

การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม

Comparisons of Functional Competency of High School Teachers in Maha Sarakham Province

ยุทธชัย ศรีบุญลา¹, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ², จตุพร เหลืองอุบล³
Yutthachai Sornbunla¹, Pacharawit Chansirisira², Jatupon Leungubon³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู ระดับมัธยมศึกษา ที่มีเพศและสอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 148 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโดยรวม และจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวม และอีก 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูเพศชาย มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู มากกว่า ข้าราชการครูเพศหญิง ($p=0.002$) นอกจากนี้ ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้าน มากกว่า ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ($p\leq 0.002$)

คำสำคัญ: สมรรถนะประจำสายงาน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ ดร. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M. Ed. in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Mahasarakham University

³ Lecturer Dr., Faculty of Public Health, Mahasarakham University



Abstract

This research aimed to study and compare the functional competency of high school teachers with different sexes and school sizes in Maha sarakham province. The sample consisted of 148 teachers in a content group of social study, religion and culture, obtained using the stratified random sampling technique. The data were collected using a rating-scale questionnaire. The collected data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, independent t-test and F-test (One-way ANOVA).

The major findings of this research revealed that the teachers as a whole and as classified according to sex and school size had their functional competencies as a whole and in each subscale at a more level. The male and female teachers did not statistically showed different functional competencies as a whole and in 5 subscales. But the male teachers indicated more functional competency in the leadership subscale than did the female teachers ($p=0.002$). In addition, the teachers working at extra-large-sized and large-sized schools showed more functional competencies as a whole and in each subscale than did the teachers working at the medium-sized schools ($p\leq 0.002$).

Keywords: Functional Competency

บทนำ

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนนั้น กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมอง และเน้นให้ความสำคัญ ทั้งความรู้และคุณธรรม ดังนั้นผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของผู้เรียน (สำนักวิชาการและมาตรฐาน

การศึกษา. 2552: 1) อย่างไรก็ตาม ครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552: 78)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาครู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเทคนิคการสอนต่างๆ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ และการ



อบรมในแต่ละปี ซึ่งใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จาก ผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่า คุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำและด้อยกว่านานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก (ช่วงปี 2544-2548) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ได้สะท้อนวิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างชัดเจนว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีประมาณ 1 ใน 3 และอีกประมาณ 2 ใน 3 (มากกว่า 20,000 แห่ง) ไม่ได้มาตรฐาน คุรุชาติแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คุรุได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษา แต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรต่ำ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง (ช่วงปี 2549-2553) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน 14 มาตรฐาน ได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง 12,268 แห่ง (ร้อยละ 79.07) และไม่รับรอง 3,247 แห่ง (ร้อยละ 20.93) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 3-4)

รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ หรือ สทศ. (National Institute of Educational Testing Service: NIETS) ช่วงปี 2553-2555 แสดงให้เห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษาระดับชาติ ของนักเรียนชั้น ม.3

และ ม.6 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ต้องอาศัยการดำเนินการพัฒนาในกระบวนการต่างๆ ที่เชื่อมโยงกัน ทั้งกระบวนการด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตลอดจนการกำหนดจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และที่สำคัญที่สุดก็คือ การพัฒนาคุณภาพครูผู้สอน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2556: เว็บไซต์)

ปัจจุบันการพัฒนาข้าราชการมุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) ตามแนวคิดของศาสตราจารย์ David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard สหรัฐอเมริกา เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556: เว็บไซต์) ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงานครูไว้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้



(ลำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้น
พื้นฐาน, 2553: 25)

การที่นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า
เกณฑ์มาตรฐาน อาจเกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำ
สายงานของครูผู้สอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ
ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงาน
ของครู ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม
เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา
ครูผู้สอน และยกระดับคุณภาพทางการศึกษาให้
สูงขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงาน
ของข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำ
สายงานของข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม ที่มี
เพศต่างกัน

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำ
สายงานของข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม ที่สอน
ในโรงเรียนขนาดต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่มีเพศต่าง
กัน มีสมรรถนะประจำสายงาน แตกต่างกัน

2. ข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่สอนใน
โรงเรียนขนาดต่างกัน มีสมรรถนะประจำสายงาน
แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ
ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2556
รวมทั้งสิ้น 242 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ
ครู 148 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
(stratified random sampling) แบ่งเป็น 4 กลุ่ม
จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่
พิเศษ 4 โรง (54 คน) โรงเรียนขนาดใหญ่ 3
โรง (30 คน) โรงเรียนขนาดกลาง 8 โรง (31 คน)
และโรงเรียนขนาดเล็ก 18 โรง (33 คน)

ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และขนาด
โรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียน
ขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียน
ขนาดเล็ก

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะประจำสาย
งานของข้าราชการครู 6 ด้าน คือ ด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา
ผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการ
วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้
เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างควม
สัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ
เรียนรู้

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น



แบบสอบถามสมรรถนะประจำสายงานข้าราชการครู มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของข้าราชการครู จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ และขนาดโรงเรียนที่สังกัด

ตอนที่ 2 การวัดสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู จำนวน 6 ด้าน (73 ข้อ) ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (21 ข้อ) ด้านการพัฒนาผู้เรียน (11 ข้อ) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (7 ข้อ) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (10 ข้อ) ด้านภาวะผู้นำครู (16 ข้อ) และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (18 ข้อ) ทุกด้านเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.59 ถึง 0.93 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน อยู่ระหว่าง 0.93 ถึง 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับเก็บแบบสอบถามกลับคืน ในระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนพฤษภาคม 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน independent t-test และ F-test (One-way ANOVA)

สรุปและอภิปรายผล

1. ข้าราชการครูโดยรวมและจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ดังตาราง 1

ตาราง 1 สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้าน กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สมรรถนะประจำสายงาน	\bar{X}	S	ระดับสมรรถนะ
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.10	0.52	มาก
ด้านภาวะผู้นำครู	4.08	0.52	มาก
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.03	0.47	มาก
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	3.97	0.66	มาก
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.85	0.53	มาก
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.74	0.63	มาก
โดยรวม	3.96	0.49	มาก



2. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวม และอีก 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) แต่ข้าราชการครูเพศชาย มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู มากกว่า ข้าราชการครูเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสตร์ และวัฒนธรรม จำแนกตามเพศ

สมรรถนะประจำสายงาน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S	\bar{X}	S		
ด้านภาวะผู้นำครู	4.23	0.45	3.98	0.54	2.989	.002
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.12	0.48	4.08	0.54	.445	.328
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.10	0.45	3.99	0.49	1.477	.863
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.97	0.64	3.96	0.68	.074	.470
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.79	0.58	3.91	0.48	-1.329	.357
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.67	0.65	3.78	0.62	-1.023	.682
โดยรวม	3.98	0.49	3.95	0.49	.359	.646

3. ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่ มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มากกว่า ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 3



ตาราง 3 สมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มสาระ การเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมรรถนะประจำสายงาน	ขนาดโรงเรียน								F	p
	ใหญ่พิเศษ		ใหญ่		กลาง		เล็ก			
	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s		
1. การบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้	4.08	0.53	3.88	0.62	3.65	0.51	3.77	0.33	5.202	.002
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.27	0.47	4.17	0.57	3.84	0.56	4.03	0.37	5.393	.002
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.20	0.43	4.19	0.70	3.69	0.52	4.00	0.32	10.743	.001
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.04	0.62	3.85	0.61	3.29	0.57	3.63	0.42	12.536	.001
5. ภาวะผู้นำครู	4.25	0.49	4.23	0.32	3.69	0.61	4.07	0.41	10.557	.001
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.19	0.70	4.11	0.60	3.60	0.70	3.86	0.39	6.843	.001
โดยรวม	4.16	0.47	4.05	0.44	3.64	0.50	3.89	0.34	9.981	.001

อภิปรายผล

1. ข้าราชการครู มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตติพงษ์ ตรีศร (2552: 127-129) พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีสมรรถนะ การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะประจำสายงาน เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลมีอยู่ คือ ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ด้วยกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา

2. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวม และ อีก 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตติพงษ์ ตรีศร (2552: 129) พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ข้าราชการครูต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น โดยการส่งผลงาน พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน เพื่อขอให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะ ตลอดจนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการที่ ข้าราชการครูเพศชาย มีสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู มากกว่า ข้าราชการครูเพศหญิง อาจเป็นผลมาจากสังคมสมัยก่อนไม่ยอมรับและเปิดโอกาสให้เพศหญิงได้มีบทบาทในการเป็นผู้นำ ถึงแม้ปัจจุบันสังคมจะเปิดโอกาสให้เพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับเพศชาย แต่ผู้นำ ในสถานศึกษาที่



เป็นข้าราชการครูเพศหญิง ยังมีสัดส่วนที่น้อยกว่าข้าราชการครูเพศชาย เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

3. ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีสมรรถนะประจำสายงานโดยรวม และรายด้าน มากกว่าข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จูดีพิงษ์ ตรีศร (2552: 132) พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การที่เป็นเช่นนี้สาเหตุอาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตเมือง จึงมีความพร้อมด้านบุคลากรค่อนข้างสูง ตัวอย่างเช่น ครูที่สอนมีเพียงพอ หรือสอนน้อยรายวิชา ครูสอนตรงตามวุฒิการศึกษา หรือสาขาวิชาเอก ครูมีประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญในการสอน อีกทั้งงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอนมีน้อย ทำให้มีเวลาในการเตรียมการสอน และจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูให้สอดคล้องกับขนาดโรงเรียน และควรมีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการมีส่วนร่วมของข้าราชการครู โดยเชื่อมโยงความรู้ไปสู่ผลงานที่ต้องการ หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูหรือสถานศึกษา ให้มีคุณภาพสูงขึ้น

1.2 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษา เกิดบรรยากาศของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

1.3 ควรส่งเสริมให้มีข้าราชการครูต้นแบบ ที่มีสมรรถนะประจำสายงานครบ ทุกด้านของแต่ละสมรรถนะ เพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานหรือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยควรเพิ่มตัวแปรต่างๆ เช่น ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ประสบการณ์การทำงาน หรือความเชี่ยวชาญ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาข้าราชการครูต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครู โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสังเกตการณ์ร่วมกับการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม แบบทดสอบ เป็นต้น เพื่อให้การทำวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาศมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูในกลุ่มสาระ อื่นๆ โดยให้บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันประเมิน เช่น ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อให้ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนหรือมีความลำเอียงน้อยที่สุด ตลอดจนการนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาข้าราชการครู ในจังหวัด อื่นๆ หรือทั้งระบบต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. รายงานผลการสอบ O-NET กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ช่วงปี 2553-2555. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2556 จาก <http://www.niets.or.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2556 จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=190&Itemid=197
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ฐิติพงษ์ ตรีศร. (2552). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.