

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

Program Development for Enhancing Achievement Competency of Teacher's
Performance in the Secondary Educational Service Area Office 33

ณัฐวุฒิ เสาวยิ่ง¹, สุรเชต น้อยฤทธิ์²

Natawut Saoyong¹, Surachet Noirid²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2560

Email : fieldmarshalmcc@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบประเมิน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 346 คน โดยใช้แบบสอบถาม ระยะที่ 3 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราและสัมภาษณ์เชิงลึกวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ใช้แบบสัมภาษณ์

¹นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Graduate Student. Master of Education (Educational Administration).
Mahasarakham University, Thailand.

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand.

*ได้รับบทความ: 24 มกราคม 2563; แก้ไขบทความ: 1 มีนาคม 2563; ตอรับการตีพิมพ์:
6 มีนาคม 2563

และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1)ความสามารถในการวางแผน 2)ความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ 3)ความสามารถในการติดตามประเมินผล 4)ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 3. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการประเมินผลโดยวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประกอบด้วย การอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฟังบรรยาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงานแบบมีพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน และการประชุมกลุ่มย่อย

คำสำคัญ : 1. โปรแกรมเสริมสร้าง 2. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3. การปฏิบัติงานของครู

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study the factors and indicators of achievement competency of teacher's performance, 2) to study the current condition and desirable condition of achievement competency of teacher's performance, 3) to develop achievement competency program of teacher's performance in the Secondary Educational Service Area Office 33. This research was conducted including 3 Phases which were: Phase 1 study the factors and indicators of achievement competency of teacher's performance and evaluate the suitable evaluation by 7 experts by evaluation form. Phase 2 study the current condition and desirable condition of achievement competency of teacher's performance in the Secondary Educational Service Area Office 33 by querying the sampling groups of 346 administrators and teachers by questionnaires. Phase 3 develop achievement competency of teacher's performance in the Secondary Educational Service Area Office 33 by studying the information from documents, textbooks, in-depth interview the methods of developing achievement competency of teacher's performance by using interview

form which 7 experts and evaluating a program for enhancing achievement competency of teacher's performance by using evaluation form which 7 experts. The statistics used in analyzing data were mean, percentage, standard deviation and $PNI_{Modified}$.

The research results were found that: 1. There were 4 factors and indicators of achievement competency of teacher's performance which were 1) Planning Skills, 2) Intention and creative thinking, 3) Being capable of monitoring and evaluation, 4) Being capable of efficiency working. 2. The current condition of achievement competency of teacher's performance overall, was in the intermediate level. Desirable condition of achievement competency of teacher's performance overall, was in the high level. 3. The program for enhancing achievement competency of teacher's performance was comprised of the program methods, objectives, contents, procession and evaluation by the techniques for enhancing achievement competency of teacher's performance in the Secondary Educational Service Area Office 33 were as follows: training, seminar, workshop, lecture, socialization, mentoring, site visiting and a small group meeting.

Keywords : 1. Enhance Program 2. Achievement Competency 3. Teacher's Performance

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และในมาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้ทักษะเจตคติที่ดีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในอันที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้เนื่องจากบุคคลได้รับการบรรจุมาแล้วยังไม่สามารถหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจรวมทั้งความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการได้จึง

จำเป็นต้องพัฒนาให้มีความเหมาะสมก่อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่และตำแหน่งใหม่จำเป็นต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งๆ ขึ้นไปดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนในหน่วยงาน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549 : 156)

จากรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 (2558 : 12 - 14) ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้กำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานเพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย ให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคตสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดหนึ่งในนโยบายที่สำคัญคือ ยกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ และเป่าประสงค์ที่สำคัญคือให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะตามสมรรถนะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 7 - 11) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีให้มีประสิทธิผลหรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้นอาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมาหรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงานหรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วยประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ (1)ความมุ่งมั่นและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ดีมีประสิทธิผล (2)การวางแผนปฏิบัติงาน (3)กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี (4)ติดตามและประเมินผลงานของตนโดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน (5)ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 : 22) การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ (1)คุณภาพงานด้าน ความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ (2)ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (3)ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะการพัฒนาครูที่เป็นระบบและต่อเนื่องต้องมีการกำหนดมาตรฐานแต่ละตำแหน่งโดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge)

ทักษะ(Skill) วิธีคิด(Self-concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล(Trait) และแรงจูงใจ(Motive) ที่เรียกว่าสมรรถนะ(Competency) จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดผลลัพธ์สูงสุดดังนั้นสถานศึกษาจะต้องจัดทำกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือกการพัฒนาบุคลากรการวัดและประเมินศักยภาพการวางแผนปฏิบัติงานเป็นต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรคือคุณภาพผู้เรียนนั่นเองสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับระบบการพัฒนาครูให้สามารถปรับเปลี่ยนครูให้มีสมรรถนะตรงตามที่ต้องการโดยมุ่งเน้นสมรรถนะที่สนับสนุนต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของงานโดยเน้นการทำงานให้บรรลุผลผลิตที่ต้องการตามมาตรฐานการศึกษาด้วยการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (จีระ งามศิลป์, 2550 : 79)

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาตนเองและส่งผลไปยังงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไปจนถึงเป้าหมายและศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันทพึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

2.3 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่หน่วยงานองค์การสถาบันสามารถนำไปพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในสังกัดได้

3.2 ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพอันทพึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

3.3 ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในระดับบุคคลได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ ฐานข้อมูลงานวิจัย และฐานข้อมูลวิชาการออนไลน์ ในเรื่อง สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์จากการศึกษาศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 เป็นการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 196 คนครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จำนวน 2,991 คนจากโรงเรียนทั้งหมด 85 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือจำนวน 5 คน ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.81 และแบบสอบถามสภาพอันพึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.83

ระยะที่ 3 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1)ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารตำรางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู 2)สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 7 คน 3)ศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4)ร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสำหรับสถานศึกษา และจัดทำคู่มือการดำเนินการตามแนวทาง 5)การประเมินโปรแกรมเป็นการประเมินยืนยันความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 12 ตัวชี้วัด คือ 1)ความสามารถในการวางแผนมี 3 ตัวชี้วัด คือ วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน2)ความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่มี 4 ตัวชี้วัด คือ ตั้งใจ

และรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา 3)ความสามารถในการติดตามประเมินผล มี 2 ตัวชี้วัด คือ กำหนดรูปแบบและวิธีการวัดผลประเมินผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง 4)ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมี 3 ตัวชี้วัด คือ วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน และดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่

5.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 สรุปได้ดังนี้ 1)องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ การประเมินผล 2)ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1)ด้านความสามารถในการวางแผน 2)ด้านความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ 3)ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผล และ 4)ด้านความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รูปแบบในการพัฒนาเป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างให้ครูมีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีการเรียนรู้ โดย 1)การอบรม 2)การสัมมนา 3)การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4)การฟังบรรยาย 5)การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6)การสอนงานแบบมีพี่เลี้ยง 7)การศึกษาดูงาน 8)การประชุมกลุ่มย่อย

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำสู่การอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาคู่ประอบและตัวชี้วัดสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบ 4 ด้านและ 12 ตัวชี้วัด ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงได้องค์ประกอบของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี(Theoretical Framework) ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2 - 15) ที่กล่าวว่า ความหมายและองค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ประการ คือ 1)ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน 2)ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 3)ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 4)ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และเรื่องฤทธิ์ เยื่อใย (2558 : 114) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการสอนของครู มี 6 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อความที่แสดงถึงตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูมาจัดทำเครื่องมือที่เป็นแบบตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูเพื่อเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ได้ทำการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู ผลการตรวจสอบพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นิยามของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวคิดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นต้น ซึ่งนักการศึกษาดังกล่าวได้ให้ความหมายสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหา ทศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ ซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกนิยามของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์จากนักวิชาการ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นการรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านสอดคล้องกับแนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 14; สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2549 : 11-14; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552 : 7-11; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 2-15; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555 : 27) 1)ความสามารถในการวางแผน 2)ความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ 3)ความสามารถในการติดตามประเมินผล และ 4)ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

6.2 ข้อค้นพบจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 อยู่ในระดับปานกลางและสภาพอันพึงประสงค์ของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 33 อยู่ในระดับมากซึ่งเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูขาดทักษะในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความมุ่งมั่นในการจัดการ เรียนรู้รวมไปถึงขาดการอบรมและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาตนเองและประ สติธิการปฏิบัติงาน ขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ เยื่อใย (2558 : 114) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวว่าปัจจุบันครูมีภาระในงานส่วนอื่น มากกว่างานที่รับผิดชอบหลักคือการสอนทำให้ครูผู้สอนขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงานอีกทั้งไม่มีความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอจึงขาดความ กระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในส่วนของการวิเคราะห์ความสำคัญของความ ต้องการจำเป็นองค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาความต้องการจำเป็นน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการวางแผนด้านความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติ หน้าที่ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลและด้านความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพตามลำดับ และมีข้อค้นพบการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นแยก เป็นรายด้าน 1)ด้านความสามารถในการวางแผน พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาความต้องการจำเป็นน้อย คือ การกำหนดแผนการ ปฏิบัติงานและแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน การกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานและแก้ไขอย่างเป็นระบบ การเลือกวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางได้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อการวางแผนอย่างเป็นระบบ สามารถกำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทำหาย เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีที่สุด ตามลำดับ 2)ด้านความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติหน้าที่พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็น มากไปหาความต้องการจำเป็นน้อย คือ มีความตั้งใจ ทุ่มเท เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด การเสนอแนวทาง วิธีการและนำ นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความพยายามแก้ปัญหา อดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่เสมอ เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้าเพื่อการพัฒนาตนเอง และผลงานอยู่เสมอ ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ และพัฒนารูปแบบ/กระบวนการจัดการเรียนรู้

อย่างหลากหลาย ตามลำดับ 3)ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาความต้องการจำเป็นน้อย คือ ออกแบบและวางแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ใช้รูปแบบการวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ใช้การประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับแผนการติดตามประเมินผล สามารถออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้เหมาะสม มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นระยะๆ สามารถระบุเกณฑ์และตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนติดตามประเมินผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเสมอ และสามารถประเมินและวิเคราะห์ผลการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้ ตามลำดับ 4)ด้านความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 คือ ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ด้านความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เรียงลำดับจากความต้องการจำเป็นมากไปหาความต้องการจำเป็นน้อย ได้แก่สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สามารถวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นมีการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ กำหนดวิธีการใหม่ในการพัฒนาการปฏิบัติเสมอทดลองการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ปรับปรุงการทำงานของตนเองเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ และสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้งานดีขึ้น รวดเร็วขึ้น และมีคุณภาพดีขึ้นเสมอ ตามลำดับ

6.3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จากผู้ทรงคุณวุฒิโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนออกเป็น 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การเสริมสร้างด้านความสามารถในการวางแผน โมดูลที่ 2 การเสริมสร้างด้านความมุ่งมั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ โมดูลที่ 3 การเสริมสร้างด้านความสามารถในการติดตามประเมินผล และโมดูลที่ 4 การเสริมสร้างด้านความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ระยะเวลาในการพัฒนาทั้งสิ้น 80 ชั่วโมง แนวทางการดำเนินกิจกรรม คือ 1)การปฐมนิเทศ ลงทะเบียน ชี้แจงทำความเข้าใจจำนวน 30 นาที

2)กิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโดยรูปแบบการจัดการอบรม จำนวน 7 ชั่วโมง 3)กิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูหลังการจัดการอบรม จำนวน 72 ชั่วโมงและสรุปผลการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 30 นาที

ข้อค้นพบการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือมากกว่าหรือเท่ากับ 3.51 (บุญชม ศรีสะอาด, 2546 : 38) พบว่า โดยรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีค่าความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เรื่องฤทธิ์ เยื่อใย (2558 : 207) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสมระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้มากที่สุด และความ เป็นประโยชน์มากที่สุด โดยมีผลอันเนื่องมาจากองค์ประกอบของโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูที่สร้างขึ้นมีเนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมในการสร้างโปรแกรม และสอดคล้องกับอนันต์ พันนึก (2554 : 196 - 203) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินโปรแกรมของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นว่ามีเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผลการทดลองโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลอง มีความรู้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มทดลองมีคะแนนความรู้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาตามโปรแกรมผู้ ที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มควบคุม มีความรู้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มควบคุมมีคะแนนความรู้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาตามโปรแกรมผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มทดลองมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่ากลุ่มควบคุม

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอนโดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากการวิจัย

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

7.2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

7.2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูออกแบบและวางแผนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนโดยให้ครูวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองเพื่อใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในทุกๆ ตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องทางการศึกษา

7.3.2 ควรมีการศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในรูปแบบอื่นๆ โดยมีวิธีการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่หลากหลาย

8. เอกสารอ้างอิง

จิระ งามศิลป์. (2550). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานชุดที่ 3**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). **การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา**. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). **รายงานฉบับสมบูรณ์ การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

- เริงฤทธิ์ เยื่อใย. (2558). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษา
 ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. (2558). รายงานผลการดำเนินงานการบริหาร
และการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. สุรินทร์ : สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **คู่มือดำเนินการอบรมพัฒนาการเรียน**
การสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร :
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์และ**
บุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2549-
2553. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2560. จาก www.obec.go.th
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). **คู่มือพจนานุกรมสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ**
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.). กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **กฎหมายและหนังสือเวียน**
ของ ก.ค.ศ.. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**.
 กรุงเทพมหานคร : พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2550 ของ**
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์.
- อนันต์ พันนึก. (2554). **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ดร.สุรเชต
 น้อยฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร
 นามวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการ
 ปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิและคณะผู้เชี่ยวชาญ
 ผู้บริหาร และคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 33 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ให้ข้อมูลและให้คำปรึกษาในช่วงของกระบวนการวิจัย จนกระทั่ง
 งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้อย่างราบรื่นเรียบร้อย