การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก

THE DEVELOPMENT OF ASSESSMENT ON TEACHERS' TEACHING COMPETENCY IN PRIMARY SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN THE EASTERN REGION

ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์[1], บุญมี พันธุ์ไทย[2]
บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์[3], ศักดิ์สิทธิ์ ขัตติยาสุวรรณ[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา 3) เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา สภาพ และปัญหาการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ครูเชี่ยวชาญสอนในระดับประถมศึกษา ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 112 คน โดยวิธีเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 42 คน และครูเชี่ยวชาญการสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 70 คน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล นำผลที่ได้สร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาดได้ค่า 0.97 และวิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธีการทดลอง

ผลการศึกษา 1) สภาพและปัญหาการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู พบว่า มีการประเมินการสอนของครูปีละ 1- 2 ครั้งแต่เป็นการประเมินภาพรวมของฝ่ายบริหาร ความไม่พร้อมทางเอกสาร ขาดเครื่องมือและรูปแบบที่ชัดเจน ครูขาดแคลนสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยไม่สามารถจัดการ

---

[1]นักศึกษาปริญญาเอก คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]รองผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[3]อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
[4]อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์

เรียนการสอนแบบบูรณาการ การบริหาร จัดการไม่เป็นระบบ ไม่ครอบคลุมทุกเรื่อง 2) การพัฒนารูปแบบการประเมิน สมรรถนะด้านการสอน โมเดลมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (X^2 = 193.63 p = , df = 105 , GFI = 0.946 , AGFI = 0.912 , R MSEA = 0.047X) 3) ผลการสร้างและประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูผลการประเมินพบว่า มีความเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มิว่าตั้งแต่ร้อยละ80ถึงร้อยละ100

ข้อค้นพบการประเมินสมรรถนะการสอนของครู มี 5 องค์ประกอบ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การประเมินองค์ประกอบหนึ่งจะส่งผลต่อองค์ประกอบอื่นๆ ดังนั้น การดำเนินการพร้อมกันทุกองค์ประกอบเพื่อพัฒนาการสอนของครูต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการประเมิน สมรรถนะด้านการสอน ครูในโรงเรียนประมศึกษา

Abstract

This research objectives were: 1) to study the condition and problems of the assessment on the teacher's teaching competency in primary schools under the Jurisdiction of the Office of Basic Education Commission in the Eastern Region, 2) to develop assessment model on teacher's teaching competency in primary schools, 3) to assess the assessment models on teacher's teaching competency in the primary schools There were 3 steps research process as follows: Step 1. To study and assess on teacher's teaching competency in primary schools by interviewing. The primary schools directors and the expert teachers who taught at the primary school level. Step 2. developing the assessment models on teacher's teaching in primary schools, using factor analysis. Data was collected from the sample group of 112 people by the specific identification method. The sample group consisted of 42 primary schools directors and 70 expert teachers teaching in primary schools. Confirmatory factor analysis was done with LISRIEL, the results were used to create the questionnaires, the content validity was checked by experts. The consistency of the model was checked with empirical data. And the manual model to assess the teacher's teaching performance. Step 3. Assessing the models on teacher's teaching competency in the primary schools by the experimental method.

The results of study showed that 1) the condition and problems of the assessment on the teacher teaching competency. The assessment on the teacher's teachings competency occurred 1-2 times per year, but there were the overall of the

management assessment. Incompletion of documents, lacking of the instruments and unable to assess. Teachers were lacked of modern innovative media. There were unable to manage integrated teaching. They were lack as systemic management and did not cover in every issue. 2) Creating and developing the models on competency assessment. The teaching competency models were consistent of empirical data (X^2 = 193.63 , p = , df = 105 , GFI = 0.946, AGFI = 0.912 , R MSEA = 0.047X). 3) The results of creating the assessment models of the teacher's teaching competency found that the appropriate data analysis were in accordance with the specified criteria. That were between 80 percent to 100 percent.

The assessment on teacher's teaching competency were consisted of 5 elements : 1) Focusing on the achievement operational of performance. 2) Good management. 3) Self-development. One element of the assessment model could affect other elements. Therefore, all elements of the operation could be developed all factors in order to develop the teacher's teachings competencies.

Keywords: Developing the assessment competency modles

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนของสังคมในปัจจุบันยุคความเจริญก้าวหน้าแห่งเทคโนโลยีชั้นสูงการสื่อสารที่ไร้พรมแดนทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในสังคมด้านการศึกษาจึงเป็นรากฐานมีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมนานาอารยประเทศ การจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้าน นโยบายการศึกษาของรัฐ ด้านคุณภาพของหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรสำคัญที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ สำหรับการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายแนวทางตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการที่ได้เสนอแนะไว้ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถจัดหาคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน และในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องมีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (ศุภัสรา ชิดชู. http://supatsara5581103079.blogspot.com/2013/07/21.html.)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะ และมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม (5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ (1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) การพัฒนาผู้เรียน (3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (5) ภาวะผู้นำครู (6)การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูโรงเรียนในระดับการศึกษาประถมศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออก การศึกษาหาแนวทางการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการสอนของครูเพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือประเมิน การกำหนดวิธีการประเมินเกณฑ์ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูว่ามีสภาพอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านการสอนและในด้านการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้กับนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนขั้นพื้นฐาน มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรง

เรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์รองของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก

3. เพื่อประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา และ2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) 2) การบริการที่ดี (Service Mind) 3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) 4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) 5)จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

กลุ่มที่ใช้ศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน 2) ครูเชี่ยวชาญด้านการสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 11 คน 2) กลุ่มที่ใช้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการสอนของครูจากการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิค Factor Analysis จำนวน 112 คน ประกอบด้วย (1) ผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 42 คน (2) ครูเชี่ยวชาญด้านการสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 70 คน 3) กลุ่มที่ใช้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการสอนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออก ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออก จำนวน 377 คน 4) กลุ่มที่ใช้ศึกษาในการประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู จำนวน 126 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 21 คน ครูผู้สอน จำนวน 70 คน เพื่อนครู จำนวน 35 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหา การประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก ดังนี้

การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก 1) บุคคลที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน (2) ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 11 คน 2) กำหนดพื้นที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ในการศึกษาค้นคว้าเป็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก 3) กรอบคำถามในการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์นั้นได้มีแบบกำหนดกรอบคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการประเมินการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการสอนของครู ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญ มีวิธีการดังนี้ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ด้านการสอน จำนวน 112 คน สุ่มแบบเจาะจงจากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการสอน มีความเข้าในใจบริบทของครู รวมทั้งครูที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 42 คน และ (2) ครูผู้สอนระดับชำนาญการพิเศษ (คศ. 3) ขึ้นไปโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 70 คน 2) สร้างแบบสอบถามการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูตามสมรรถนะ 5 ด้าน ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) การทำงานเป็นทีม (Team Work)และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher’s Ethics and Integrity) 3) สร้างเครื่องมือวัดตามสมรรถนะ 5 ด้าน เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด 4) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และความชัดเจนของภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence-IOC) โดยตั้งเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ 5) นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปมีค่าเท่ากับ 0.97 6) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน 7) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL V8.72)

2. ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการสอนของครู ตามการรับรู้ของครูผู้สอน มีวิธีการดังนี้ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก จำ

นวน 22,742 คน (ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2545)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในระดับประถมศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608-609) จำนวน 377 คน จากจำนวนประชากร 22,763 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Statified Random Sampling) 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ชุดเดียวกับเครื่องมือตาม ข้อ 1 3) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL V8.72) เช่นเดียวกันกับ ข้อ 1

ผลการวิจัยปัญหาการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู มีรายละเอียด ดังนี้

ปัญหาการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูปัจจุบันนี้มีปัญหาอะไรบ้าง

1. ครูมักจะไม่ยอมรับ ผลการประเมิน
2. ครูในโรงเรียนมีจำนวนน้อย
3. ครูยังขาดแคลนสื่อ และนวัตกรรมที่ทันสมัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบูรณาการที่หลากหลาย
4. ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่
5. ครูสนใจขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนามากกว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่และภารกิจหลัก เป็นที่ยอมรับของครู
6. ชี้แจงให้ครูได้เข้าใจผลการประเมิน และยอมรับมุมมองของผู้บริหารและครูผู้ประเมิน เพราะผลที่ได้จะทำให้ตัวผู้ถูกประเมิน ผู้บริหารให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวัสดุอุปกรณ์ที่ขาดแคลน
7. ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและยึดการทำงานที่เน้นสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน อย่างเคร่งครัด
8. ให้ครูที่รับการประเมินทราบเกณฑ์การประเมินก่อนทำการประเมิน นำผลการประเมินแจ้งในที่ประชุม ตามระดับสายช่วงชั้นที่จัดประชุมเพื่อให้ครูในระดับสายช่วงชั้นทราบและนำไปพัฒนาตามข้อการประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ
9. ครูต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณครูอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชน สังคม และประเทศชาติ
10. ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณ และความเป็นครู และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
11. ประเมินผลการปฏิบัติงานครูโดยยึดหลักผลงานเชิงประจักษ์ มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินที่ชัดเจนแจ้งผลการประเมินให้ครูทุกคนทราบ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan)
12. โรงเรียนไม่มีผู้เชี่ยวชาญในด้านการประเมิน
13. โรงเรียนไม่มีรูปแบบเอกสารในด้านการประเมิน
14. ขาดความตระหนักและความเข้าใจเรื่องของการมุ่งผลสัมฤทธิ์
15. จัดกระบวนการเรียนการสอน ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยังใช้วิธีการเดิม ๆ
16. ขาดการวัดและประเมินผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
17. เมื่อประเมินผลแล้วและหากพบปัญหาที่ควรแก้ไขหรือพัฒนาต่อยอด ก็จะรีบดำเนินการ และคอยช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างใกล้ชิด ข้อเสนอแนะในการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู

18. แจ้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร

19. ก่อนการประเมินควรแจ้งหัวข้อให้ครูที่จะรับการประเมิน

20. ประชุมชี้แจงให้ครูผู้สอนรับทราบถึงแนวทางการประเมิน

21. ทราบเพื่อเตรียมเอกสารหรือชี้แจงข้อคำถามการสัมภาษณ์ได้ตรงประเด็น และเป็นการเตรียมความพร้อมในการประเมินแนะนำ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสื่อการเรียนการสอน

ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการสอนของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) การทำงานเป็นทีม (Team Work) และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยันองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอนของครู ตามการรับรู้ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าตั้งแต่ -0.003 ถึง 1.761 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงที่สุด ได้แก่ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (Y_{15}) กับความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (Y_{15}) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีค่าต่ำที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (Y_4) กับการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Y_{18})

เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ พบว่า มีค่าเท่ากับ 9668.837 ($P < .000$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO (Kaiser-Mayer-Olkin measure of sampling adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.963 ซึ่งมีค่าสูงเข้าใกล้ 1 ผลการทดสอบนี้แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับสอง (second order confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL V.8.80) (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข) มีผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอนของครูที่ผู้วิจัยสังเคราะห์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมลิสเรล มีดังนี้

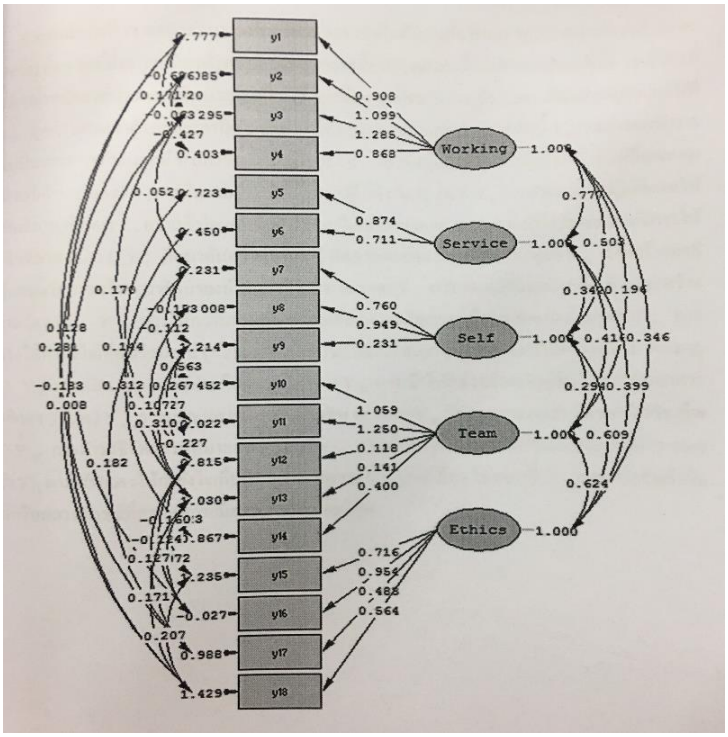
โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (x^2) มีค่าเท่ากับ 147.998 ค่าความน่าจะเป็น (p) มีค่าเท่ากับ 0.000149 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 91 แสดงว่า ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ตามเกณฑ์การพิจารณา $p > .05$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.886 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.786 รวมทั้งค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอนของครูที่ผู้วิจัยสังเคราะห์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ												R^2					
	องค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working)			องค์ประกอบการบริการที่ดี (Service)			องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง (Self)			องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (Team)			องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Ethics)					
	b	SE	t	b	SE	t	b	SE	t	b	SE	t	b	SE	t	Working	Service	Self	Team	Ethics
Y_1	0.563	0.104	5.424	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.220	0.137	-	-	-	-
Y_2	0.705	0.079	8.930	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.577	0.308	-	-	-	-
Y_3	0.951	0.103	9.256	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.663	0.106	-	-	-	-
Y_4	0.534	0.099	5.367	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.239	0.208	-	-	-	-
Y_5	0.000	0.000	0.000	0.987	0.101	9.739	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.635	-	0.204	-	-	-
Y_6	0.000	0.000	0.000	0.701	0.077	9.126	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.488	-	0.272	-	-	-
Y_7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.796	0.066	12.085	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.787	-	-	-0.017	-	-
Y_8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.919	0.067	13.642	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.931	-	-	1.085	-	-
Y_9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.057	0.089	0.644	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	-	-	-0.001	-	-
Y_{10}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.994	0.094	10.560	0.000	0.000	0.000	0.682	-	-	-	0.142	-
Y_{11}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.265	0.091	13.863	0.000	0.000	0.000	1.021	-	-	-	0.614	-
Y_{12}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.134	0.076	-1.769	0.000	0.000	0.000	0.020	-	-	-	-0.004	-
Y_{13}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.084	0.055	0.000	0.000	0.000	0.000	-	-	-	0.006	-
Y_{14}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.538	0.084	4.090	0.000	0.000	0.000	0.116	-	-	-	0.020	-
Y_{15}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.677	0.115	5.903	0.260	-	-	-	-0.037	-
Y_{16}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.967	0.067	14.443	1.080	-	-	-	1.233	-
Y_{17}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.547	0.089	6.122	0.223	-	-	-	-0.028	-
Y_{18}	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.506	0.110	4.586	0.149	-	-	-	-0.023	-

$x^2 = 147.998$, df = 91, p = 0.000149

GFI = 0.886,AGFI = 0.786 , RMSEA = 0.0610



ภาพที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

0.0610 จึงยอมรับสมมุติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นั่นคือองค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอนของครูที่ผู้วิจัยสังเคราะห์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้คะแนนดิบจากข้อมูล พบว่า องค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working) ตัวบ่งชี้การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน(Y_3) มีน้ำหนักมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.951 รองลงมาได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน (Y_2) มีค่าเท่ากับ 0.705 และองค์ประกอบการบริการที่ดี (Service) ตัวบ่งชี้ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ (Y_5) มีน้ำหนักมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.987 รองลงมาได้แก่ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ (Y_6) มีค่าเท่ากับ 0.701 และองค์ประกอบการพัฒนาตนเอง (Self) ตัวบ่งชี้การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ(Y_8) มีน้ำหนักมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.919 รองลงมาได้แก่ ตัวบ่งชี้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ (Y_7) มีค่าเท่ากับ 0.796 และองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (Team) ตัวบ่งชี้การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน (Y_{10}) มีค่าน้ำหนักมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.994 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา (Y_{14}) มีค่าเท่ากับ 0.338 และองค์ประกอบจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Ethics) ตัวบ่งชี้ วินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ (Y_{16}) มีน้ำหนักมาก

ที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.967 รองลงมา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (Y_{15}) มีค่าเท่ากับ 0.677

ผลการประเมินคู่มือการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู

ผลการประเมินรวมทุกมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่า โดยรวมผู้ประเมินมีความเห็นว่า คู่มือการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูมีความเหมาะสมในระดับมากทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 18 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.118 ถึง 1.285 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทุกค่า

การอภิปรายผล

สมรรถนะด้านการสอนของครูมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) (2)การบริการที่ดี (Service Mind) (3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) (4)การทำงานเป็นทีม (Team Work) (5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดที่ว่าสมรรถนะประกอบด้วยกลุ่มการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เช่น วัฒน์ บุญกอบ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมี 6 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม ประกอบด้วยค่านิยมและจริยธรรม แนวคิดในการปลูกฝังค่านิยมและจริยธรรม การพัฒนาและวิธีปลูกฝังค่านิยมการวัดผลและการประเมินผล สมรรถนะด้านความรู้พื้นฐานของระเบียบวิธีวิจัย

สมรรถนะด้านการสอนของครูทั้ง 5 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง (Self) = 0.894 องค์ประกอบการบริการที่ดี (Service) = 0.857 องค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working) = 0.781 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (Team) = 0.426 และองค์ประกอบจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Ethics) = 0.224 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ทั้ง 18 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.200 ถึง 0.827 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของทุกองค์ประกอบ ดังนี้ C 1 การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์งาน (0.467) C 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน (0.340) C 3 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน (0.426) C 4 การพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (0.540) C 5 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ (0.530) C 6 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ (0.580) C 7 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ (0.827) C 8 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ (0.481) C 9 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

(0.374) C 10 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน (0.455) C 11 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน (0.276) C 12 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย (0.704) C 13 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม (0.495) C 14 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา (0.200) C 15 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (0.716) C 16 วินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ (0.585) C 17 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม (0.760) C 18 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (0.604) แสดงว่า C 7 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ มีความสำคัญมากที่สุดในขณะที่ C 14 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา มีความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ชวนพิศ สิทธิ์ธาดา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล 2)นำเสนอรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล โดยมีวิธีการพิจารณาในรูปแบบการวิจัยเชิงอนาคตด้วยเทคนิค Ethnographic Future Research (EFR) ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านวิชาชีพ(professional competency) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (leadership competency) สมรรถนะในหน้าที่ (functional competency) สมรรถนะด้านบุคลากร (personal competency) สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา (directing subordinates competency) การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู ผู้วิจัยทดลองใช้และประเมินรูปแบบ โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน เพื่อนครู และนักเรียน ในการทดลองใช้แบบประเมินในทุกองค์ประกอบ ผลการทดสอบพบว่า ส่วนที่ 1 แบบประเมินการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ ผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ย 2.219 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .5417 ส่วนที่ 2 แบบประเมินการบริการที่ดี จำนวน 4 ข้อ ผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ย 2.229 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .5457 ส่วนที่ 3 แบบประเมินการพัฒนาตนเอง จำนวน 6 ข้อ ผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ย 2.368 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .5241 ส่วนที่ 4 แบบประเมินการทำงานเป็นทีม จำนวน 9 ข้อ ผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ย 2.280 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .4784 ส่วนที่ 5 แบบประเมินจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 14 ข้อ ผลการประเมินมีคะแนนเฉลี่ย 2.385 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .4901 ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่นๆ (2542: 49) ได้สรุปโมเดลการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ว่ามี 3 โมเดล คือ 1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาจากความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบหลังเรียนกับคะแนนทดสอบก่อนเรียนในกรณีการตัดสินเราอาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ (1) คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่เป็นการกำหนดเกณฑ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับสูง แต่อาจมีปัญหาว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรมจุดอ่อนอีกประการหนึ่ง คือ เป็นการ

พิจารณาค่าเฉลี่ยมิได้เน้นรายบุคคลน่าจะกำหนดเป็นรายบุคคลด้วย (2) กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนนเป็นต้น การกำหนดเกณฑ์ตามวิธีนี้ยากลำบากที่จะให้ผู้อื่นยอมรับทางออกก็คือกำหนดความรู้ขั้นต่ำที่จำเป็นว่าถ้าใครมีความรู้ขั้นต่ำเหล่านี้ก็คือว่าผ่านโดยไม่ต้องพิจารณาพื้นความรู้เดิมเป็นหลักสำคัญ ข้อดีของวิธีนี้เป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้ 2. โมเดลสมบูรณ์ (Absolute Model) เป็นการกำหนดโดยหลักเหตุผล แบ่งเป็น 2 กรณี คือ (1) กรณีที่มีหน่วยธรรมชาติ เช่น พิมพ์ดีดภาษาไทยได้ 45 คำต่อนาทีจะเห็นได้ว่าเกณฑ์นี้มีอำนาจในการทำนายสูงมากผู้ใดมีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์จะเป็นผู้มีความรู้หรือทักษะในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดี โดยสรุปคะแนนที่เป็นเกณฑ์ในกรณีนี้กับพฤติกรรมการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก (2) กรณีไม่มีหน่วยธรรมชาติเราก็จะใช้ความเห็นของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดขึ้น หรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือค่านิยมของสังคมเป็นหลัก 3.โมเดลสัมพันธ์ (Relative Model) เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่มคือ (1) โดยการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่ม หรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย ผู้ที่สอบผ่านต้องได้คะแนนมาตรฐานไม่ต่ำกว่า 2 เป็นต้น (2) การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปจัดทำเป็นนโยบายวางแผนพัฒนาครูด้านสมรรถนะการสอน รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูในการเพิ่มวิทยฐานะและการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษา

2. สำหรับผู้บริหาร ผู้ประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารมีภาวะผู้นำที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ด้านการศึกษาโลกตื่นตัวตระหนักถึงเยาวชนที่จะเติบโตเป็นบุคลากรกำลังของชาติเพื่อการพัฒนาประเทศชาติ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน สนใจใฝ่เรียนรู้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ฝึกฝนตนเอง แสวงหาความรู้ใหม่ๆ วุฒิภาวะผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครู ผู้สอนควรประเมินทุกภาคเรียน เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พัฒนาส่งเสริมครูผู้สอนให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

3. สำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการเรียนการสอนจะมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพได้จะต้องผ่านการประเมินเพื่อนำผลการประเมินมาเข้าสู่ระบบการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง และช่วยเหลือแก้ไขได้ทันต่อเหตุการณ์ ครูผู้สอนในปัจจุบันที่มีนักเรียนเพิ่มจำนวนขึ้น ความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนต้องหาสิ่งอำนวยความสะดวกช่วยเสริมการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเร็วยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูผู้สอนในระดับอื่นๆ เช่น ในระดับมัธยมศึกษา

รวมทั้งสังกัดอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง เช่น รูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูปฐมวัย ศึกษาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และสาขาวิชาเฉพาะ

3. ควรมีการศึกษา หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนสำหรับครู

4. ควรวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสอนของครู ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรืออุดมศึกษา

บรรณานุกรม

จิรประภา อัครบวร. (2549). Competency คืออะไรกันแน่. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6 (20), 1-3.

ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2554). *Competency กับการนำไปใช้พัฒนาบุคคล.* ค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2555, จาก http//www.nidtep.go.th/files/100956-21.pdf

ดนัย เทียนพุฒ. (2550). *ความสามารถในทรรศนะ ดร.ดนัย เทียนพุฒ.* กรุงเทพฯ : บริษัท เอ.อาร์. อินเฟอร์เมชั่น แอน พับลิเคชั่น จำกัด.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร?.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติการศึกษาและแนวโน้ม.* กรุงเทพ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ภาควิชาวิจัยการศึกษา.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2553). *Competency-Based Approach*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: บริษัท เดอะกราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

นครชัย ชาญอุไร. (2551). *สมรรถนะคืออะไร.* บทความสาขาวิจัยและการประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2533). การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*, 20(2), 1-6.

ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ. (2551). *สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการ.* เข้าถึงเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2551.

ประพันธ์ คำมูล. (2543). ครูมืออาชีพ. *วิชาการ.* (12 ธันวาคม 2543), 13

เยาวดี (รางชัยกุล) วิบูลย์ศรี. (2542). *การประเมินโครงการ.* กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัศมี สีหะนันท์. (2551). *วิจัยและประเมินผลการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วนิดา ภูวนารถนุรักษ์. (2552). สมรรถนะครูไทย. *วารสารคำแหง* 26(ฉบับพิเศษ ตุลาคม-ธันวาคม), 69-79.

วัฒน์ บุญกอบ. (2552). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยของนักศึกษาครูที่มีต่อพฤติกรรมครู นักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา.* (ดุษฎีนิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์-แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภัสรา ชิดชู. (2556). *การปฏิรูปเพื่อการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์-พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.*ค้นเมื่อ14ธันวาคม2552,จาก http://ocsc.go.th/veform/ PDF/Competency.pdf

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สำนักมาตรฐานวิชาชีพ.(2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *วารสาร Productivity World,* 9 (53), 17-79.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based learning.* กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

สุรชัย พรหมพันธ์. (2554). *องค์ประกอบของสมรรถนะ.* กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

Bloom, B. S. (1976). *Human characteristics and school learning* . New York: McGraw-Hill.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective Performance.* New York: John Wiley & Sons.

Dubois,David D.and other. (2004). *Competency-Based Human Resource Management.* The United State of America:Davies-Black Publishing,a division of CPP,Inc.

Klendauer, R., Berkovich, M., Gelvin, R., Leimeister, J. M., & Krcmar, H.(2012) . Towards a Competency model for requirements analysis. *Information Systems Journal ,* 22, 475-503.

Krejcie & Morgan (1970). Determining Sample size for Research. *Educational and Psychological Measurement,* 608-609.

Mc Lagan, P . (1997). Competencies: The next generation. *Training and Development,* 51(5), 40-47.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28, 1-14.

O'Hagan, K. (1996). *Competence in social work practice: A practical, guide for professional*. London: Prentice-Hall.

Parry, S. B. (1996). The quest for competencies. *Training,* 33(7), 48-54.

Parsons,J.K. (2004). *Organization and management in school perspectives for practicing teacher and governors.* 2nd ed. London: Longman.

Shermon, G. (2004). *Competencies base HRM: A strategic resource for Competencies mapping.* New Delhi, India: McGraw-Hill.

Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competency at work: Models for Superior performance.* New York: John Wiley & Son.

Western Australia Government, Department of Educational and Training. (2004). *Teacher competency framework.* Retrieved December 20, 2006, from http:www.det.wa.gov.au /_education/cps/doer/teacher_Competency_framwork/pdf

Worthen, B. R., & Sander, J. R. (1973). *Eduation evaluation: Theory and Practice.* Worthington, OH: Charles J. Jones.