

การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน ในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม

Development of Functional Competency Indicators of Military Instructors
in Educational Institutes under the Ministry of Defence

วันที่รับบทความ: ๑๓ ก.ค.๖๑

วันที่แก้ไขบทความ: ๑๑ ก.ค.๖๒

วันที่ตอบรับบทความ: ๑๘ ก.ค.๖๒

บทความวิจัย

ศิริรัตน์ สุดใจ^๑

Siriratana Sudjai^๑

อัจฉรา นิยมภา^๒

Achara Niyamabha^๒

สนั่น ประจงจิต^๓

Sanan Prajongjit^๓

สุพจน์ เกิดสุวรรณ^๔

Suphot Koedsuwan^๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ๑) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ๒) เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม มีวิธีการวิจัยสองขั้นตอน ประกอบไปด้วย ๑) การพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๕ คน ๒) เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการใช้กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลการวิจัย จำนวน ๒๖๐ คน โดยสุ่มจากข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ๐.๘๘ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนครบทั้ง ๒๖๐ ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

^๑ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: siriratanasudjai@hotmail.com

^๒ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: j_achara@hotmail.com

^๓ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: sananpr@gmail.com

^๔ สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: supod123@hotmail.com

ผลการวิจัยพบว่า ๑. สมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ๔ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑) ด้านภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ มีบุคลิกภาพดี เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการสื่อสาร ๒) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ จัดทำหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม และแหล่งการเรียนรู้ และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ๓) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ จัดบรรยากาศชั้นเรียน และกำกับดูแลชั้นเรียน ๔) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย และทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ๒. ผลการตรวจสอบเชิงยืนยัน พบว่า สมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความกลมกลืนคือ ค่า $\chi^2 = 40.06$, $df = 31$, $p\text{-value} < .05$; Relative $\chi^2 = 0.14$; $GFI = .98$; $AGFI = .93$, $RMR = .02$; $SRMR = .049$, $RMSEA = .03$ แต่ละองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง ๐.๖๕-๑.๐๐ แต่ละตัวชี้วัดขององค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง ๐.๕๖-๑.๐๐

คำสำคัญ: ตัวชี้วัด, สมรรถนะประจำสายงาน, ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน, กระทรวงกลาโหม

Abstract

The objective of this quantitative research was to develop competency indicators of Military Instructors, in Educational Institutes under the

Ministry of Defence. Two-steps of research were:

- 1) reviewing concepts of management competency of these Military Instructors through literature review, and interviewing five experts and
- 2) investigating competency indicators of school administrators using a questionnaire, constructed by the researcher with the overall reliability of 0.98, applying to a sample of 260 randomly selected from the Military Instructors. All 260 questionnaire copies were returned and usable. The statistics used in the research were confirmatory factor analysis.

The research found of the study showed that 1) Functional Competency Indicators of Military Instructors in Educational Institutes under the Ministry of Defence consisted of 4 components, 13 indicators as follows 1) Teacher Leadership consists of 5 indicators, namely, Good Personality. Roll Model. Professionalism. Chang agency And Communication Skills. 2) Curriculum and Learning Management consists of 4 indicators: Making Curriculum, Learning Management, and Instruction Media. And Learning Measurement and Evaluation. 3) Classroom Management consists of 2 indicators: Atmosphere Organizer and Classroom Organizer. And 4) Classroom Research consists of 2 indicators: Introduction of Research And Research for Improve Learners. 2) Each factor and indicators were consistent with the empirical data: ค่า $\chi^2 = 40.06$, $df = 31$, $p\text{-value} < .05$; Relative $\chi^2 = 0.14$; $GFI = .98$; $AGFI = .93$, $RMR = .02$; $SRMR = .049$, $RMSEA = .03$ The weight of each factor was between 0.65-1.00, and the standard weight of each indicators war between 0.56-1.00.

Keywords: Indicators, Functional Competency, Military Instructors, Ministry of Defense

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องคัดสรรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นยุคปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรเปรียบเสมือนรากฐานหรือเสาหลักขององค์กร หากองค์กรมีรากฐาน และเสาหลักที่แข็งแกร่งก็สามารถเผชิญกับอุปสรรคปัญหาภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น (วนิดา วาตีเจริญ และคณะ, ๒๕๕๖) แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นกฎหมายบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ นั้น มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยสถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้การกิจดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนมีศักยภาพและทักษะ อันจำเป็นในการดำรงชีพ รวมถึงสร้างบุคลิกภาพทางสังคมให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคมและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมได้ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน คือ ครูผู้สอน ดังนั้น หากจะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนต้องเริ่มพัฒนาที่ครูผู้สอนเป็นลำดับแรก

ในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลตามแนวคิดของ McClelland โดยพิจารณาว่า สมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ประมา ศาสตระรุจิ, ๒๕๕๐) โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๔๘) ได้กล่าวว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้ว

จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การประเมินสมรรถนะของบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กระทรวงกลาโหมจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา ๒๑ โดยสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นสถาบันหลักของชาติในการผลิตนักเรียนทหาร ให้มีความเป็นผู้นำและมีความรู้ทางวิชาการ มีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อให้เกิดการศึกษา อบรม นักเรียนทหารในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัยกับวิชาทหารให้เป็นผู้มีคุณสมบัติและทัศนคติพื้นฐาน พร้อมทั้งพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีมีความก้าวหน้าทั้งในด้านความรู้ อุปนิสัย และคุณสมบัติของผู้นำหน่วย

จะเห็นได้ว่า สถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ถือเป็นโรงเรียนเฉพาะทางที่จัดการศึกษาให้แก่ นักเรียนทหารอันเป็นกำลังหลักในด้านความมั่นคงของชาติ ในอนาคต ดังนั้นข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันเหล่านี้ จึงควรต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับโรงเรียนที่มีความเป็นโรงเรียนเฉพาะทาง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนมีสมรรถนะที่ตรงกับลักษณะงานด้านการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาทางทหาร และเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

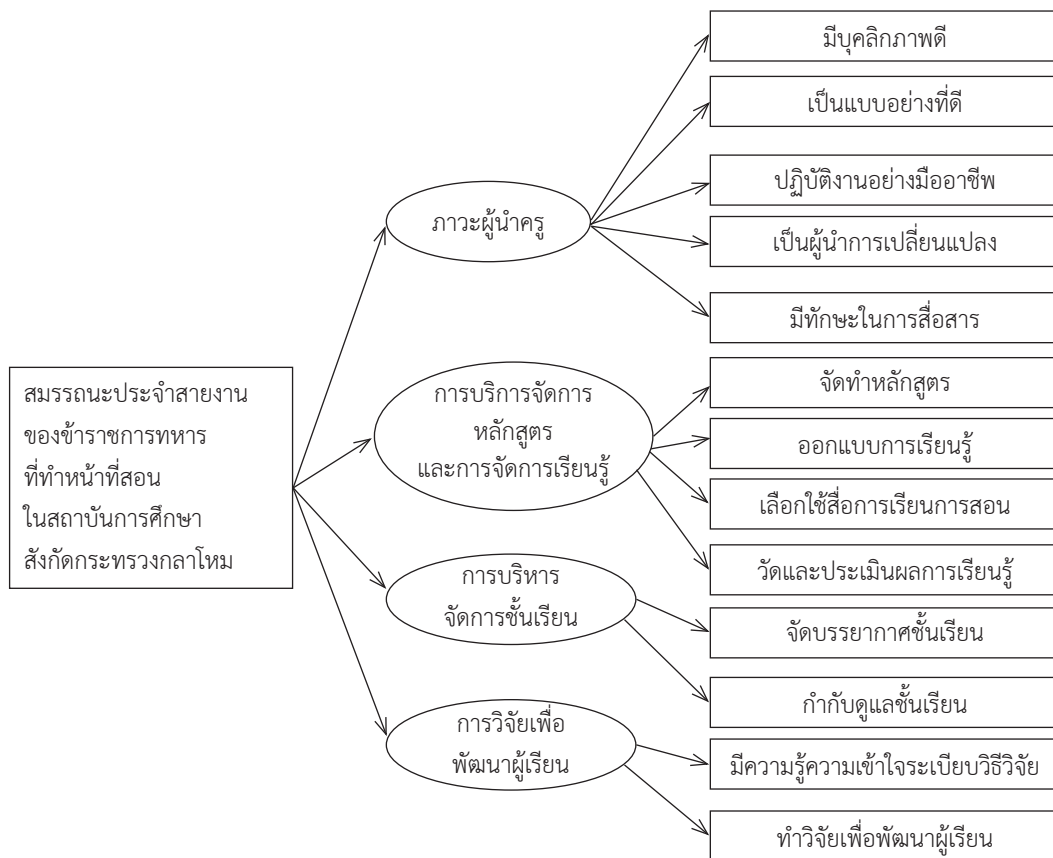
๑. เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงกลาโหม

๒. เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะ (Competency) จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การศึกษาแนวคิดทฤษฎี และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ ผลการสังเคราะห์และสัมภาษณ์ได้สมรรถนะ และตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการกำหนดกรอบสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน ๕ คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ประชากรที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งได้แก่ สถาบันการศึกษาในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนนายสิบทหารบก โรงเรียนชุมพลทหารเรือ โรงเรียนจำอากาศ โรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร และโรงเรียนในระดับอุดมศึกษา ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ และโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช รวม ๘๒๙ คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการยอมรับในการวิเคราะห์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐ เท่าของตัวชี้วัด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, ๒๕๔๒) ซึ่งในงานวิจัยนี้มีตัวชี้วัดจำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด จึงได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน จำนวน ๒๖๐ คน

เครื่องมือในการวิจัย

๑. การกำหนดสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ใช้การศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

๒. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม

ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ หาคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่า IOC พบว่า อยู่ระหว่าง ๐.๖๐-๑.๐๐ วิเคราะห์ความเที่ยง โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคพบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ ๐.๙๘ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

๒. แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสถิติที่บ่งบอกความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ วิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ตอนที่ ๑ ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาตามข้อมูลที่ได้จากการตรวจเอกสารสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม

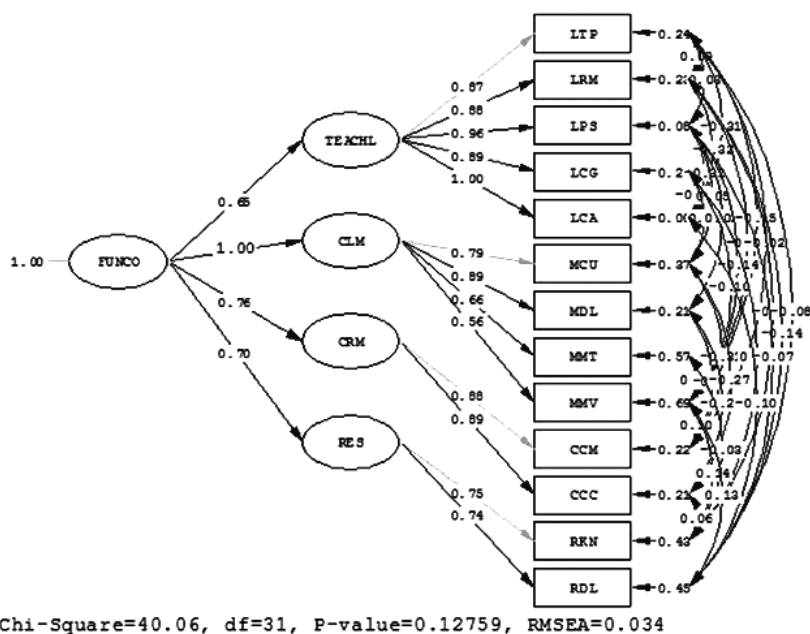
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาสังเคราะห์แนวคิดการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย ๔ ด้าน ๑๓ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑) ด้านภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ มีบุคลิกภาพดี เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการสื่อสาร ๒) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ จัดทำหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม และแหล่งการเรียนรู้ และวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ๓) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ การจัดบรรยายภาคชั้นเรียน และกำกับดูแลชั้นเรียน ๔) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย และทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม มีรายละเอียดดังนี้

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่าตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.63) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.73)

การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยตัวแปรแฝงทั้งหมด ๔ ตัวแปร และตัวชี้วัด ๑๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) ด้านภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ มีบุคลิกภาพดี เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีทักษะในการสื่อสาร ๒) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ จัดทำหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม และแหล่งการเรียนรู้ และวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ๓) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ การจัดบรรยายภาคชั้นเรียน และกำกับดูแลชั้นเรียน ๔) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย และทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน แสดงดังภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ โมเดลสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนประกอบด้วย Chi-Square/Degree of Freedom ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ ๐.๑๔ (<๒.๐๐) Goodness of Fit ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ ๐.๙๘ (>๐.๙๐) Adjust Goodness of Fit ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ ๐.๙๓ (>๐.๙๐) Root Mean Square Residual ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ ๐.๐๒ (<๐.๐๕) และ Root Mean Square Error of Approximation ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ ๐.๐๓ (<๐.๐๕) สรุปการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ผลว่าผ่านเกณฑ์ โมเดลที่ได้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรม LISREL เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมรรถนะประจำสายงาน ๔ ด้าน และตัวชี้วัด ๑๓ ตัวชี้วัด ซึ่งรายละเอียดปรากฏในตาราง

ตาราง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรแฝง	ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)				
		B	S.E.	B	t	R ²
TEACHL	LTP	0.59	-	0.87	-	0.76
	LRM	0.53	0.02	0.88	24.25	0.77
	LPS	0.66	0.03	0.96	25.39	0.92
	LCG	0.63	0.03	0.89	19.79	0.79
	LCA	0.49	0.04	1.00	11.43	1.00
CLM	MCU	0.55	-	0.79	-	0.62
	MDL	0.51	0.03	0.89	15.22	0.79
	MMT	0.36	0.03	0.66	11.20	0.44
	MMV	0.28	0.03	0.56	9.26	0.31
CRM	CCM	0.4	-	0.88	-	0.77
	CCC	0.42	0.03	0.89	14.13	0.79
RES	RKN	0.50	-	0.76	-	0.58
	RDL	0.52	0.06	0.74	8.98	0.55

หมายเหตุ: **p<.01

สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าเป็นบวกอยู่ระหว่าง ๐.๖๕ ถึง ๑.๐๐ โดยองค์ประกอบทุกด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่า องค์ประกอบทั้งหมดเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบในการบ่งชี้สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (CLM) ซึ่งมีค่าเท่ากับ ๑.๐๐ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน โดยรวมได้ร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน (CRM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๖ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (RES) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๐ และการมีภาวะผู้นำครู (TEACHL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๖๕ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน โดยรวมได้ร้อยละ ๑๐๐ และร้อยละ ๒๓ ตามลำดับ

ในส่วนความเที่ยงของตัวแปร ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำครู (TEACHL) มีค่าความเที่ยง (ρ_c) เท่ากับ ๐.๙๗ และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v) เท่ากับ ๐.๕๕ ตัวแปรแฝงการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (CLM) มีค่าความเที่ยง (ρ_c) เท่ากับ ๐.๘๒ และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v) เท่ากับ ๐.๕๔ ตัวแปรแฝงการบริหารจัดการชั้นเรียน (CRM) มีค่าความเที่ยง (ρ_c) เท่ากับ ๐.๗๗ และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัด

ได้ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v) เท่ากับ ๐.๖๓ และตัวแปรแฝงการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (RES) มีค่าความเที่ยง (ρ_c) เท่ากับ ๐.๗๘ และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (ρ_v) เท่ากับ ๐.๖๔

สรุปและอภิปรายผล

๑. ผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านภาวะผู้นำครู ๒) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ๓) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ ๔) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะชั้นเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้พื้นฐาน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งผู้เรียนมีความหลากหลาย หรือเรียกได้ว่ามีความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นการบริหารจัดการชั้นเรียนจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้ชั้นเรียนอยู่ในสภาพความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยชั้นเรียนที่มีการบริหารจัดการดีเป็นความสามารถของผู้สอนที่ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการเรียนการสอน โดยการบริหารจัดการชั้นเรียนถือเป็นการสะท้อนความสามารถของครูผู้สอน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนพร้อมสำหรับการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ ศศิธร ชันติธรางกูร (๒๕๕๑) กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่ครูมีอาชีพต้องให้ความสำคัญและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสอดคล้องกับที่ สันติ บุญภิรมย์ (๒๕๕๗) กล่าวว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการช่วยให้การเรียนรู้ของ

ผู้เรียนและการสอนของผู้สอนได้อิทธิพลต่อกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดในขณะนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษาในระดับสูงสุด และผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพได้เต็มตามศักยภาพพร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุนการสอนของผู้สอนให้เต็มศักยภาพทั้งสองฝ่าย

๒. จากผลการวิจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดโดยมีทักษะในการสื่อสารมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ๑.๐๐ อาจเนื่องมาจากทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับครู หรือข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน เพราะทางการทหารนั้นทักษะในการสื่อสารถือเป็นเรื่องสำคัญมาก เนื่องจากการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทันเวลา ถือเป็นหัวใจหลักในการปฏิบัติงาน ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนจึงต้องมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็วทันห้วงเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสงขลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๑ ของ เทพธำรงค์ จันทรงชัย (๒๕๕๖) พบว่า หนึ่งในองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้นำครูเป็นผู้มีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน เป้าหมายการสื่อสารที่ดีจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลที่ดี อันจะช่วยนำพาผู้เรียนและสถาบันการศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างสูงสุด และยังสอดคล้องกับที่ พิริยา ศิริวรรณ (๒๕๕๙) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร ถือเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะส่งผลให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดี

ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อันจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้ การสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้อง ตรงไปตรงมา ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จะสามารถเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด โดยหากครูขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแล้ว อาจทำให้ผู้เรียนไม่ได้พัฒนาการเรียนรู้รวมถึงไม่บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากผลการวิจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ตัวชี้วัดด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๑.๐๐ ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ จัดทำหลักสูตร (MCU) ออกแบบการเรียนรู้ (MDL) เลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม และแหล่งการเรียนรู้ (MMT) และวัดและประเมินผล การเรียนรู้ (MMV) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๙, ๐.๘๙, ๐.๖๖ และ ๐.๕๖ ตามลำดับ โดยออกแบบการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ๐.๘๙ อาจเนื่องมาจากการออกแบบการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เพราะการออกแบบการเรียนรู้ คือ กระบวนการวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนการสอนที่ต้องการ กล่าวคือ จะสอนอะไรและสอนอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมาย และจะทราบได้อย่างไรว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนจะเป็นไปในทิศทางใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การออกแบบการเรียนรู้ของผู้สอน โดยหากผู้สอนออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ คำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ รู้จักประยุกต์ใช้หลักและวิธีสอนให้เหมาะกับผู้เรียน ใช้สื่อการสอนที่หลากหลาย มีการวัดและประเมินผลที่ครอบคลุม

กระบวนการเรียนการสอนและตรงตามวัตถุประสงค์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จึงถือว่าการออกแบบการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนจะได้ยืมมาจากการออกแบบที่ดี ซึ่งหากข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนออกแบบการเรียนรู้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ย่อมส่งผลให้นักเรียนทหารเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากผลการวิจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๗๖ ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ จัดบรรยากาศชั้นเรียน (CCM) และกำกับดูแลชั้นเรียน (CCC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ ๐.๘๘ และ ๐.๘๙ ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีค่าน้ำหนักที่สูงใกล้เคียงกัน อาจเป็นเพราะทั้งการจัดบรรยากาศชั้นเรียนและการกำกับดูแลชั้นเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดบรรยากาศชั้นเรียนเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และสร้างเสริมผู้เรียนในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม รวมถึงแก้ไขปัญหาวุฒิกรรมของนักเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนตลอดจนบรรลุผลตามเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับที่ วรากรณ์ ศรีวีโรจน์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน (Learning and Classroom Management) เป็นบทบาทสำคัญของครูทุกคน เนื่องจากชั้นเรียนมีความสำคัญ

เปรียบเสมือนบ้านที่สองของนักเรียน นักเรียนจะใช้เวลามากอยู่ในชั้นเรียนประมาณวันละ ๕-๖ ชั่วโมง อิทธิพลของชั้นเรียนจึงมีมากพอที่จะปลูกฝังลักษณะของเด็กให้เป็นแบบที่ต้องการได้ เช่น ให้เป็นตัวของตัวเอง ทำให้สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี ให้ชอบแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ให้ความรับผิดชอบ ให้รู้จักคิดวิเคราะห์ ดังนั้นเพื่อให้ นักเรียนมีคุณลักษณะนิสัยดังประสงค์ และมีความรู้สึกรอบรู้สบายใจในการอยู่ในชั้นเรียน

ผลการวิจัยในส่วนค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่า การปลูกฝังให้นักเรียนทหารมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถาบันการศึกษาของกระทรวงกลาโหมนั้นเป็นสถาบันการศึกษาทางทหารที่เน้นย้ำให้นักเรียนทหารมีระเบียบวินัยเป็นอันดับแรก เพราะระเบียบวินัยเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติตนที่สำคัญ ทำให้รู้จักควบคุมตนเอง หากบุคคลมีระเบียบวินัยย่อมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับข้อห้ามที่กำหนดไว้ ระเบียบวินัยจะช่วยให้เกิดความเรียบร้อย สร้างความสามัคคีปรองดองในกลุ่ม และช่วยให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ระเบียบวินัยจึงเป็นปัจจัยหลักของการปกครองบังคับบัญชา นักเรียนทหารให้อยู่ร่วมกันอย่างเรียบร้อย หากขาดระเบียบวินัยจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา สอดคล้องกับที่ กรมวิชาการ (๒๕๔๒) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ไร้ระเบียบวินัยของนักเรียนเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อตัวของนักเรียนโดยตรงและยังส่งผลไปถึงการพัฒนาต่าง ๆ ให้ขาดประสิทธิภาพไปด้วย การมีระเบียบวินัยจึงเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะทำให้ทุกคนควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การงาน และสังคม ดังนั้นข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนจึงเน้นย้ำในการปลูกฝังระเบียบวินัยให้แก่ นักเรียนทหารมาก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า นอกจากการสอนวิชาการแล้ว การปลูกฝังระเบียบวินัยถือเป็นหน้าที่หลักของข้าราชการทหารที่

ทำหน้าที่สอน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๐) กล่าวว่า ทั้งครู อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักในภาระหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนนักเรียน โดยจะต้องศึกษาหารูปแบบและวิธีการในการปลูกจิตสำนึกให้แก่นักเรียนในด้านความมีวินัย เพราะหากนักเรียนขาดความมีวินัยจะทำให้เกิดปัญหาด้านการเรียน การปฏิบัติตนในสังคม และการดำรงชีวิตในสังคม หากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะเป็นภาระของสังคมไปในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

๑. สถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ในระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาและระดับอุดมศึกษาสามารถนำผลการวิจัยจากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดสมรรถนะข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนได้ เนื่องจากผลการวิจัยในการสังเคราะห์สมรรถนะนั้นได้สมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานที่ชัดเจนและมีความสอดคล้องกัน

๒. ผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่กรมกำลังพลทหารบก กรมกำลังพลทหารเรือ กรมกำลังพลทหารอากาศ และกรมกำลังพลทหารในการกำหนดแนวทางคัดเลือกบุคลากรในส่วนของการข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลในสายการสอนอีกด้วย

๓. ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ดังนั้นสถาบันการศึกษามี

สามารถนำผลการประเมินข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนไปเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกำลังพลในทุกตัวชี้วัดให้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป เนื่องจากทุกตัวชี้วัดแสดงถึงความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อันจะส่งผลให้ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน และนักเรียนทหารมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้สถาบันการศึกษามีคุณภาพด้วยเช่นกัน

๔. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้นหน่วยต้นสังกัดและสถาบันการศึกษา จึงควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะในด้านนี้โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร ประเมินหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา และเกณฑ์คุณภาพพระศานานาชาติ และส่งเสริมให้ออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อเน้นการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ นอกจากนี้แล้วยังควรส่งเสริมให้ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนมีทักษะในการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมและแหล่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน อีกทั้งเน้นการส่งเสริมให้วัดและประเมินผลผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลายตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยวัดและประเมินผลนักเรียนทหารตามสภาพจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของผู้สอน และคุณภาพของสถานศึกษา

๕. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนในสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ในระดับการศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (๒๕๕๒). *แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- เทพรังสรรค์ จันทรังษี. (๒๕๕๖). “การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, ๓๗(๑), ๖๘-๗๖.
- ประมา ศาสตรระจุ. (๒๕๕๐). *การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิริยา ศิริวรรณ. ๒๕๕๙. “การสื่อสารภายในองค์กร (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล) เรื่องที่ไม่อาจมองข้าม”. *วารสารเวชบันทึกศิริราช*, ๙(๑), ๓๘-๔๓.
- วนิดา วาติเจริญ และคณะ. ๒๕๕๖. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรารณ ศรีวิโรจน์. (ม.ป.ป.). *เอกสารประกอบการสอน รายวิชา ๑๐๒๖๓๐๒ การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน (Learning and Classroom Management)*. ม.ป.ท.
- ศศิธร ชันดิธรางกูร. ๒๕๕๑. “การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ”. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, ๑(๒), ๑-๑๙.
- สันติ บุญภิรมย์. ๒๕๕๗. *การบริหารจัดการในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ : ทริบเพิล เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (๒๕๕๐). *การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๔๘). “การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์” สืบค้นเมื่อ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐, จาก <http://kromchol.rid.go.th/person/compent/competency.pdf>
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (๒๕๕๗). *สรุปสาระสำคัญการประชุมวิชาการ อภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. ม.ป.ท.
- Mc Clelland, David C. 1973. Testing for Competence Rather than for “Intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1-14