

สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

The Competency of Educational Administrator and Teacher Performance in Basic Education Schools under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 3.

ภัทรพงษ์ สันเทพ¹ และเพ็ญนภา สุขเสริม²

Pattarapong Santhep¹ and Pennapa Sukserm²

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

อีเมล: pattaraponglanca@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

25 มิถุนายน 2564

10 กรกฎาคม 2564

15 กรกฎาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกเป็น ประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10 -20 ปี จำนวน 88 คน และประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 124 คน รวมทั้งสิ้น 314 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.219-0.635 ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ

.909 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test แบบ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับ ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรมีการวางแผนงานและมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ปรับปรุงและพัฒนางานของตนอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านการบริการที่ดี ให้บริการด้วยความเต็มใจ ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ให้บริการที่รวดเร็วจึงเป็นที่ประทับใจ เป็น One stop service คือไปแห่งเดียวงานสำเร็จ คุ่มค่า ถูกต้องชัดเจน 3) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยครูควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ตลอดจนการทำ PLC ระหว่างครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนางานและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษา 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการฝึกทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์ และ 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน และเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และดำรงไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์และมาตรฐานวิชาชีพ

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of opinions of the school administrators and teachers 2) to compare the opinions, classified by work experience, and 3) to study the guidelines for the development. The samples used in the research were school administrators and teachers in basic education schools under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 3, Academic Year 2020. The researcher determined the sample size by using the ready-made table of Krejcie & Morgan and using a geospatial sampling, classified into less than 10 years of work experience, 10 -20 years of work experience, and more than 20 years of work experience, totaling 314 people. A research instrument was a questionnaire with a 5-level approximation scale, IOC between 0.80-1.00, discrimination between .219-.635, and reliability at .909 level. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance deviation using a one-way F-test ANOVA.

The results showed that:

1. Level opinions on the performance of education institution administrators and teachers in basic education schools, it was found that the level of performance of the school administrators and teachers, overall, it was at a high level (\bar{X} = 3.86, SD = 0.21). The areas with the highest average were ethics and professional ethics, followed by good service. Self-development on the determination of achievement in the performance in order, the side with the lowest mean was teamwork.

2. The results of comparing the opinions of the school administrators and teachers on the performance of the school administrators and teachers in the basic education schools under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 3 , classified by work experience, it was found that the school administrators and teachers had opinions on the performance of the school administrators and teachers in the basic educational institutions under Chaiyaphum Primary Education Service Area Office 3 , in overview and aspects no different.

3. Guidelines for the development in 5 areas, consisting of 1) focusing on results of performance should have a plan and aim to work to be effective seek new knowledge. 2) Good service which provided service with willingness and use technology. 3) Self-development, teachers should have an exchange and learn with others. 4) Team work which skills should be trained to work effectively and 5) Ethics and professional ethics support in professional ethical development activities and use the philosophy of sufficiency economy.

Keywords: The Competency, Administration and Teacher Performance.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติด้านการศึกษา โดยเฉพาะความเป็นครู ซึ่งครูมีบทบาทหน้าที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ สร้างนิสัยและสมรรถนะ นอกจากวิธีการสอน ให้ใช้วิธีการอบรม บ่มเพาะ ชี้แนะ สร้างแรงบันดาลใจ และวิธีการหรือกระบวนการอื่นใดที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ ใฝ่รู้และมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ครูต้องอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ทำการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแม่พิมพ์และแบบอย่างที่ดี ต้องมีความอดทนและมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนรับรู้อย่างยอมรับถึงความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนด้วยความใส่ใจ ใจกว้างและมีเมตตา มีความสามารถในการชี้แนะหรือชี้แนะผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ และวิถีชีวิตด้วยความเอาใจใส่ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด มีขีดความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน (สาคร รัชชัยและวิเชียร รุ้ยนิยม, 2564)

ในปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้อยังไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งมีเพียงคู่มือการประเมินสมรรถนะครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบในการประเมินครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และเพื่อประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่านั้น ซึ่งปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข คือ ปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

ทุกสาระการเรียนรู้ มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าผลการทดสอบระดับประเทศอาจเกิดจากครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานน้อยลง เนื่องจากมีภาระงานนอกเหนืองานด้านการสอนที่มากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จึงมีความตระหนักถึงภารกิจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูที่ชัดเจนเต็มรูปแบบ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3, 2563)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.สมรรถนะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอสมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้เสนอสมรรถนะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน ที่ถูกต้องครบถ้วน และทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอองค์ประกอบสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ 1) ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน มาเป็นครูฝึก โดยการจัดการเรียนรู้แบบ BBL และ PLC 2) ครูทำหน้าที่รวมตัวกันเป็นชุมชน 3) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การพัฒนาตนของครูเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) การวัดและการประเมินผล

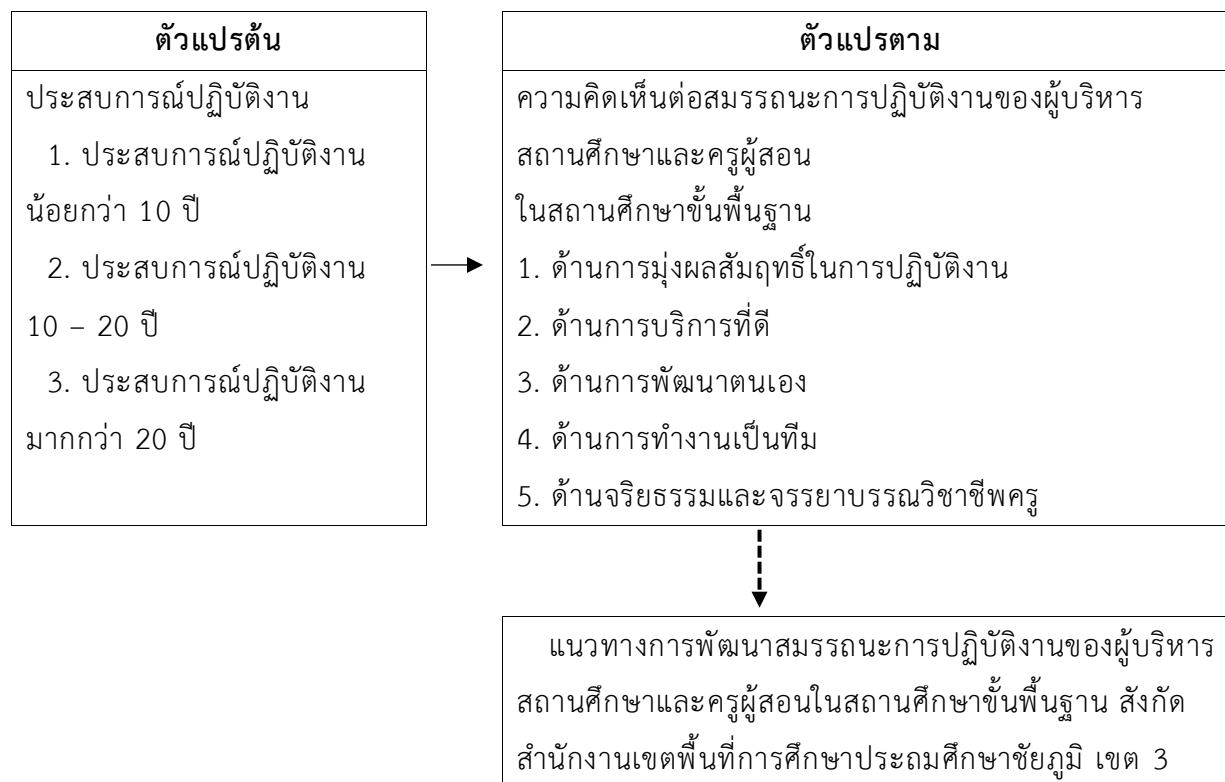
พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ (2557) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ชินกมล ประสาทร์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จากศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการปฏิบัติงาน จึงยึดแบบสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) โดยใช้ 5 องค์ประกอบ ดังนั้น ในการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้ศึกษาได้ศึกษาขอบข่ายสมรรถนะของสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดสมรรถนะหลักออกเป็น 5 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดัง ภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการและขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จากสถานศึกษา จำนวน 190 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 1,725 คน จำแนกเป็น ประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 559 คน ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10 -20 ปี จำนวน 482 คน และประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 684 คน รวมจำนวนประชากร ทั้งสิ้น 1,725 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 314 คน จำแนกเป็น ประสบการณ์ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 10 -20 ปี จำนวน 88 คน และประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 124 คน จากนั้นทำการหากกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด

การศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ประเภท

4.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

5.4 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง แล้วจำแนกเป็นประเด็นตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำเสนอในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Description Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรมีการวางแผนงานและมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง / พัฒนาทุกครั้ง มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3.2 ด้านการบริการที่ดี ควรมีความภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการ มีความกระฉับกระเฉง กระตือรือร้น รับฟังความคิดเห็นและผลสะท้อนกลับมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการให้บริการ จัด

บรรยากาศให้สะดวกต่อการให้บริการ เป็น One stop service คือไปแห่งเดียวงานสำเร็จ โดยใช้การสื่อสารที่ดี

3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเท่าทันโลก ข่าวสาร เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงพัฒนาทัศนคติคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดความภาคภูมิใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพตนเอง ส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา และสนับสนุนให้ครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมอาชีพ ตลอดจนการทำ PLC ระหว่างครูในกลุ่มสาระเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรอื่นหรือชุมชน ควรฝึกปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

3.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ควรมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ พัฒนาตนเองและประพฤติปฏิบัติตนให้มีคุณสมบัติตามความเหมาะสมทางวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในความดี สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องตั้งงามให้เกิดแก่ศิษย์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้ปฏิบัติงานตามสมรรถนะได้แก่ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีระบบสนับสนุนการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนให้กำลังใจตามวาระโอกาส สามารถให้บริการด้านต่าง ๆ ทั้งตนเองและชุมชนและมีการปรับปรุงการให้บริการ มีการพัฒนาตนเอง สรรวจตนเอง วิเคราะห์สาเหตุความสำเร็จ ผูกอบรมตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนมีการทำงานเป็นทีมโดยมีปฏิสัมพันธ์กับครูและชุมชน มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน พยายามสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อการพัฒนาโรงเรียน สมาชิกในองค์กรไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถสื่อสารและตั้งใจไม่ว่าจะเป็นการพูดและเขียนเรื่องราวต่าง ๆ ในแต่ละโอกาส การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี และการพูดจูงใจผู้อื่นในโอกาสต่าง ๆ และเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามวาระและโอกาส เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถ ความรู้ และกำลังใจแก่บุคลากร

ภายในองค์กร จนสามารถนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรสุดา เกิดแสง (2563 : 198-205) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารมุ่งพัฒนาสมรรถนะหลักให้กับครูทุกคนไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ทำให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้ครูต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะทุกคน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ย่อมปฏิบัติหน้าที่ตามสมรรถนะรายด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาผลงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันเวลาที่ตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานมีการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตามสมควรแก่โอกาส ตลอดจนสามารถสร้างองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีมทำให้งานที่ทำบรรลุจุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 12 (2560-2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564 : 16-20) กำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพขั้นสูง โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ระหว่างกัน และมีการวางแผนการพัฒนา ครูอย่างต่อเนื่อง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้ ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง (Need Assessment) ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและครบวงจร กำหนดกรอบและวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ประสานกับสถาบันการศึกษา สถาบันครูพัฒนาหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดทำหลักสูตรที่มีคุณภาพ ให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนและเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดที่เชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) พัฒนาบุคลากรในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีความรู้ทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองผ่านระบบ Online และแบบ Face-to-Face Training ปรับเปลี่ยนกระบวนการวิธีการประเมินครู โดยเน้นการประเมินสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนโดยผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นหลัก และประเมินจรรยาบรรณของครู ทุก ๆ 5 ปี (ประเมิน 360 องศา)จากนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ส่งผลให้ความคิดเห็นของสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ (2557) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก พบว่า สมรรถนะหลักมีความแตกต่างกัน และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญหนุน ชาเสน (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ ธาระรงค์ (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบ

สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์สอน และศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบ สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการมุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ควรหาวิธีการ เช่น การนำกระบวนการวิจัยมาใช้พัฒนา โดยศึกษาข้อดี ข้อด้อยของการบริการของสถานศึกษา แล้วหาวิธีการพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้นบนฐานข้อมูลการวิจัย

1.3 ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมกำลังใจในการทำงานมากขึ้นเช่น การมอบของที่ระลึกหรือรางวัลในวาระสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเกิด วันรับปริญญา และเมื่อได้รับรางวัลจากการเข้าประกวดต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 ควรใช้กระบวนการนิเทศในการติดตามงานให้มากยิ่งขึ้นและต่อเนื่อง เนื่องจากกระบวนการนิเทศติดตามจะทำให้ทราบจุดอ่อนและจุดเด่นในการพัฒนางานได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ ขนาดโรงเรียน และประเภทโรงเรียน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.3 ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- ชื่นกมล ประสาทร์. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10 (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,
- บุญหนุน ชาเสน (2558). *การพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4*. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พิรญาณ์ จ้อยเจริญ. (2557). *การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สาคร ธงชัย และวิเชียร รุ้ยนิยม. (2564). *การส่งเสริมตามบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา,วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(1), 168-182.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2563). *แผนการดำเนินงานประจำปี 2563*. ชัยภูมิ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :

สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

_____. (2564). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ

2564. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุภาพรรณ ณะยะจง. (2562). การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.