สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1

Functional Competency of Teachers in the Office of Khon Kaen Educational Service Area 1

อาลิษา ทองทวี (Arliza Thongtawee)* ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (Dr.Sukhumvit Saiyasopon) **
ดร.ธนพรรณ ธานี (Dr.Thanapan Thanee) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ การนำสมรรถนะไปใช้ และสภาพปัญหาของการนำสมรรถนะของข้าราชการครูสายงานการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอนในการนำไปใช้ของครูสายงานการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยศึกษาเชิงปริมาณจากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ และแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครูสายงานการสอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการและสนับสนุนการศึกษา จำนวน 100 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมากำหนดเป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถามตามความคิดเห็นของกลุ่มครูผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบ รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด รอบที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยอัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากคือ 0.02

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ ของข้าราชการครูสายงานการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ปรากฏ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตนถือว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม 2) การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการถือได้ว่าเป็นผู้มีสมรรถนะด้านจริยธรรม และ 3) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นถือว่าเป็นสมรรถนะด้านความร่วมแรงร่วมใจ

---

* *มหาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
** *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
*** *อาจารย์ประจำ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

2. การนำสมรรถนะไปใช้ในโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับได้แก่ 1) การนำสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ด้านการสอนงาน การฝึกงานและการให้คำปรึกษาแนะนำ และ 3) ด้านการวัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. สภาพปัญหาการนำสมรรถนะมาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ระดับมากที่สุด คือประเด็นปัญหาการนำสมรรถนะมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาไปฝึกอบรมพัฒนาตนเองตามสมรรถนะ ปัญหาครูต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนางานตามสมรรถนะมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไป

การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน มี 18 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2)ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 10) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 11) ด้านการบริหารทรัพยากรคุ้มค่า 12) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา 13) ด้านความเป็นครูมืออาชีพ 14) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัย 15) ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 16) ด้านทักษะในการสื่อสาร 17) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 18) ด้านการเสียสละอุทิศตนเพื่องาน

ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการราชครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 คือ 1) การพัฒนาความรู้ความสามารถของครูสายผู้สอนให้มีความเหมาะสม ได้แก่การจัดการอบรมสัมมนาการเขียนแผนการสอน การสร้างสื่อและนวัตกรรม การเขียนผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ การวิจัยในชั้นเรียนและ การศึกษาดูงาน 2) การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่การจัดอบรมสัมมนา การสร้างสื่อและนวัตกรรมคู่มือการสอน การเขียนผลงานทางวิชาการ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีเงินงบประมาณสนับสนุนในการสร้างสื่อและนวัตกรรมทางการสอน และ 4) การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะปัญหาครูมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาไปฝึกอบรมพัฒนาตนเอง เห็นควรให้ข้าราชการครูสายงานการสอน จัดให้มีการสอนตามสาขาวิชาเอกที่จบการศึกษาและลดชั่วโมงการสอนให้น้อยลง

ABSTRACT

The proposes of this research were functional competency of teachers in the Office of Khon Kaen Education Service Area 1) To understand the competency and To know the problem of competency teachers in the Official of Khon Kaen Education Service Area 1. 2) To study the functional competency of teachers in the Official of Khon Kaen Education Service Area1 and To study amount of inclusive other information, population, teachers, personnel of education , administrators and officials .The hundred were interviewed and the data collected from the interviews were analyzed by using frequency, percent, and standard deviation. Then, the twenty experts were studied by delphi technique. The researchers study about information and research which involved the point of the topic to create a questionnaire by a group of opinion's experts. There are 9 sections of learning and gather information with 3 times. First Questionnaire is open-closed information. The second and the third time were kind of scale questionnaire and approximate 5 levels then to analyze information bycalculating median,mode and the inter quartile range at the 0.02 level of significance.

The research found

To understand about the competency of teachers is very positive as possible. When classified by sorting items from a little more. 1) To have an honest duty and also a moral and ethical. 2) Targeting and practical guidance to meet the needs of service recipients who are deemed ethical performance. 3) Willingness to work with others is considered in the performance come together.

To bring the competency to the management personnel in school. 1) To bring the competent performance to the operational training and development of teachers and official education personnel. 2)The teaching job, Job training and provide an advice. 3) To measure of performance's evaluation.

The problem of how to perform competency performance practice in school. Most levels are problems for the competency performance issues .To the teachers and education personnel have the burden of making no more time to develop their own training. The problem of teachers must pay for their development work on performance training costs are too high.

The Office of Khon Kaen Educational Service Area 1.The research found that The annual competency division of teacher has 18 teaching areas. 1) The work to achieve success. 2) The focus on service. 3) The moral and ethical. 4) Teamwork. 5) Management learning.6) The development of learners. 7) The leadership. 8) The technical capabilities. 9) The management classes. 10) The use of information technology. 11) the resource management cost.12) In the course of action to resolve the issue.13) The professional teacher.14) Analysis of research synthesis.15) The cooperation in the community. 6) The skills of information. 17) The human relationships. 18) The dedication to the job.

The positive feedback about the development of expert guidance in developing performance-level. The officials regularly call the division of teaching. The Office of Khon Kaen Educational Service Area 1.

1.Development of teacher knowledge can call the appropriate instructors including with training seminars, writing, teaching plans. To make materials and innovations. Writing academic empirical work. To research and education in the classroom observation

2. Skill of development and work experience such as training guide. To make materials and innovative teaching guide. To write academic performance. To measure and to evaluate performance.

3. The factor contribution of annually development performance is devised by teachers and supported by executives of both policy and practice. To budget support is to create innovative media and medical teaching.

4. For performance by developing their own burden of problems. Teachers have no more time to make self-development training. To support teachers who graduated in major of their field and reduce hours for less.

คำสำคัญ : สมรรถนะประจำสายงานข้าราชการครู ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

Key Words : Functional competency of teachers improving efficiency work

บทนำ

เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการ ตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเปิดโอกาส ให้ประชาชนสามารถปกครองตนเองและพิทักษ์สิทธิของตนเองได้เพิ่มมากขึ้น การพิทักษ์สิ่งแวดล้อมและการให้ข้อมูลข่าวสารแบบเครือข่าย ผลักดันให้สังคมไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน มีการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชน และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นการปฏิรูปการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ 2544) รวมทั้งการมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่า สร้างความโปร่งใสและขจัดการทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดินและการให้บริการแก่ประชาชน โดยในด้านการบริหารราชการนั้นรัฐบาลมีนโยบายที่ดำเนินการเรื่องปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีโครงสร้างที่กระชับ เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การปรับโครงสร้าง กระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงระบบราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และตามแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่นั้นถือเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญให้หน่วยงานราชการต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงบทบาทภาครัฐจากผู้ปฏิบัติและควบคุมมาเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของเอกชนและประชาชนโดยการให้ภาคเอกชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิรูประบบราชการ การปรับกระบวนการบริหารราชการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในกระบวนการบริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ตรวจสอบได้ ทำให้ข้าราชการต้องปรับปรุงตนเองเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด สังคมไทยกำลังมีการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารภาครัฐที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ หลักการยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ และให้ทุกส่วนราชการรับไปดำเนินการ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์: (Paradygm shift) วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะของข้าราชการแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลักเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต กระทรวงศึกษาธิการกับการปฏิรูปการศึกษาได้นำนโยบายมาปฏิบัติโดยการจะผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ขับเคลื่อนไปโดยยึด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นหลัก ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 185 เขต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ค) กระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารและครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะโดยนำไปผูกติดกับระบบการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ คือ เงินประจำวิทยฐานะ(ชัชรินทร์ , 2549) ซึ่งข้าราชการครูที่จะมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นทุกตำแหน่งต้อง

ผ่านประเมินด้านวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างได้ผล 2) การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสุขภาพกาย จิตที่ดีให้กับผู้เรียน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประกอบการเรียน เอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชา การกำกับชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพและสามารถอยู่ร่วมกัน

ได้อย่างราบรื่น กลุ่มบริหารงานบุคคล คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำสมรรถนะหลักมาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสายงานการสอนเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะข้าราชการครูสายงานการสอน ตามมาตรา 38 (ก) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพของประชากรในวัยเรียน เพื่อพัฒนาประเทศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะข้าราชการครูสายงานการสอน เพื่อนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะประจำสายงานของครูสายงานการสอน (Functional Competency) ซึ่งจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นับตั้งแต่ การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การกำหนดตำแหน่ง การบริหารค่าตอบแทน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะเพื่อส่งผลต่อการบริหารงานในภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของข้าราชการครูสายงานการสอนในหลาย ๆ ด้าน ที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูสายงานการสอน ซึ่งส่งผลให้องค์กรโดยรวมมีผลงานที่ดีตามไปด้วย

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มุ่งศึกษาถึงสมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 จังหวัดขอนแก่น แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิจัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะ และสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการนำสมรรถนะของครูสายผู้สอนมาใช้ โดยการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูสายผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดตัวแบบสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการกำหนดตัวแบบสมรรถนะประจำสายงาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คือครูสายผู้สอนจากกลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 กลุ่มสาระ เพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณลักษณะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวสมรรถนะของครูสายงานการสอน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู

โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน ครูสายผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 100 คน ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีผลงานดีเด่น ข้าราชการครูดีเด่น โดยคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณใช้เป็นแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสอบถามแบบเฉพาะเจาะจง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามกระบวนการแบบเทคนิค เดลฟาย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิด เพื่อหาสมรรถนะประจำสายงานของครูสายผู้สอน ดังนี้

1) แบบสอบถามรอบที่ 1 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยและนำมาเป็นประเด็นสมรรถนะในการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและปลายปิดแสดงสมรรถนะพร้อมนิยามศัพท์ จำนวน 16 ด้าน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นหรือเพิ่มเติมประเด็นสมรรถนะ ได้ในส่วนท้ายของแต่ละรายการและส่วนท้ายของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข (ภาคผนวก ข.) แล้วจึงส่งให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ระยะเวลาในการดำเนินงานในการพัฒนาแบบสอบถามประมาณ 25 วัน

2) แบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 มาทำการแจกแจงความถี่และวิเคราะห์เนื้อหา โดยการรวมข้อความที่ซ้ำซ้อนกันเข้าด้วยกัน เพิ่มเติมข้อความให้มีความหมายชัดเจน ตัดทอนหรือตัดส่วนที่เกินจากกรอบการวิจัย โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้และปรับแก้ไขประเด็นที่ยังมีความไม่ชัดเจน แล้วสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาและตัดรายการที่มีความหมายซ้ำซ้อน โดยผู้วิจัยทำการปรับปรุงแบบสอบถามในรอบที่ 2 ได้ข้อคำถามสรุป เป็นแบบสอบถามในรอบที่ 2 ประกอบด้วยสมรรถนะ 18 ด้าน เนื่องจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 2 ประเด็นคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสียสละอุทิศตนเพื่องาน แต่ละด้านแยกรายการ ระยะเวลาในการดำเนินการสร้างแบบสอบถามและพัฒนาจนสมบูรณ์ ใช้เวลาประมาณ 30 วัน

3) แบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 3 โดยเพิ่มตำแหน่งของมัธยฐานช่วงของพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งแสดงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านตอบในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทบทวนคำถามและคำตอบของตนเอง และในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอความเห็นถึงข้อรายการที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกัน ตลอดจนการใช้ภาษาของรายการสมรรถนะย่อยบางข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาตามความเห็นและปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว จึงปรับการใช้ภาษาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความชัดเจนและสื่อความหมายได้ง่ายขึ้น นอกจากนั้นยังมีการปรับปรุงข้อความ ย้ายข้อความ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ หากไม่เห็นด้วยก็ขอร้องให้แสดงเหตุผลประกอบการยืนยันคำตอบเดิมที่อยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ นั้น แต่หากผู้ตอบไม่แสดงเหตุผลก็จะถือว่าเห็นด้วยกับตำแหน่งของคำตอบดังกล่าว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์

ขึ้น เพื่อแสดงผลไว้ในแบบสอบถาม ดังนี้ 1) กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 2) สร้างเครื่องมือแบบสอบถามรอบที่ 1 3) เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 4) สร้างเครื่องมือแบบสอบถามรอบที่ 2 5) เก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 2 6) วิเคราะห์ข้อมูล 7) สร้างเครื่องมือแบบสอบถามรอบที่ 3 8) เก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 3 9) วิเคราะห์ข้อมูล 10) สรุปผลการศึกษาและนำมาเป็นตัวแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูสายผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ดำเนินการช่วงระหว่าง เดือนเมษายน 2550 – กรกฎาคม 2551 ทำหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในกรณีแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปส่งที่โรงเรียนเพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค การนำสมรรถนะมาใช้ โดยการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะ การนำสมรรถนะมาปฏิบัติในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ส่วนที่ 3 สภาพการนำสมรรถนะมาใช้ในโรงเรียน/สถานศึกษา ส่วนที่ 4 สภาพปัญหา การนำสมรรถนะมาใช้ในโรงเรียน/สถานศึกษา ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะการนำสมรรถนะมาใช้ในโรงเรียน/สถานศึกษา

2) ศึกษา รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง จากครูสายผู้สอน ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวข้อ ท่านคิดว่าครูสายผู้สอนควรมีคุณลักษณะอย่างไร จึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีผลงานที่ดีเลิศ หลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและบทความทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลมาสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาและเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นสมรรถนะประจำสายงาน โดยสร้างแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด แล้วส่งแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ตามกระบวนการแบบเทคนิคเดลฟาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 เป็นการศึกษาวิจัยความรู้ ความเข้าใจการนำสมรรถนะ การนำสมรรถนะไปใช้ และสภาพปัญหาการนำสมรรถนะของข้าราชการครูสายงานการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการแจงแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค การใช้สมรรถนะของครูสายงานการสอน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกจากกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน ครูสายผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 100 คน และคัดเลือกครูสายผู้สอนจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจคุณลักษณะที่ดีของครูสายผู้สอนที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีผลงานที่ดีเลิศ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Center tendency) ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม การวัดการกระจาย ได้แก่ ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquatile Range) ตามกระบวนการเดลฟาย เทคนิค ผู้วิจัยทำการคัดเลือกครูดีเด่นในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน การให้บริการทางวิชาการ และเป็นผู้ที่สามารถให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตลอดช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 3 รอบ เพื่อนำมากำหนดตัวแบบสมรรถนะประจำสายงานของครูสายผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 กลุ่มสาระ จากการศึกษาการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย

เพื่อการกำหนดสมรรถนะประจำสายงานของครูสายผู้สอน (Functional Competency) ใช้แบบสอบถาม จำนวน 3 รอบ ดังนี้

M หมายถึง มัธยฐานเป็นความคิดเห็นกลาง ๆ ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อความ

— หมายถึง ขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นช่วงของระดับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

➢ หมายถึง สัญลักษณ์คำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ในแต่ละข้อ

○ หมายถึง สัญลักษณ์คำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการเปลี่ยนแปลง

ระยะเวลาในการดำเนินการสร้างและพิจารณาแบบสอบถามจนเสร็จสมบูรณ์พร้อมส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ใช้เวลาประมาณ 20 วัน

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปประเด็นได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ การนำสมรรถนะไปใช้ในโรงเรียน และสภาพปัญหาการนำสมรรถนะมาใช้ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน ข้าราชการครูสายผู้สอนจำนวน 93 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน สายผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 79 คน เป็นข้าราชการครูสายผู้สอนมากที่สุด

2. การศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะ พบว่าข้อคำถามที่ครูตอบถูกมากที่สุดคือ ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน ถือว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจำนวน 99 คน คิดเป็นค่าน้ำหนักที่สูงมากที่สุด

3. การนำสมรรถนะไปใช้ในโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การนำสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จากข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ คำถามที่ครูตอบการนำสมรรถนะมาใช้มากที่สุดคือ ทางด้านการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการมากเป็นอันดับที่ 1 จำนวน 99 คน

4. สภาพปัญหาการนำสมรรถนะมาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

พบว่า ปัญหาสูงสุดคือประเด็นปัญหาการนำสมรรถนะมาใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาไปฝึกอบรมพัฒนาตนตามสมรรถนะ จำนวน 34 คน

ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีการในการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าได้รับความรู้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 กลุ่มสาระที่เชื่อถือได้ผลการวิจัย อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมากคือ 0.02 ที่มา : Thomas T. Macmillan, 1971 (อ้างถึงใน ชนิตา และใน ทศพร, 2539)

ผลการวิจัย สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน ซึ่งเป็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับสมรรถนะแต่ละด้าน สมรรถนะประจำ

สายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน มี 18 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 10) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 11) ด้านการบริหารทรัพยากรคุ้มค่า 12) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา 13) ด้านความเป็นครูมืออาชีพ 14) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ การวิจัย 15) ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 16) ด้านทักษะในการสื่อสาร 17) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 18) ด้านการเสียสละอุทิศตนเพื่องาน

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูสายผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1

ผลจากข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูสายผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 20 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามประเด็นรายการต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถของครูสายผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ควรมีการจัดอบรมตามศาสตร์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยการจัดอบรมดังกล่าวต้องเป็นองค์ความรู้ในปัจจุบันที่จะเป็นประโยชน์การเรียนการสอนของนักเรียน ต่อตัวครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระทั้ง 9 กลุ่มสาระ ให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ให้เหมาะสมกับหลักสูตรการสอน มีผลต่อการพัฒนาตน การจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและส่งเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูสามารถเขียนแผนการสอน สร้างสื่อและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน สร้างคู่มือการเรียนรู้ การศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่มีการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่เป็นเลิศ การฝึกฝนที่ดีที่สุด (Best practice) การส่งนักเรียนไปเข้าค่ายวิชาการต่าง ๆ ส่งนักเรียนเข้าประกวดแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ ประกวดกิจกรรมในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งมีความท้ายทาย หรือให้ฝึกปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้โดยมีทีมครูพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและแนะนำ การวางแผน การจัดหลักสูตรพัฒนาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างเหมาะสม การจัดกิจกรรมด้านวิชาการสำหรับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเฉพาะ

1.2 การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพครู ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพครู การทำงานของครูสายผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดให้มีงานจัดทำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเขียนแผนการสอน การเขียนผลงานทางวิชาการ การเผยแพร่ผลงานและการแสดงผลงานทางวิชาการ การศึกษาดูโครงการพิเศษตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาทักษะในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนการสอน การจัดทำคู่มือการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 9 กลุ่มสาระ ที่รับผิดชอบและปรับปรุงแผนการสอน สื่อและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ควรมีการสนับสนุนและให้ความสำคัญจากผู้บริหารด้านนโยบาย เป้าหมาย และแผนในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน ที่ชัดเจน งบประมาณที่เพียงพอต่อภารกิจที่รับผิดชอบ มีทรัพยากรด้าน คน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพครู และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ข้าราชการครูสายผู้สอนควรพึงมี พึงได้ การสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ห้องทำงาน การปฏิบัติงานและเอื้อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในโรงเรียน การมีระบบบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการประเมินความดีความชอบที่โปร่งใส และเป็นธรรมกับทุกคนเพื่อให้ข้าราชการครูสายผู้สอน สามารถกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อันจะนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อนักเรียน โรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษา และประเทศชาติในที่สุดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1) นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 9 กลุ่มสาระ เพื่อใช้ในการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการครูสายผู้สอน การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเงินประจำตำแหน่ง เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน เช่น สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ด้านการพัฒนาผู้เรียน 2) นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการครูสายผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้มีสมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติราชการตามที่หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาต้องการเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย 3) นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดหลักสูตรสำหรับพัฒนาข้าราชการครูสายผู้สอน เช่น ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ด้านการพัฒนาผู้เรียน ฯลฯ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการครูสายผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 9 กลุ่มสาระ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน หน่วยงานและองค์กรทางการศึกษา 4) ข้าราชการครูสายผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ควรนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบันและอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 หนังสือฝึกอบรมวิทยากรนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เรื่อง กระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิตติยา คัมภีร์. 2547 แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2549, จาก http://www.forest.go.th/seminar.html.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. 2539 การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ). เทคนิคการวิเคราะห์นโยบาย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2544 การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547 มารู้จัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ปัทมา เพชรไพรินทร์. 2547 สมรรถนะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพเยาว์ ยินดีสุข. 2548 ทักษะ 5 C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสมัย พวงคำ. 2550 สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริพร แย้มนิล. 2549 Competency ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารตำราราชานุภาพ,3(6),18-25.

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. 2549 การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร (Organizational Competency Management). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชามนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริรัตน์ พิริยธนาลัยและคณะ. 2547 สมรรถนะในระบบราชการพลเรือนยุคใหม่ ตอนที่ 2. ผู้จัดการรายสัปดาห์, 21(246), 5.

ศุภวรรณ เศาณานนท์. 2548 สมรรถนะของทันตแพทย์ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548 มาตรฐานการศึกษาชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.