

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย

**The Guidelines for Teachers' Capacity Building Empowering Job
Performance Efficiency of Ban Huairaisamakkee School,
Chiang Rai Province**

วันที่รับบทความ: 27 ก.ค. 64

วันที่แก้ไขบทความ: 30 เม.ย. 65

วันที่ตอบรับ: 3 พ.ค. 65

ธนันชัย ไชกล่องเกล้า¹

Tanunchai Jaiklongklew¹

ไพโรจน์ รัตนชูวงศ์²

Pairop Rattanachuwong²

สุวดี อุปปินใจ³

Suwadee Ouppinjai³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2563)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University, (2020).

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University, (Advisor)

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

³ Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University, (Co Advisor)

1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะครูของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยการศึกษาสภาพจากการสังเคราะห์แผนพัฒนาตนเอง (ID – PLAN) ของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยนำเสนอโดยตารางประกอบคำบรรยาย ศึกษาแนวทางโดยการระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาเสนอในรูปแบบความเรียง ผลการวิจัยพบว่า สภาพสมรรถนะครูของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี ดังนี้ 1) ด้านสภาพสมรรถนะหลัก เรียงจากระดับคะแนนเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังนี้ (1) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง (2) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (3) สมรรถนะการบริการที่ดี สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (4) สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณตามลำดับ 2) สภาพสมรรถนะประจำสายงาน เรียงจากระดับคะแนนเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังนี้ (1) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (2) การบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (4) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน (5) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน และ (6) สมรรถนะภาวะผู้นำครู

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี ได้แก่ 1) เรียนรู้จากการปฏิบัติ 2) การสอนงาน 3) ศึกษาต่อ 4) พบผู้เชี่ยวชาญ 5) ศึกษาดูงาน 6) แลกเปลี่ยนงาน 7) ติดตามโดยพี่เลี้ยง 8) หมุนเวียนงาน 9) สอนขณะปฏิบัติงาน 10) มอบหมายงาน 11) ศึกษาด้วยตนเอง 12) การฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะครู ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were (1) to examine the capacity building circumstance of teachers at Ban Huairaisamakkee School and (2) to develop the capacity building guidelines for teachers of Ban Huairaisamakkee School. This mixed-method study examined the teachers'

ID – PLAN and the data was analyzed for mean scores and developed into a table summary report while brainstorming data was analyzed by content analysis and developed into a narrative summary report. The results showed that:

The teachers' competencies at Ban Huairaisamakkee School were reported: (1) Core competencies in descending order of mean scores were (1) Self-development (2) Achievement-oriented job performance (3) Good service and team working (4) Ethics and code of conduct; (2) Functional competencies in descending order of mean scores were (1) Analysis, synthesis and research for developing learners (2) Curriculum administration and learning management (3) Relationship and cooperation with community for learning management (4) Learner development (5) Classroom management (6) Teacher leadership.

The capacity building guidelines empowering job performance efficiency of teachers at Ban Huairaisamakkee School involved: (1) Learning by doing (2) Job coaching (3) Further education (4) Meeting with experts (5) Educational visit (6) Job exchange (7) Mentoring system (8) Job rotation (9) On-the-job coaching (10) Job assignment (11) Self-study (12) Training/workshop.

Keywords: Teachers' Capacity Building Empowering, Job Performance Efficiency

บทนำ

การพัฒนาสมรรถนะครู จะต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจาก 1) การวางแผนการพัฒนาเริ่มจากการสำรวจความต้องการของการพัฒนาดตนเองที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยเน้นผลลัพธ์กับผู้เรียนเป็นหลัก 2) ดำเนินการพัฒนาตามแผนที่ได้วางไว้โดยผ่านกระบวนการที่หลากหลาย ได้แก่ การศึกษาเอกสารและคู่มือ การปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น 3) ประเมินผลการใช้สมรรถนะหรือทักษะที่พัฒนาเพื่อหาข้อดีและข้อเสียเพื่อใช้เป็นข้อมูล

ในการพัฒนาตนเองต่อไป โดยวิธีการพัฒนานุเคราะห์ มีวิธีการอยู่หลายวิธี ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายคน ขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือองค์กรจะเลือกใช้วิธีใดตามโอกาสและความเหมาะสม โดยมีวิธีการพัฒนานุเคราะห์

โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้เรียนที่มีเชื้อชาติกลุ่มชาติพันธุ์ ไม่ได้ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาแม่ ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีอุปสรรคในการทำกิจกรรม โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ ในระดับชั้นอนุบาลจัดการเรียนการสอนในรูปแบบการสอนแบบมอนเตสซอรี เป็นรูปแบบการสอนรูปแบบหนึ่งที่เหมาะกับเด็กทั่วไป และเด็กที่มีปัญหาทางอารมณ์ มีปัญหาวาจาจิตที่เกิดมาพร้อมเด็กจะเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัยของเด็กและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเรียน จะยิ่งส่งเสริมสิ่งที่เด็กมีอยู่ในความคิดและจิตสำนึก ให้เติบโตได้อย่างมีคุณภาพโดยยึดหลักธรรมชาติของเด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการสอนจึงถูกพัฒนาให้สัมพันธ์กับพัฒนาการและความต้องการของเด็กแต่ละคน เพื่อให้เด็กได้รับความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ระดับประถมต้น จัดการเรียนการสอนในรูปแบบภาระงานเป็นฐานเป็นการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างสรรค์ผลงาน นับเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีขั้นตอนให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม การอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของสังคม ระดับประถมปลายถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 จัดการเรียนการสอนในรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมการเรียนและการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การใช้ข้อมูลสารสนเทศ การติดต่อสื่อสารทางไกล การใช้คอมพิวเตอร์ ปัญญาประดิษฐ์ การคิดคำนวณ การสร้างอาชีพและเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยยึดหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ ผู้เรียนสามารถพึ่งตนเองได้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนาเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน

จากรายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 พบว่าสถานศึกษามีจุดควรพัฒนา กล่าวคือ ครูจะต้องส่งเสริม ทักษะการพูดสื่อสาร ทักษะ

การกระตุ้นให้เด็กรู้จักคิดใช้คำถาม ในการค้นหาคำตอบ รวมถึงการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่มีการฝึกการคิดวิเคราะห์หาเหตุและผล คิดแก้ปัญหาโดยลองผิดลองถูก การพัฒนาทักษะการสอนในรูปแบบมอนเตสซอรี การใช้ภาระงานเป็นฐานและการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานอย่างต่อเนื่อง มีการดูแลกำกับติดตาม หาแนวทางการแก้ไขปัญหากับผู้เรียนที่เหมาะสมและถูกต้อง ครูจะต้องมีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน รวมถึงครูพัฒนากระบวนการสร้างผลงานนักเรียนให้มีคุณภาพเพื่อก้าวสู่ความเป็นมืออาชีพในด้านความรู้ทักษะพื้นฐานและงานอาชีพ ในการบริหารจัดการ ครูจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี ให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาตามบริบทและความต้องการอย่างแท้จริง ผ่านการพัฒนาสมรรถนะซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิด พฤติกรรมของครูและองค์กรที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนและองค์กรสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษา สภาพสมรรถนะครู และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลวิจัยครั้งนี้จะช่วยหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อช่วยในการยกระดับผลการปฏิบัติงานของครูและยกระดับผลการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะครูของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี
2. ใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 สมรรถนะครู

1.1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) ทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ 1) เรียนรู้จากการปฏิบัติ 2) การสอนงาน 3) ศึกษาต่อ 4) พบผู้เชี่ยวชาญ 5) ศึกษาดูงาน 6) แลกเปลี่ยนงาน 7) ติดตามโดยพี่เลี้ยง 8) หมุนเวียนงาน 9) สอนขณะปฏิบัติงาน 10) มอบหมายงาน 11) ศึกษาด้วยตนเอง 12) การฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Resource) ได้แก่ คณะครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

2.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ แผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : ID-Plan) คณะครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาสภาพสมรรถนะครู ของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี ตามแนวทางการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานครู

ในขั้นตอนนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) จากครูจำนวน 14 คน ประกอบไปด้วย ครูผู้ช่วย จำนวน 4 คน ครู คศ. 1 จำนวน 5 คน ครู คศ. 2 จำนวน 5 คน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือการวิจัย คือแบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลแผนพัฒนาตนเอง (ID – PLAN) โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี มีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการในการขอความร่วมมือในการรวบรวมและศึกษาแผนพัฒนาตนเอง (ID – PLAN) ของคณะครู โดยส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี 2) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมแผนพัฒนาตนเอง (ID – PLAN) ของคณะครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคีด้วยตนเอง 3) สรุปผลสภาพสมรรถนะครูจากแผนพัฒนาตนเอง (ID – PLAN) โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี 4) นำผลสรุปแผนพัฒนาตนเอง (ID – PLAN) คณะครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย วิเคราะห์สภาพสมรรถนะครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี โดยเรียงจากผลการปฏิบัติงานจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด และแนวทางการพัฒนาตัวเองของคณะครูแผนพัฒนาตนเอง (ID – PLAN) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้การวิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมเขียนบรรยายประกอบในรูปแบบความเรียง

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

วิธีการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ คือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี มีรายละเอียดดังนี้

การระดมสมอง (Brain Storming) มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1.1) ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสรุปวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองจากการศึกษาสภาพสมรรถนะครูโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี มาใช้ในการสร้างคำถามในการสนทนากลุ่ม เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี 1.2) สร้างคำถามในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แล้วนำคำถามในแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นมำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ เพื่อรับข้อเสนอแนะและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของการระดมสมอง (Brain Storming) มีดังนี้ 1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถึงผู้บริหารโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี เพื่อขออนุญาตการระดมสมอง (Brain Storming) 2) ผู้วิจัยติดต่อผู้ให้สนทนากลุ่ม ในวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2564 เริ่มเวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี รวมเวลา 3 ชั่วโมง 3) การดำเนินการสนทนากลุ่ม 4) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการระดมสมอง (Brain Storming) มาสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพของการสภาพสมรรถนะครูของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

1.1 สภาพของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบไปด้วย สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะการบริการที่ดี สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพปานกลาง แยกตามระดับคุณภาพสมรรถนะระดับปาน

กลาง ได้แก่ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และระดับคุณภาพสูง ได้แก่ สมรรถนะการบริการที่ดีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณ

1.2 สภาพสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะภาวะผู้นำครู สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยมีรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามแนวทางการพัฒนาดังนี้

2.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (A : Active Learning) พบว่า จะต้องมีการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงโดยมีบุคคลที่มีความรู้คอยให้คำแนะนำโดยใช้รูปแบบทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย กระบวนดังนี้ 1) สถานศึกษาจะต้องสำรวจปัญหาความต้องการในการพัฒนานักเรียนในสถานศึกษา 2) วางแผนกำหนดขอบเขตของการพัฒนา ได้แก่ กำหนดขอบเขตเนื้อหา ระยะเวลา เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 3) ดำเนินการพัฒนา ผู้เรียนรู้จากการปฏิบัติจะต้องฝึกปฏิบัติแบบเป็นขั้นเป็นตอนมีลำดับ 4) ประเมินผล ผู้ประเมินผลจะต้องติดตามการฝึกปฏิบัติอย่างใกล้ชิดและให้ข้อเสนอแนะอย่างทันทีเมื่อผู้ปฏิบัติเกิดข้อผิดพลาด

2.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ โดยวิธีการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ (Training /Workshop :T) พบว่า 1) สถานศึกษาจะต้องมีการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยวิทยากรหรือผู้จัดการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ จะต้องมีความรู้ตรงหรือประสบการณ์เฉพาะด้าน มีผลงานเชิงประจักษ์ในประเด็นตามหัวข้อของการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ 2) สถานศึกษาต้องทำการสำรวจความพร้อมและความ

ประสงค์ต่อการพัฒนาครูในโรงเรียน โดยเริ่มสำรวจตั้งแต่ช่วงต้นปีการศึกษา 3) กำหนดหัวข้อหรือประเด็นของการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการให้ชัดเจน 4) แจ้งวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการ 5) ดำเนินการพัฒนา ผู้เข้าร่วมได้ปฏิบัติจริงไปพร้อมๆ กัน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการมากขึ้น บทบาทของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการจะต้องจดบันทึกถึงประเด็นสำคัญ 6) ประเมินผลการพัฒนา โดยจัดทำสรุปรายงานการฝึกอบรม/ประชุมปฏิบัติการส่งผู้บังคับบัญชาเพื่อประเมินและติดตามผล

2.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะโดยใช้รูปแบบการสอนงาน (Coaching : C)

พบว่า ผู้สอนงาน จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีผลงานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน จะต้องมองเห็นปัญหา จุดอ่อนของผู้พัฒนา และให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาให้ตรงจุด เพื่อความถูกต้องในการพัฒนา ประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ 1) สถานศึกษาจะต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสังเคราะห์ประเด็นหลัก 2) เตรียมความพร้อมก่อนเริ่มพัฒนาผู้รับการพัฒนาจะต้องเตรียมความพร้อมของตนเองโดยการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาของตนเอง ในการสอนงานจะต้องกำหนดผู้สอนงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสื่อสาร ให้เกียรติและใส่ใจผู้รับการพัฒนา 3) ดำเนินการพัฒนา ระหว่างการสอนงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้สอนงานกับผู้รับการพัฒนา 4) ประเมินผลการพัฒนา ติดตามประเมินผลจากการทำงาน ทั้งระหว่างการสอนงานและภายหลังการสอนงาน โดยผู้สอนงานจะต้องหมั่นสอบถามความเข้าใจและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้กำลังใจเมื่อผู้รับการพัฒนาทำผิดพลาดในกระบวนการสอนงาน

2.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะโดยวิธีการแลกเปลี่ยนงาน (Job Swap : J)

ประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ 1) สถานศึกษาจะต้องทำการสำรวจความต้องการเพื่อพัฒนาการเฉพาะกลุ่ม 2) วางแผนเพื่อกำหนดทักษะต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นของการทำงานในการแลกเปลี่ยนงานพร้อมทั้งตั้งเป้าหมายของการพัฒนาโดยใช้วิธีการแลกเปลี่ยนงานให้ชัดเจน 3) ดำเนินการพัฒนา ในระหว่างการทำงาน ผู้รับการพัฒนาจะต้องศึกษาริบทของงาน สภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงานและปรับตัวในการปฏิบัติงานให้

เหมาะสม 4) ประเมินผล ผู้อำนวยการจะต้องคอยติดตามผลจากการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะการทำงาน ตลอดจนทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง

2.5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะโดยใช้วิธีการสอนขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training : OUT) พบว่า การสอนขณะปฏิบัติงานนั้นจะต้องดำเนินงานพัฒนาระยะยาว มีกระบวนการดังดังนี้ 1) เตรียมความพร้อมของผู้พัฒนาก่อนเริ่มพัฒนาโดยวิธีการสอนขณะปฏิบัติงาน 2) ดำเนินการพัฒนา ในระหว่างพัฒนาโดยใช้วิธีการสอน ขณะปฏิบัติงาน นั้นผู้ฝึกสอนจะต้องรายงานผลการพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาในการพัฒนาดตนเองให้ถูกต้อง 3) ผู้ฝึกสอนจะต้องมีการยกตัวอย่างในการปฏิบัติที่ถูกต้อง อย่างเป็นรูปธรรมและคอยให้คำแนะนำอย่างทันที เมื่อผู้รับการพัฒนาปฏิบัติผิดพลาด 4) ประเมินผลการพัฒนาโดยการสะท้อนผลการพัฒนาจากผู้ฝึกสอน

2.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมโดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation : JR) ประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้ 1) สถานศึกษาจะต้องสำรวจปัญหาของการทำงานเพื่อกำหนดประเด็นหลักในการพัฒนา 2) วางแผนจัดรูปแบบการหมุนเวียนงานแบบชั่วคราวหรือระยะสั้นภายในหน่วยงาน เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน 3) ดำเนินการพัฒนา ก่อนเริ่มหมุนเวียนงานจะต้องมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับผู้รับการพัฒนาก่อนเพื่อให้ผู้รับการพัฒนามีความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง 4) ประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.7 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะโดยวิธีศึกษาค้นตนเอง (Self Study : S) ประกอบด้วย กระบวนการดังนี้ 1) สถานศึกษาจะต้องสำรวจความต้องการพัฒนา เพื่อระบุประเด็นหลักที่ต้องการพัฒนาเพื่อเสนอขอรับการพัฒนา 2) จัดทำแผนการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีรายละเอียดประกอบ ได้แก่ ประเด็นหลักในการพัฒนา ระยะเวลา แผนการพัฒนา ช่องทางการพัฒนา ให้ชัดเจน 3) ดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาดตนเอง 4) ประเมินผล ในระหว่างที่ผู้รับการพัฒนามำการพัฒนาโดยวิธีการศึกษาค้นตนเองนั้น ผู้อำนวยการจะต้องคอยติดตามผลการพัฒนาเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะคอยให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการพัฒนาของผู้รับการพัฒนา หลังจากสิ้นสุดการพัฒนาดตนเองแล้วผู้รับ

การพัฒนาจะต้องสรุปผลการเรียนรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกครูในสถานศึกษาที่สนใจ

2.8 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะโดยวิธีศึกษาดูงาน (Field Trip : F) ประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ 1) สถานศึกษาต้องสำรวจความต้องการพัฒนาเพื่อกำหนดประเด็นหลักในการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา 2) วางแผนการศึกษาดูงานโดยพิจารณาจากประเด็นหลักในการพัฒนาและผลงานเชิงประจักษ์ของสถานที่ศึกษาดูงาน 3) ดำเนินการพัฒนา ในการปฏิบัติการดูงานนอกสถานที่ที่จะต้องแจ้งวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่ต้องการจากการศึกษาดูงานให้กับผู้รับการพัฒนารับ ในระหว่างการศึกษาดูงานนั้นผู้รับการพัฒนายจะต้องบันทึกความรู้ใหม่หรือความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับ 4) ประเมินหลังจากการศึกษาดูงานเสร็จสิ้น โดยการจัดทำรายงานสรุปการศึกษาดูงานรายบุคคล

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 สภาพของการสภาพสมรรถนะครูของโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

1. สภาพสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบไปด้วย สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะการบริการที่ดี สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เมื่อประเมินตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครู พบว่า ผลการประเมินโดยรวม ระดับคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง ตามลำดับ เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองตามผลการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559 : 65-66) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สมรรถนะที่มีระดับคุณภาพน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง เนื่องจาก

ครูขาดความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมและต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานครูขาดการวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน ขาดการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รวมถึงขาด การประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ผลการประเมินในการปฏิบัติงาน มาใช้ปรับปรุง พัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแล้วครูจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ทุกครั้งที่มีโอกาส รวมถึงการวิเคราะห์ในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในสถานศึกษาเพื่อช่วยให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศรวมถึง การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาเดียวกัน

2. สภาพสมรรถนะประจำสายงานประกอบไปด้วย สมรรถนะการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะภาวะผู้นำครู สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ เมื่อประเมินตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครู พบว่า ผลการประเมินระดับคุณภาพอยู่ใน ระดับคุณภาพปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำครู การบริหาร จัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการ จัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และ การวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากครูขาดการวางแผนการพัฒนาดตนเอง ขาดความรู้ความ เข้าใจ และการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ ชื่นกมล ประสาทร์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ระดับ คุณภาพสมรรถนะประจำสายงานครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยน้อยสองลำดับสุดท้าย ได้แก่ การบริหาร จัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ไม่ได้รับการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้ครูขาด

ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ทำให้การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ขาดความหลากหลาย ทั้งด้านรูปแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ประกอบการสอน ขาดการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม และประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึง การวัดและประเมินผลที่ไม่หลากหลาย และไม่เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ส่งผลให้ครูไม่สามารถนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ หากครูได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาจะสามารถทำให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ วัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับวัย สามารถวางแผนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นกระบวนการเพื่อใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และผลการวิจัยในชั้นเรียนประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละวัยได้อย่างเต็มศักยภาพ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาที่ผ่านมา พบว่า สถานศึกษาขาดการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของตนเอง ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขาดการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง รวมถึงการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น นโยบายการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา งบประมาณ สถานที่ ช่วงเวลาการพัฒนา ดังนั้น สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตามความต้องการและความเหมาะสม โดยกระบวนการพัฒนาบุคลากรครูจะต้องเริ่มจาก 1) สำรวจความต้องการ/ปัญหาเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา 2) วางแผนการพัฒนา กำหนดขอบเขต วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่ต้องการในการพัฒนา รวมถึงอำนาจความความสะดวกด้านสถานที่ เวลา สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 3) มีการ

กำกับติดตามผลการประเมิน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร จะต้องใช้วิธีการพัฒนาอย่างหลากหลายตามความเหมาะสมและตามความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับ วรณกร ศิริพละ (2559 : 177-178) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า กระบวนการพัฒนาคูประกอบไปด้วย วางแผนเตรียมงาน มีการประชุมวางแผน และเตรียมการพัฒนาคู ดำเนินการพัฒนาคูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา/คลินิกให้คำปรึกษา นิเทศการสอน ใช้เทคนิคการชี้แนะ (Coaching) การทำวิจัยในชั้นเรียน เน้นแนวทางการพัฒนาคูที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาคู และ ณัฐธิดา ภูจิรา (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า วิธีการพัฒนาศมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง หากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองตามความต้องการ และสอดคล้องกับนโยบาย การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาผ่านกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษามีมาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับบริหาร/นโยบาย

นำผลการประเมินและการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะหลักและประจำสายงานครู และแนวทางการพัฒนาคู บุคลากรในการสร้างกรอบนโยบายและแผนการพัฒนาข้าราชการครูอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามศักยภาพ สามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการประกอบอาชีพครู

2. ระดับปฏิบัติ/โรงเรียน

นำผลการประเมินและการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะหลัก และประจำสาขางานครูและแนวทางการพัฒนาครูที่มีความต้องการพัฒนาใช้ในการวางแผนการพัฒนา ได้แก่ การเตรียมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา กำหนดประเด็นหลักในการพัฒนา ขอบเขตเนื้อหา ระยะเวลา ผลลัพธ์ของการพัฒนา การสนับสนุน/อำนวยความสะดวกในกระบวนการพัฒนา รวมถึงเลือกวิธีการพัฒนาให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการในการพัฒนา กำหนดวิธีการประเมินผลติดตามผลเพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรดำเนินอย่างต่อเนื่องให้เกิดประสิทธิภาพจากการพัฒนามากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี

2. ควรศึกษาผลทดลองใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี จังหวัดเชียงราย

รายการอ้างอิง

กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

ชื่นกมล ประสาทร์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.

ณัฐธิดา ภูจีบ. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูทัศนศิลป์ใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

วรรณกร ศิริพละ. (2559). รูปแบบการพัฒนาศูนย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม. กรุงเทพมหานคร.

