การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์*

THE PROGRAM DEVELOPMENT TO ENHANCE THE RESULT-BASED PERFORMANCE COMPETENCY OF TEACHERS IN WELFARE SCHOOL

สุรพรรณ วีระสอน
Suraphan Weerason
อนงค์ พืชสิงห์
Anong Phuetsing
โกวัฒน์ เทศบุตร
Kowat Tesabuta
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Mahasarakham University, Thailand
E-mail: wesuraphan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 2) ศึกษาวิธีการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การวิจัยนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะ 1 ศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ระยะ 2 สำรวจวิธีการในการพัฒนาโปรแกรมสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และสัมภาษณ์ครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ธวัชบุรี 2 คน เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 340 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาวะปัจจุบัน สภาวะที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาโปรมแกรมสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์โพรโทคอล ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด และสภาวะที่พึงประสงค์โดยภาพรวมมีสภาวะพึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) วิธีพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่ง

* Received 6 January 2021; Revised 15 January 2021; Accepted 19 January 2021

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ได้แก่ 2.1) การศึกษาดูงาน 2.2) การสอนงาน และจากการสัมภาษณ์พบว่า การศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูมองเห็นการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพื่อให้เกิดผลแก่นักเรียน องค์กร ทำให้ครูมีประสบการณ์ เพิ่มกำลัง แรงใจให้ครูทำงานได้อย่างมุ่งมั่น และมีเป้าหมายชัดเจน

คำสำคัญ: โปรแกรมการพัฒนา, สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน, โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

Abstract

The objectives of the research article were 1) to examine the current and desirable states and the needs on the methods to develop the achievement competency. 2) to study how to develop a competency development program to focus on the performance of teachers of the Welfare school. Phase one examined the current and desirable states and the needs for the development in the performance of 340 teachers of the welfare schools. Phase two explore methods for developing an achievement-focused competency program for teachers of the welfare school and interview two Teachers of Suksasongkhro School at Thawatchaburi. The research instruments were an evaluation form, a questionnaire on the current and desirable states, An evaluation form for the program. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation, Analyze qualitative data through protocol analysis. The research findings were as follows. 1) The current and desirable states and the needs for the methods to develop the achievement potential in the performance of the teachers in the study were at the highest level. The desirable states were overall at the highest level. 2) Methods for developing a competency development program to focus on the performance of teachers of the Welfare School were 2.1) site visiting 2.2) teaching from expert. And from the interview it was found that Site visiting at schools with systematic work development will allow teachers to understand the development of their own competencies to produce results for students and organizations or Having a systematic model of work gives teachers a clearer picture of work development. And giving teachers experience and strengthening Encouraging teachers to work with determination and have more clear goals

Keywords: Program Development, Achievement Potential Performance Competencies, Welfare Schools

บทนำ

ครู ผู้สอนหรือผู้ให้การเรียนรู้ ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระได้แก่ ครูและอาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง การที่เด็กจะพัฒนาไปตามจุดมุ่งหมาย ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ครูจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดทิศทางในการดำเนินการพัฒนาครูให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Competency) (ชัชรินทร์ ชวนวัน, 2547) การนำสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้นเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ การศึกษาจึงนับเป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมอันเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญยิ่ง การวางแผนที่ดีและการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างดียิ่ง (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี ปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นการให้ครูใช้ความรู้ความสามารถของตนเองจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง แนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยเป็นที่ยอมรับทั่วไปว่าครูคือปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนาทั้งปวง คือต้องเป็นการพัฒนาครูทุกด้านก่อนการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ซึ่งเชื่อว่า เมื่อได้ครูเก่งครูดี มีศักยภาพสูง จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษาและมีระบบการพัฒนาที่เข้มแข็ง มั่นคง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) เนื่องจากครูมีระดับความพร้อมหรือระดับวุฒิภาวะและประสบการที่แตกต่างกันเพราะครู เป็นผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่ (Adult Learners) การพัฒนาจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยา การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย การจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาครูสิ่งที่ควรคำนึงถึงคือการเรียนรู้ด้วยตัวเองจากประสบการณ์ในการสอนของครูและการให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและประเมินผลตนเอง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541)

การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมการสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือด้อยโอกาสต้องจัดให้มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขึ้นพื้นฐานเป็นพิเศษ โดยได้จัดรูปแบบการจัดการศึกษาสงเคราะห์ขึ้น และจัดให้ตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ขึ้นในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ซึ่งสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำการสำรวจสมรรถนะหลักของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563) มีดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACH 2) บริการที่ดี (Service Mind - SERV) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise - EXP) 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity - ING)

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและวิธีการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อนำมาเป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะช่วยพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการวิจัยนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

2. เพื่อศึกษาวิธีพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และวิเคราะห์โพรโทคอลเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงสถิติ มีรายละเอียดขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดการดำเนินการในแต่ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การดำเนินการในระยะนี้มีวิธีดำเนินการ ศึกษาเอกสาร บทความวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์และวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พร้อมทั้งสังเคราะห์สภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำรวจสภาวะปัจจุบันสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์และวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน

ระยะที่ 2 สำรวจวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ การดำเนินการในระยะนี้มีวิธีดำเนินการ ศึกษาเอกสาร บทความวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน และสัมภาษณ์ครู

ประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ธวัชบุรี จำนวน 2 คนพร้อมทั้งเข้าศึกษาดูงานจำนวน 2 โรงเรียน โดยการเลือกตามเกณฑ์การพิจารณาคือ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับระดับประเทศ เช่น โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 จังหวัดยโสธร และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50 จังหวัดขอนแก่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการสอบถามสภาวะปัจจุบัน สภาวะที่พึงประสงค์ มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สภาวะปัจจุบัน สภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert's Scale (McLeod S., 2014) แบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดซึ่งมีค่าคะแนนและความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการดำเนินการมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับการดำเนินการมาก
3 หมายถึง มีระดับการดำเนินการปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับการดำเนินการน้อย
1 หมายถึง มีระดับการดำเนินการน้อยที่สุด

และแบบสอบถามวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ โดยทั้งสองระยะ ตรวจสอบคุณภาพด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์โดยได้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบ IOC จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า Item Objective Congruence Index (IOC) ของแบบประเมินเป็นรายข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำแบบสอบถามสภาวะปัจจุบัน และสภาวะพึงประสงค์ในเดือนตุลาคม 2562 สัมภาษณ์และศึกษาดูงานในเดือนธันวาคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปฏิบัติ ซึ่งการศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน สภาวะปัจจุบัน
I	แทน สภาวะพึงประสงค์
PNI_{mod}	แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปฏิบัติ

และในส่วนของการสัมภาษณ์วิเคราะห์จากโพรโทคอลสัมภาษณ์เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลของการศึกษาสภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาวะปัจจุบันและสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาวะปัจจุบัน และสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวม และรายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์	สภาวะปัจจุบัน (D)			สภาวะที่พึงประสงค์ (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.94	1.44	มาก	4.46	0.62	มาก
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.79	1.06	มาก	4.36	0.91	มาก
3. การสืบเสาะหาข้อมูล	3.79	1.32	มาก	4.19	1.09	มาก
4. ความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปฏิบัติงาน	3.80	0.73	มาก	4.22	1.05	มาก

องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์	สภาวะปัจจุบัน (D)			สภาวะที่พึงประสงค์ (I)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
5. การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.95	0.67	มาก	4.32	1.07	มาก
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.94	0.63	มาก	4.40	1.06	มาก
โดยรวม	**3.87**	**0.97**	**มาก**	**4.33**	**0.98**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาวะปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากส่วนสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมพบว่ามีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับสมรรถนะสภาวะปัจจุบันและระดับสมรรถนะสภาวะพึงประสงค์มีระดับมาก เป็นระดับเดียวกัน ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญและเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการกำหนดโปรแกรมหรือกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

1.2 ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาวะปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนา (I) ค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	D	I	PNI	ลำดับ
1. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.94	4.46	0.132	2
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.79	4.36	0.150	1
3. การสืบเสาะหาข้อมูล	3.79	4.19	0.106	5
4. ความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปฏิบัติงาน	3.80	4.22	0.111	4
5. การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.95	4.32	0.094	6
6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.94	4.40	0.117	3

จากตารางที่ 2 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ เรียงตามความต้องการจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นใน การปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปฏิบัติงาน การสืบเสาะหาข้อมูล และการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ในระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมสมรรถนมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ผู้วิจัยได้สำรวจวิธีการพัฒนาและสัมภาษณ์ พร้อมทั้งมีการศึกษาดูงานโดยมีผลดังนี้

2.1 วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์

ผู้วิจัยได้สอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จากวิธีพัฒนาที่ได้จากการศึกษาเอกสาร รวม 10 วิธีการได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน/การดูงานนอกสถานที่ การประชุมกลุ่มย่อย การสอนงาน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การระดมสมอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการพี่เลี้ยง การนิเทศและการเสวนา

ตารางที่ 3 ค่าความถี่ ร้อยละ และอันดับวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม

วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. การศึกษาดูงาน	290	85.29	1
2. การสอนงาน	258	75.90	2
3. การใช้แผนพัฒนาตนเอง	222	65.30	3
4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	205	60.30	4
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	142	41.81	5
6. กระบวนการพี่เลี้ยง	135	39.70	6
7. การนิเทศ	118	34.70	7
8. การระดมสมอง	93	27.40	8
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	82	24.10	9
10. การเสวนา	77	22.6	10

จากตารางที่ 3 พบว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาจากการจัดลำดับวิธีการ ที่มีร้อยละมากกว่า 60 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การศึกษาดูงาน การสอนงาน การใช้แผนพัฒนารายบุคคลและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ

2.2 เมื่อได้วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทำโปรแกรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยเลือกสัมภาษณ์ครูและศึกษาดูงานโดยมีผลดังนี้

ตัวอย่างโพรโทคอลการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ครูประจำการของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ธวัชบุรี ในระหว่างการไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 28 และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 50

ตัวอย่างโพรโทคอลที่ 1

ผู้วิจัย: การศึกษาดูงานส่งผลให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างไร

ครูประจำการ: *ทำให้เห็นต้นแบบของการทำงานว่า จะเอาส่วนใดไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียนและองค์กรต่อไปได้*

จากโพรโทคอลนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ จะทำให้ครูมองเห็นถึงการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพื่อให้เกิดผลแก่นักเรียนและองค์กร หรือในแง่ที่ว่า มีต้นแบบของการทำงานอย่างเป็นระบบก็ทำให้ครูมองภาพของการพัฒนางานได้ชัดเจนมากขึ้น

ตัวอย่างโพรโทคอลที่ 2

ผู้วิจัย: การศึกษาดูงานส่งผลให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างไร

ครูประจำการ: *การศึกษาดูงานช่วยเพิ่มทักษะ เพิ่มประสบการณ์และสร้างความตระหนักให้ตนเอง จุดประกายกำลังและแนวคิด ให้ทำงานอย่างมุ่งมั่นว่ามีเป้าหมายอย่างไร และทำไปเพื่ออะไรมากขึ้นเพราะมีตัวอย่างของการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงให้เราเห็น*

จากโพรโทคอลนี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนที่มีผลงานที่ประสบความสำเร็จแล้ว ทำให้ครูมีประสบการณ์และเพิ่มกำลัง แรงใจให้ครูทำงานได้อย่างมุ่งมั่น และมีเป้าหมายชัดเจนมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาวะปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมพบว่า มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับสมรรถนะสภาวะปัจจุบันและระดับสมรรถนะสภาวะพึงประสงค์มีระดับมาก สอดคล้องกับกัญญ์วรา ผลเจริญ ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ (กัญญ์วรา ผลเจริญ, 2558) สอดคล้องกับ อุดมพร กันทะใจ และคณะ ได้วิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัย พบว่า 1) สภาวะปัจจุบันการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง สภาวะปัญหาอยู่ในระดับมาก 2) โปรแกรมพัฒนาบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล (อุดมพร กันทะใจ และคณะ, 2560)

2. วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ที่มีร้อยละมากกว่า 60 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การศึกษาดูงาน การสอนงาน การใช้แผนพัฒนารายบุคคลและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์ครูประจำการให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงานเพื่อจะมีต้นแบบและยังเป็นการเพิ่มประสบการณ์ เพิ่มทักษะที่จำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู ซึ่งสอดคล้องกับอนันต์ พันนึก ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในระยะที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบเนื้อหาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวม 6 ด้านประกอบด้วย 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การตัดสินใจ 5) การสื่อสาร และ 6) การเป็นผู้นำ วิธีการพัฒนาประกอบด้วย การจัดทำคู่มือ การปฐมนิเทศ การศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสืบค้นข้อมูล การศึกษาเป็นกลุ่มการศึกษาดูงาน (อนันต์ พันนึก, 2554) สอดคล้องกับ กนกอร สมปราชญ์ ที่ได้ระบุว่า การพัฒนาสมรรถนะครูมีหลากหลายวิธี การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยง ก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (Two Way Communication) เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพตนเองไปพร้อม ๆ กัน และพร้อมกันนี้ครูต้องติดตามและเรียนรู้ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคดิจิตอลมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนรู้ของครูสามารถกระทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ครูจึงต้องติดตามเพื่อเรียนรู้และเข้าใจในการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560)สอดคล้องกับ อุดมพร กันทะใจ และคณะได้วิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานผลการวิจัย พบว่า 1) สภาวะปัจจุบันการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง สภาวะปัญหาอยู่ในระดับมาก 2) โปรแกรมพัฒนาบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ การวัดและประเมินผล ในรูปของชุดโมดูล จำนวน 5 โมดูล และ 3.ผลการทดลองใช้และประเมินผลโปรแกรมพัฒนาฯ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ เจตคติ และทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อุดมพร กันทะใจ และคณะ, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการสอบถามความคิดเห็นของครูโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า สภาวะปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากส่วนสภาวะที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยรวมพบว่ามีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับสมรรถนะสภาวะปัจจุบันและระดับสมรรถนะสภาวะพึงประสงค์มีระดับมาก และเมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสมรรถนะแรกที่ครูต้องการพัฒนา และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การประเมินผลในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นผ่อนปรนการปฏิบัติงาน การสืบเสาะหาข้อมูล การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูประจำการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ได้แสดงข้อคิดเห็น เสนอไว้ 4 วิธี โดยเรียงตามการตอบข้อคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสอนงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคล และชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การพัฒนาโปรแกรมสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นการพัฒนาที่ต้องใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เพราะฉะนั้น การพัฒนาควรจัดในช่วงเวลาที่โรงเรียนหรือผู้เข้ารับการพัฒนาไม่มีภารกิจสำคัญและควรจัดการพัฒนาในโรงเรียนเพื่อให้ครูมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันตลอดระยะเวลาการพัฒนา พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมในโรงเรียนของครูประจำการรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องอย่างต่อเนื่อง และเกิดการพัฒนาแก่ผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา Leadership and Learning Leadership for School Principals. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2558). สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2547). คู่มือการจัดทำสมรรถนะองค์กรและสมรรถนะบุคคล สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 2(2), 162-174.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2562). สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Competencies and StrategicManagement). มหาสารคาม: โรงพิมพ์ตักสิลาการพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). คู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

อนันต์ พันนึก. (2554). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของ Competency กรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

อุดมพร กันทะใจ และคณะ. (2560). โปรแกรมพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 13(1). 215-224.

McLeod S. (2014). Likert Scale. Simply psychology.org. Retrieved October 6, 2017, from http://www.simplypsychology.org/Likert-scale.html/pdf