296	มาก	4.38	0.284	มาก	4.29	0.320	มาก	0.692	0.558
การทำงานเป็นทีมงาน	4.27	0.389	มาก	4.30	0.317	มาก	4.28	0.337	มาก	4.33	0.313	มาก	0.308	0.820
ศึกษาต่อ	4.22	0.386	มาก	4.26	0.321	มาก	4.25	0.367	มาก	4.26	0.302	มาก	0.243	0.867
การปฐมนิเทศ	4.15	0.400	มาก	4.18	0.330	มาก	4.26	0.320	มาก	4.16	0.329	มาก	1.449	0.228
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.15	0.405	มาก	4.18	0.321	มาก	4.24	0.297	มาก	4.15	0.342	มาก	1.158	0.326
การนิเทศภายใน	4.32	0.401	มาก	4.37	0.321	มาก	4.38	0.292	มาก	4.36	0.303	มาก	0.747	0.525
รวม	4.24	0.393	มาก	4.27	0.316	มาก	4.30	0.315	มาก	4.26	0.315	มาก	0.668	0.613

จากตาราง 18 พบว่า ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ
ประจำสายงานและวิธีการที่ครูต้องการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 312 คน โดยแบ่งแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานทั้งเนื้อหาด้านสมรรถนะประจำสายงานและเนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาสมรรถนะประจำสายงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.48$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ

ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$) และด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.33$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.17$)

1.1 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.27$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีมงาน ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.37$) และต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.13$)

1.2 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยในความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.35$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.43$) และต่ำสุด คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.30$)

1.3 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.54$)

รองลงมา คือ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนา นักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.40$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.42$) และต่ำสุด คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.26$)

1.4 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา คือ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสสภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.30$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.37$) และต่ำสุด คือ การทำงานเป็นทีมงาน ($\bar{X} = 4.03$)

1.5 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคนิค วิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงาน สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา คือ การกระตุ้นใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.14$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.30$) และต่ำสุด คือ การนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.07$)

1.6 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา กับ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน ($\bar{X} = 4.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.95$)

เมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่ครูต้องการพัฒนา ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมงาน ($\bar{X} = 4.25$) และต่ำสุด คือ การปฐมนิเทศ ($\bar{X} = 3.77$)

ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลได้ดังนี้

1. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานทั้งเนื้อหาด้านสมรรถนะประจำสายงานและเนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเนื้อหาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน

2. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานทั้งเนื้อหาด้านสมรรถนะประจำสายงานและเนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ยกเว้นเนื้อหาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน

3. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานทั้งเนื้อหา ด้านสมรรถนะประจำสายงานและเนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเนื้อหาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และเนื้อหาวิธีการพัฒนาครู โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แตกต่างกัน

4. ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานทั้งเนื้อหา ด้านสมรรถนะประจำสายงานและเนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีประเด็นการอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เนื้อหา ด้านสมรรถนะประจำสายงานและเนื้อหาด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผลการวิจัย สิริสานต์ (2552, หน้า 37) เรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียนไพฑูริคศึกษา พบว่า สาธารณะของความ ต้องการและวิธีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนต้องสร้างหลักสูตรและออกแบบการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ประเมิน กำกับ ดูแลและนำผลการประเมินไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งวิธีการพัฒนาต่าง ๆ

ส่วนประเด็น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อาจเนื่องมาจาก ครูมีภาระมากทำให้การติดต่อประสานกับชุมชนไม่สม่ำเสมอ และขาดการกำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน และชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาน้อย หรือไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่งวิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีประเด็นการอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานเนื้อหา ด้านสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาณัติญาณ ศรีวัฒนธรรณกุล (2554, หน้า 104) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อายุทำให้ครูมีการรับรู้ที่แตกต่างกันไป เมื่อพิจารณา ครูที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่มีอายุ 41 – 50 ปี เนื่องจากเป็นครูที่เข้ามาปฏิบัติงานได้ไม่นาน มีความพยายามในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านเนื้อหาสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559, หน้า 70) เรื่อง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยรวมแตกต่างกันในระดับต่ำ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้ช่วย มีความต้องการพัฒนาเนื้อหาสมรรถนะประจำสาขางานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มากกว่าครูชำนาญการ เพราะการปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนและลักษณะงานที่รับผิดชอบ ทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันไป

ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานด้านเนื้อหาสมรรถนะประจำสาขางานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ (2557, หน้า 116-132) เรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานาขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานาขนาดกลาง

ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานด้านวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานาขนาดใหญ่

2.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสาขางานเนื้อหาสมรรถนะประจำสาขางานและวิธีการที่ครูต้องการพัฒนาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, หน้า 71) เรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งเนื่อหาด้านสาระสมรรถนะประจำสายงานและเนื่อหาด้านวิธีการครูที่ต้องการพัฒนาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูต้องการพัฒนา ด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ควรให้ความร่วมมือกับครูในการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับนักเรียน ในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ามามีบทบาทในการนิเทศ ภายใน ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและวิจัยรายบุคคล เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน

1.2 จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ควรจะมีการเผยแพร่ผลการวิจัยครั้งนี้สู่สาธารณะ เพื่อปรับทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องที่เห็นว่าอายุ ตำแหน่ง วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เป็นปัจจัยในการกำหนดคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาและแนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูใน
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติ ตยัคคานนท์. (2553). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : เปลวอักษร.
- กิตติมา ปรีดีคิดก. (2551). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- กิริติ ชัยยังยง. (2548). การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ ก้อปปี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). แนวทางการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กุลธนะ ชนาพงศกร. (2550). การบริหารงานบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 22). นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุนทรียธรรมราช.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : บั๊กพอชท์.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างต้นสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : กงพลพิมพ์.
- จิระพันธ์ ชัยสารพัฒน์. (2557, กันยายน-ธันวาคม). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน วิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารวิชาการแพรวกาพสนธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 1 (3), 116 - 132.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : วี พรินท์.
- ชื่น สกุลปิ่น. (2559). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนของโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทโซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2558). การบริหารงานบุคคลในองค์กรทางการศึกษา. อุบลราชธานี : ศิริธรรม ออฟเซตการพิมพ์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2552). “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ในประมวลสาระชุด วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 11 หน้า 230-231. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- เทือน ทองแก้ว. (2553). สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงชัย ต้นตวงษ์. (2553). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรวุฒิ ประมุนพรัตน์. (2550). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา. สงขลา :

มหาวิทยาลัยศรีนรินทรวิโรฒสงขลา.

ธำรงค์ดี คงดาสวัสดิ์. (2553). เริ่มต้นอย่างไร.....เมื่อนำ Competency มาใช้ในองค์กร

(พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :

จามจุรีโปรดักท์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2551). การค้นหาและการวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. (2552, 8 พฤศจิกายน). วิกฤตคุณภาพ

การศึกษาไทยบนเส้นทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. มติชนรายวัน, 32 (11565),

11 - 12.

ผกาพรรณ ศิริสานต์. (2552). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษารั้วเรียนไฟท

อุดมศึกษา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม.

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูใน

สังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สถาบันคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่ง

ประเทศไทย.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาล

แหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุจิตรา ชนานันท์. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). โครงการพัฒนาสมรรถนะของครู

ตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

- สุรศักดิ์ ปาเส. (2556). การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2. แพร่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2.
- สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รายงานประจำปี 2549. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี : ประชุมช่าง.
- อัญชลี สุขในสิทธิ์. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. วารสารสังคมศาสตร์, 20 (1). กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนันต์ นามตันทอง. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อานันท์ดิยาณั ศรีวัฒนอริกุล. (2554). ความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Castelter, W. B. (1976). **The personal function in education administration** (2nd ed). New York : McGraw - Hill.
- Collette, B. B. (1995). Guia FAO para la Ideninfication de Especies para los fines de la pesca. **Pacifico centro – oriental**, 1 (3), 910 - 918.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. Tokyo : Tosho Insatsu.
- Dale, M. and Hes, K. (1995). **Creating Training Miracles**. Sydney : Prentice Hall.

- Deist, Francoise Delamare Le, and Winterton, J. (2005). "What is Competency". **Human Resource Development International**, 8 (1), 27 - 46.
- Good, V.C. (1983). **Dictionary of Education**. New York : McGraw Hill.
- Mc Clelland, D. C. (1973). Test for Competence : Rather than Intelligence. **American Psychologists**, 17 (7), 57 - 83.
- Mondy, R. W. and Mondy, J. B. (2008). **Human Resource Management**. Upper Saddle River. New Jersey : Pearson Education.
- Parry, S.B. (1996). The Quest Competencies, **Training**, 33 (7), 48 - 75.
- Peter, W.K., and Dresser, S.G. (2005). Creating a Competency-based Workplace," **Benefits Compensation Digest**. 42 (2), 20 - 23.
- Sherman, Arthur W. and Bohlander, George W. (1992). **Managing Human Resources**. (9th ed). Cincinnati, Ohio : Siuth-Western.
- Sullivan, C. E. (1994). A case study of the principal ship, the school work culture, and the human resource management development system in the medium - sized florida school district, **Dissertation Abstract Internation**, 30 (11), 1163 - A.
- Thompson, S. K. (1992). **Sampling** (3rd ed). New Jersey : John Wiley & Sons.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis** (3rd ed). New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. ดร.ธานี ชูกำเนิด | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา |
| 2. ดร.ชัยศ เดชสุระ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา |
| 3. ดร.เพทาย บุญประคอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงรำน้อย
(ทรัพย์-สังเวียน เหราบัตย์อนุสรณ์) |
| 4. นายวิมุติ ข้อสว่าง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระโคมทอง |
| 5. นายนรินทร์ เชาว์ประสิทธิ์ | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 |



ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๙ /ว ๒๕๐

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวพัทธนันท์ จรุงฐิรวัดน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้การทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๒” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ ฐิแบน และ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท์ สุระชาติ)
รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบความตรงตามหลักวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตาราง 19 ดัชนีความสอดคล้องของข้อกำหนดการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำ
 สายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 2

รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
ก. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		
ก. 1 เนื้อหาสาระ	1.0	ใช้ได้
1. การสร้างหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น		
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของ ผู้เรียนและชุมชน	1.0	ใช้ได้
3. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดย บูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกับหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	1.0	ใช้ได้
4. การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นของ ชุมชนในการจัดการเรียนรู้	0.8	ใช้ได้
5. การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	1.0	ใช้ได้
6. การสืบค้นข้อมูลแบบออนไลน์ผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	0.6	ใช้ได้
7. การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสื่อหรือนวัตกรรมที่ ใช้ในการจัดการเรียนรู้	1.0	ใช้ได้
8. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามสภาพจริง	1.0	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
ก.2 วิธีการที่ครูต้องการ	1.0	ใช้ได้
9. การฝึกอบรม		
10. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	1.0	ใช้ได้
11. การทำงานเป็นทีมงาน	1.0	ใช้ได้
12. ศึกษาต่อ	1.0	ใช้ได้
13. การประชุมพิเศษ	1.0	ใช้ได้
14. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC)	1.0	ใช้ได้
15. การนิเทศภายใน	1.0	ใช้ได้
ข. ด้านการพัฒนาผู้เรียน		
ข. 1 เนื้อหาสาระ		
16. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	0.8	ใช้ได้
17. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองให้มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	1.0	ใช้ได้
18. การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	1.0	ใช้ได้
19. การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย	1.0	ใช้ได้
20. การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย	0.6	ใช้ได้
21. การนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือหรือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	0.6	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
	1.0	ใช้ได้
22. การนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือหรือพัฒนา ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็น รายบุคคล		
ข.2 วิธีการที่ครูต้องการ		
23. การฝึกอบรม	1.0	ใช้ได้
24. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	1.0	ใช้ได้
25. การทำงานเป็นทีมงาน	1.0	ใช้ได้
26. ศึกษาต่อ	1.0	ใช้ได้
27. การประชุมพิเศษ	1.0	ใช้ได้
28. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC)	1.0	ใช้ได้
29. การนิเทศภายใน	1.0	ใช้ได้
ค. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน		
ค. 1 เนื้อหาสาระ		
30. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและ ภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1.0	ใช้ได้
31. การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่กระหว่างครูกับ ผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	1.0	ใช้ได้
32. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	1.0	ใช้ได้
33. การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียนด้านระเบียบวินัย	1.0	ใช้ได้
34. การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	1.0	ใช้ได้
ค.2 วิธีการพัฒนาครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน		
35. การฝึกอบรม	1.0	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
36. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	1.0	ใช้ได้
37. การทำงานเป็นทีมงาน	1.0	ใช้ได้
38. ศึกษาต่อ	1.0	ใช้ได้
39. การปฐมนิเทศ	1.0	ใช้ได้
40. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC)	1.0	ใช้ได้
41. การนิเทศภายใน	1.0	ใช้ได้
ง. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย		
เพื่อพัฒนาผู้เรียน		
ง.1 เนื้อหาสาระ		
42. การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนในชั้นเรียน	1.0	ใช้ได้
ประกอบวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		
43. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับผู้เรียนในชั้นเรียนเพื่อกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาดตรงตามสภาพจริง	1.0	ใช้ได้
44. การรวบรวมและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียนตามแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหามาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	1.0	ใช้ได้
45. การจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	1.0	ใช้ได้
46. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	1.0	ใช้ได้
ง.2 วิธีการที่ครูต้องการ		
47. การฝึกอบรม	1.0	ใช้ได้
48. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	1.0	ใช้ได้
49. การทำงานเป็นทีมงาน	1.0	ใช้ได้
50. ศึกษาต่อ	1.0	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
51. การปฐมนิเทศ	1.0	ใช้ได้
52. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC)	1.0	ใช้ได้
53. การนิเทศภายใน	1.0	ใช้ได้
จ.1 เนื้อหาสาระ		
54. การกระตุ้นใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	0.6	ใช้ได้
55. การมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	1.0	ใช้ได้
56. การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	0.8	ใช้ได้
57. การริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	0.6	ใช้ได้
58. การใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	1.0	ใช้ได้
59. การปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	1.0	ใช้ได้
จ.2 วิธีการที่ครูต้องการ		
60. การฝึกอบรม	1.0	ใช้ได้
61. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	1.0	ใช้ได้
62. การทำงานเป็นทีมงาน	1.0	ใช้ได้
63. การทำงานเป็นทีมงาน	1.0	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

รายการ	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
64. ศึกษาต่อ	1.0	ใช้ได้
65. การปฐมนิเทศ	1.0	ใช้ได้
66. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC)	1.0	ใช้ได้
ฉ. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ		
ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้		
ฉ.1 เนื้อหาสาระ		
67. มีการกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน	0.8	ใช้ได้
68. การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา	1.0	ใช้ได้
69. การให้ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนในจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชน	0.8	ใช้ได้
70. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	1.0	ใช้ได้
71. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	0.6	ใช้ได้
ฉ.2 วิธีการที่ครูต้องการ		
72. การฝึกอบรม	1.0	ใช้ได้
73. การพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้า	1.0	ใช้ได้
74. การทำงานเป็นทีมงาน	1.0	ใช้ได้
75. ศึกษาต่อ	1.0	ใช้ได้
76. การปฐมนิเทศ	1.0	ใช้ได้
77. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC)	1.0	ใช้ได้

จากผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า เมื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามหลักวิชาของข้อคำถามที่เกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 6 ด้าน 78 รายการ ผลปรากฏว่ามีความตรงตามหลักวิชาการทั้ง 78 รายการ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8-1.0

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา ในการนำไปปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. องค์ประกอบของแบบสอบถามได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาข้อความและรายการย่อยของการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่สร้างขึ้นว่าวิธีการใดเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา ด้วยการขีด (✓) ลงในช่องทางขวามือแสดงความคิดเห็นของท่าน เพื่อเลือกระดับความต้องการพัฒนาที่เหมาะสม

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาให้ความคิดเห็นในการตอบคำถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2ต่อไป

นางสาวพัทธนันท์ จรูญฐิวัฒน์

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย $\surd$ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. อายุ
 - () 21 – 30
 - () 31 – 40
 - () 41 – 50
 - () 50 ขึ้นไป
2. ตำแหน่งวิทยฐานะ
 - () ครูผู้ช่วย
 - () ครู
 - () ครูชำนาญการ
 - () ครูชำนาญการพิเศษ
 - () ครูเชี่ยวชาญ
 - () ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
3. ขนาดสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก
 - () ขนาดกลาง
 - () ขนาดใหญ่
4. ประสิทธิภาพในการทำงาน
 - () ต่ำกว่า 5 ปี
 - () 5-9 ปี
 - () 10 – 14 ปี
 - () มากกว่า 15 ปี

**ตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
เกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู หมายถึง ระดับความต้องการ
พัฒนาครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
ซึ่งประกอบด้วย

- 5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ก. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
ก. 1 เนื้อหาสาระ					
1. การสร้างหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น					
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน					
3. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน					
4. การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
5. การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
6. การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
7. การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
8. การวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง					
ก.2 วิธีการที่ครูต้องการ					
1. การฝึกอบรม					
2. การพัฒนาตนเอง					
3. การพัฒนาทีมงาน					
4. ศึกษาต่อ					
5. การปฐมนิเทศ					
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
7. การนิเทศภายใน					

สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ข. ด้านการพัฒนาผู้เรียน					
ข. 1 เนื้อหาสาระ					
1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
2. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
3. การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน					
4. การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย					
5. การให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล					
6. การนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือหรือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					
7. การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง					
ข.2 วิธีการที่ครูต้องการ					
1. การฝึกอบรม					
2. การพัฒนาตนเอง					
3. การพัฒนาทีมงาน					
4. ศึกษาต่อ					
5. การปฐมนิเทศ					
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
7. การนิเทศภายใน					

สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ค. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน					
ค.1 เนื้อหาสาระ					
1. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
2. การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน					
3. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
4. การแก้ปัญหาหรือพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
5. การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
ค.2 วิธีการที่ครูต้องการ					
1. การฝึกอบรม					
2. การพัฒนาตนเอง					
3. การพัฒนาทีมงาน					
4. ศึกษาต่อ					
5. การปฐมนิเทศ					
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
7. การนิเทศภายใน					
ง. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
ง.1 เนื้อหาสาระ					
1. การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรูปัจจุบัน					

สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
ง. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
ง.1 เนื้อหาสาระ (ต่อ)					
3. การรวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
4. การจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
5. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
ง.2 วิธีการที่ครูต้องการ					
1. การฝึกอบรม					
2. การพัฒนาตนเอง					
3. การพัฒนาทีมงาน					
4. ศึกษาต่อ					
5. การปฐมนิเทศ					
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
7. การนิเทศภายใน					
จ. ด้านภาวะผู้นำครู					
จ.1 เนื้อหาสาระ					
1. การกระตุ้นใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
2. การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ					
3. การมีทักษะการฟังการพูดและการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					

สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
จ. ด้านภาวะผู้นำครู					
จ.1 เนื้อหาสาระ (ต่อ)					
4. การริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม					
5. การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบหรือขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้					
6. การใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
7. การปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน					
จ.2 วิธีการที่ครูต้องการ					
1. การฝึกอบรม					
2. การพัฒนาตนเอง					
3. การพัฒนาทีมงาน					
4. ศึกษาต่อ					
5. การปฐมนิเทศ					
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
7. การนิเทศภายใน					
ฉ. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
ฉ.1 เนื้อหาสาระ					
1. การกำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน					
2. การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
3. การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน					

สมรรถนะประจำสายงานที่ต้องการ	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
จ. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อจัดการเรียนรู้					
จ.1 เนื้อหาสาระ (ต่อ)					
4. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้					
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้					
จ.2 วิธีการที่ครูต้องการ					
1. การฝึกอบรม					
2. การพัฒนาตนเอง					
3. การพัฒนาทีมงาน					
4. ศึกษาต่อ					
5. การปฐมนิเทศ					
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
7. การนิเทศภายใน					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พัทธนันท์ จรูญฐิรวัดน์
วัน เดือน ปีเกิด	10 พฤษภาคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลวชิรพยาบาล กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	127/120 หมู่ 4 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู (คศ.1)
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดบ้านหว้า (ชมพูนุทวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ประถมศึกษา โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธาธรรม อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2552	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2553	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา