

ความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา แม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ
ประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
*Opinion of Teachers in Amphur Maelanoi, under the Office
of Maehongson Primary Education Service Area 2 toward the
Operation on Functional Competencies of the Office of
Basic Education Commission*

สุรินทร์ วิมาลัย**

ดร.จินดา ศรีญาณลักษณ์***

ดร.เจตนา เมืองมูล****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น เปรียบเทียบความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 280 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2555 โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในอำเภอแม่ลาน้อยมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อยมีความคิดเห็นอันดับแรก ได้แก่ การบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา การพัฒนาผู้เรียน และ ภาวะผู้นำครู ตามลำดับ

*วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

**นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

***อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

****อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1

2. ความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ราชดำเนินเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อยมีข้อเสนอแนะอันดับแรก ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รองลงมา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ ภาวะผู้นำครู ตามลำดับ

คำสำคัญ: สมรรถนะประจำสายงาน; สมรรถนะ; สมรรถนะประจำสายงานของครู

Abstract

The purposes of this study were to investigate and to compare the opinions of teachers and based on the study's findings, to suggest ways to improve the functional competencies of the Basic Education Commission in Maelanoi, under the office of Maehongson Primary Education Service Area 2. The sample consisted of 162 teachers from Amphur Maelanoi under the office of Maehongson Primary Education Service Area 2. This group was categorized according to gender, age, education, academic standing, and educational experience. The instruments used to collect data were a personal inventory and a five-response rating scale questionnaire. The statistics used in analyzing the data were percentages, means, standard deviations and t-tests.

The findings of this research were as follows: Teachers' opinions their personal competencies considered class management, student motivation and teacher's leadership as the most important; A comparison of teachers' opinions towards the competencies of the Basic Education Commission, have found that generally they do not have different opinions according to their sex, level of position, and work experience in schools; and Teachers' opinions towards the competencies of individual teachers, categorizing the items from most to least showed that they valued school curriculum management and studying, analysis, multiply and research in order to develop studying activities, and the last item was teacher's leadership.

Keywords: Functional Competency; Competency; Functional Competencies for Teacher

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกมิติหนึ่งที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545 หน้า 12) ที่กำหนดให้การบริหารราชการต้อง

เป็นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546 หน้า 25) ได้กำหนดให้ข้าราชการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยคณะกรรมการได้ให้ความเห็นชอบแผน

ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2551 - พ.ศ. 2555 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ว่า “ระบบราชการไทยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถเรียนรู้ ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล” การพัฒนาระบบราชการไทยที่ทุกภาคส่วนจะต้องขับเคลื่อนไปให้ถึงเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริง จึงได้มีกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยไว้ 4 ประการ คือ 1) ยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 3) มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ และ 4) สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรฐาน 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อขอมิ หรือเลื่อนวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้คำนึงถึงความประพฤติ คุณภาพการ

ปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ที่ ศธ 0206.3/ว 25) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไว้ว่า “ทุกคนจะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต้องพัฒนา”

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพสามารถตอบสนองสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้มีวิชาชีพควบคุม นั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 หน้า 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 184 โรงเรียน มีครูทั้งหมด 1,041 คน บริบทของโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนที่ราบสูง การเดินทางยากลำบากและห่างไกลจากตัวเมือง ดังนั้นการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการรับข่าวสารเกิดความล่าช้ามาก จึงทำให้ครูในโรงเรียนที่ห่างไกลเหล่านั้นขาดโอกาสในการรับรู้ข่าวสารการอบรมต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อวิชาชีพครูอย่างน่าเสียดาย อีกทั้งความยากลำบากในการเดินทางทำให้ศึกษานิเทศก์และผู้มีหน้าที่นิเทศ ติดตาม และกำกับดูแลสถานศึกษาในสังกัดทำได้ไม่ทั่วถึง ดังนั้นจึงเกิดปัญหาตามมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและประจำสายงานของตน ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ที่จะสร้างคนเมืองหมอกสามฤดู (จังหวัดแม่ฮ่องสอน) สู่มาตรฐานสากลภายในปีพ.ศ.2563 นี้ ผู้ศึกษาในฐานะเป็นครู จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานตาม

สมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่ลาน้อยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะได้ทราบความแตกต่างของความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อผู้บริหารโรงเรียน และครูในอำเภอแม่ลาน้อย จะได้นำข้อมูลไปพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน

เขต 2 จะได้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในอำเภอแม่ลาน้อย ตลอดจนครูในอำเภอ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 280 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2555 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, PP. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ในสถานศึกษา

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง

3.1.2 อายุ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี และมากกว่า 30 ปี

3.1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี

3.1.4 วิทยฐานะ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ไม่มี วิทยฐานะ และมีวิทยฐานะ

3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

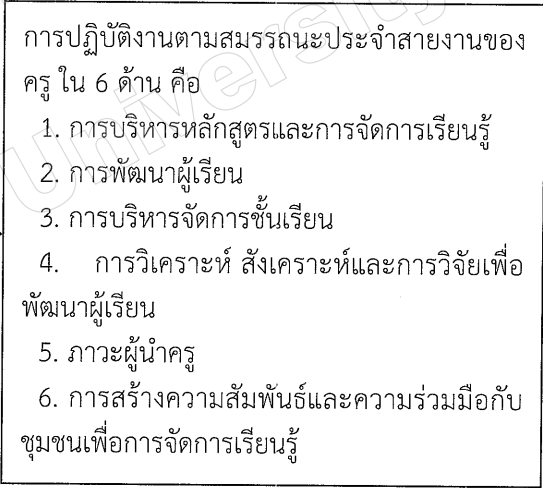
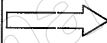
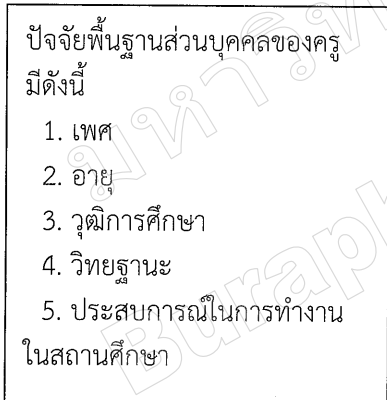
ตัวแปรอิสระ

ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ดังแสดงในภาพประกอบ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อยที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective

congruence : IOC) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่าIOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542, หน้า 114) ซึ่งมีค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง (-0.30) – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและอันดับที่ของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้าน n=162

สมรรถนะประจำสายงานของครู	\bar{x}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.85	0.41	มาก	5
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.06	0.54	มาก	2
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.08	0.47	มาก	1
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.82	0.50	มาก	6
5. ภาวะผู้นำครู	3.99	0.43	มาก	3
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้	3.99	0.48	มาก	4
รวม	3.94	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อย มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อยมีความคิดเห็นอันดับแรก คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา การพัฒนาผู้เรียน และอันดับสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามเพศ

สมรรถนะประจำสายงาน	ชาย (n=67)			หญิง (n=95)			t	p
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.80	0.40	มาก	3.88	0.41	มาก	-1.31	0.19
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.02	0.49	มาก	4.08	0.57	มาก	-0.66	0.51
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.03	0.50	มาก	4.11	0.45	มาก	-0.98	0.33
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.77	0.52	มาก	3.86	0.49	มาก	-1.10	0.27
5. ภาวะผู้นำครู	3.98	0.40	มาก	4.00	0.46	มาก	-0.28	0.78

สมรรถนะประจำสายงาน	ชาย (n=67)			หญิง (n=95)			t	p
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.98	0.45	มาก	4.00	0.50	มาก	-0.17	0.86
รวม	3.90	0.46	มาก	3.96	0.48	มาก	-1.02	0.31

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ครูเพศชายและเพศหญิง ในอำเภอแม่ลาน้อยมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุ

สมรรถนะด้าน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (n=79)			มากกว่า 30 ปี (n=83)			t	p
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
1. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	3.80	0.37	มาก	3.90	0.43	มาก	-1.62	0.11
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.02	0.54	มาก	4.09	0.54	มาก	-0.84	0.40
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.99	0.44	มาก	4.16	0.48	มาก	-2.26*	0.03
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.84	0.51	มาก	3.81	0.51	มาก	0.36	0.72
5. ภาวะผู้นำครู	3.92	0.42	มาก	4.06	0.43	มาก	-2.17*	0.03
6. การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.93	0.47	มาก	4.05	0.47	มาก	-1.60	0.11
รวม	3.88	0.46	มาก	3.99	0.48	มาก	-1.92	0.06

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อย มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะแตกต่างกันในด้านบริหาร

จัดการชั้นเรียนและด้านภาวะผู้นำครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะประจำสายงาน	ระดับปริญญาตรี (n=128)			สูงกว่าระดับปริญญาตรี (n=34)			t	p
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.81	0.39	มาก	3.98	0.45	มาก	-2.19*	0.03
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.02	0.53	มาก	4.21	0.55	มาก	-1.85	0.07
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.04	0.47	มาก	4.21	0.44	มาก	-1.95	0.05
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.80	0.48	มาก	3.89	0.59	มาก	-0.92	0.36
5. ภาวะผู้นำครู	3.98	0.42	มาก	4.04	0.47	มาก	-0.69	0.49
6. การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้	3.96	0.46	มาก	4.11	0.52	มาก	-1.71	0.09
รวม	3.91	0.46	มาก	4.04	0.50	มาก	-2.03*	0.04

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อย ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มี

วุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูแตกต่างกันในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามวิทยฐานะ

สมรรถนะประจำสายงาน	ไม่มีวิทยฐานะ (n=122)			มีวิทยฐานะ (n=40)			t	p
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
1. การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	3.81	0.40	มาก	3.98	0.42	มาก	-2.43*	0.02
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.06	0.52	มาก	4.05	0.60	มาก	0.08	0.94
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.06	0.46	มาก	4.13	0.50	มาก	-0.87	0.39

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อย ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปีและประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูในอำเภอแม่ลาน้อยที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับแรก คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา การพัฒนาผู้เรียน และอันดับสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู พบว่า

2.1 ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีและอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาผู้เรียนและการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

2.3 ครูที่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีมีความคิดเห็นในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.4 ครูที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะและครูที่มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ

2.5 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์

ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

3. ครูในอำเภอแม่ลาน้อยมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

3.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกได้แก่ หลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามสภาพจริงและบริบทของโรงเรียน ร้อยละ 75.31 และอันดับสุดท้ายได้แก่ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ร้อยละ 14.20

3.2 การพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกได้แก่ พัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ร้อยละ 54.32 และอันดับสุดท้ายได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง ร้อยละ 15.43

3.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกได้แก่ จัดห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 82.72 และอันดับสุดท้ายได้แก่ บริหารจัดการชั้นเรียนตามข้อตกลงของห้องเรียน ร้อยละ 6.17

3.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกได้แก่ ครูต้องรู้จักสังเกตผู้เรียนเป็นรายบุคคล เมื่อพบว่านักเรียนมีปัญหาต้องรีบหาแนวทางแก้ไข ร้อยละ 92.59 และอันดับสุดท้าย

ได้แก่ ครูต้องมีการทำวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง ร้อยละ 21.60

3.5 ภาวะผู้นำครู เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกได้แก่ ครูต้องชี้มนักเรียนในทางที่ดีหรือเป็นแบบอย่างที่ดี ร้อยละ 92.59 และอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูต้องมีความสามัคคีเพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน ร้อยละ 14.81

3.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกได้แก่ ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามบริบทของโรงเรียน ร้อยละ 77.16 และอันดับสุดท้ายได้แก่ ไม่ควรให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ในบางเรื่องที่เห็นว่าควรรับรู้กันภายในโรงเรียนเท่านั้น ร้อยละ 5.56

อภิปรายผล

1. ครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน อันดับแรก คือ การบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมา การพัฒนาผู้เรียน และอันดับสุดท้าย คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูว่ามีความสำคัญ เนื่องจากขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีนโยบายที่จะให้ผู้บริหารและครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะ เพื่อให้สัมพันธ์กับระบบการเลื่อนวิทยฐานะ ที่นำไปสู่แรงจูงใจหลัก คือ เงินประจำตำแหน่งวิทยฐานะ และคาดหวังว่าจะนำไปสู่ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญาณี ล้วนประเสริฐ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา เขต 3 พบว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพงษ์ ตรีศร (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครู พบว่า

2.1 ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหรือส่งผลน้อย เนื่องจากสมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ประเภทสำคัญ คือ แรงจูงใจ คุณลักษณะหรือนิสัย ความคิดรวบยอด ความรู้ และทักษะ (สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์, Spencer and Spencer. 2536) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติพงษ์ ตรีศร (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพบุลย์ จาริต (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของ

ข้าราชการครูในด้านเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาผู้เรียนและการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีประสบการณ์ในการสอนมากและได้รับการฝึกอบรมในด้านการพัฒนาผู้เรียนและการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนมานาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภาวินี บุญเสริม (2546 : 82 - 90) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา พบว่า ครูที่มีสมรรถภาพในคุณลักษณะร่วมทั่วไปสูงนั้นส่วนใหญ่เป็นครูในกลุ่มอายุ 40-49 ปี มีประสบการณ์ในการสอนมากและได้รับการฝึกอบรมสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย สมรรถภาพในคุณลักษณะร่วมทั่วไป 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิชาการ ด้านทักษะการสอน ด้านความเป็นครู ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ สมรรถภาพคุณลักษณะเฉพาะ 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ทางนาฏศิลป์ และด้านทักษะนาฏศิลป์

2.3 ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ

ปริญญาตรีมีความคิดเห็นในด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พุฒิ เค้นสมพรพันธ์ (2543, หน้า 10) ที่กล่าวว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาญวิญญู แสงสว่าง และคณะ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสู่การเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความต้องการในการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2553 : 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานขายในประเทศ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ครูที่มีวิทยฐานะ และที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะ และครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีความคิดเห็นในด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวิทยฐานะได้ผ่านการประเมินวิทยฐานะมาแล้ว และทราบถึงความสำคัญด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ เพราะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่อยู่เป็นอันดับแรกที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25 - 38) กำหนดไว้ในการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู ส่วนครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะจึงไม่ทราบว่าการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญต่ออย่างไรก็ตามผลการวิจัยโดยรวม มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตติพงษ์ ตรีสร (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปีมีความคิดเห็นในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมิใช่เป็นตัวแปรที่จะมีความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติมา ปริดิolk (2529, หน้า 66) สรุปว่า ครูอาจารย์ถึงแม้ว่าประสบการณ์จะต่างกัน แต่มีการปรึกษาหารือ และนำซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจและแนวทางเดียวกันได้แก้ปัญหาพร้อมกัน จึงมีความคิดเห็นและการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะรัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และมีการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นตัว

กำหนด ทำให้ครูได้ยึด และประพฤติปฏิบัติจนเกิดการกระทำที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน 1. ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 4-15) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมะหีดี มะดีอราแเว (2550 : บทความ (หน้า 7)) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานต่างกันพบว่าการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำได้อย่างยากลำบาก เนื่องจากโรงเรียนในอำเภอ

แม่ลาน้อยมีที่ตั้งอยู่กระจายตามภูเขาต่างๆ จึงทำให้การติดต่อสื่อสารไม่สะดวก ส่งผลให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความล่าช้าอย่างยิ่ง

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าสมรรถนะของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูควรเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 6 ด้านของครูในอำเภอแม่ลาน้อย ดังนั้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูควรนำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในอำเภอแม่ลาน้อย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานในอำเภออื่น ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

2.3 ควรศึกษาเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะประจำสายงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติมา ปรีดีดิถ. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ ภาควิชาบริหารการศึกษา* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ. (2546). *ศึกษาการปฏิบัติงานเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง*. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ชัชรินทร์ ชวนวัน. *การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการสมรรถนะ*. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2555, ได้จาก http://school.obec.go.th/sup_br3/com1_1.pdf
- ชาญวิทย์ แสงสว่าง และคณะ. (2547). *ความต้องการในการพัฒนาสู่การเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- ญาติ ล้วนประเสริฐ. (2553). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิตติพงษ์ ตรีศร. (2552). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2553 : 78). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานขายในประเทศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพบูลย์ จาริต. (2553). *สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศิลปกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มะหีดี มะดีอราแเว. (2550). *สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน* (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). *พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี* พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์*. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2547.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2555, ได้จาก <http://www.kmnayok.org ; wap2>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2655 - 2558)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- Spencer, M and Spencer, M.S. (1993). *Competence at work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Sons.