

# รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน

## Model for Development of Primary Teacher's Competencies under the Jurisdiction of the Offices of Basic Education Andaman Provincial Coast

นัฐฎารัตน์ ณ นคร\*  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษา คงทอง\*\*  
ดร.บุญเรือง ศรีเทระภูมิ\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน ที่ประกอบด้วยสมรรถนะที่สำคัญอะไรบ้างและสมรรถนะที่ดำเนินการมากที่สุด

เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2555 จำนวน 480 คน และวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุให้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ พบว่าค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 1.27-1.61 สามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัย

ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.55 องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยด้านความเป็นครู ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.61 องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.27 และองค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยด้านบุคคล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.45 และผลการวิเคราะห์ค่าโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 27.83;  $p=0.27763$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 24 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.013 ค่าสัมประสิทธิ์การพัฒนากรณ์ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะ

\* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษา

ด้านตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.88 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะครู ได้ร้อยละ 88

**คำสำคัญ:** สมรรถนะครู

## ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the causal factors of the primary teachers' competencies under the jurisdiction of the offices of basic education Andaman provincial coast. 2 ) to develop a model elementary teacher performance of the primary teachers' competencies under the jurisdiction of the offices of basic education Andaman provincial coast., and 3) to implement a model for the primary teachers' competencies under the jurisdiction of the offices of basic education Andaman provincial coast.

Phase 1: samples used in this study were the teacher who taught in 1<sup>st</sup> semester of academic year 2013 under the jurisdiction of the offices of basic education Andaman provincial coast. The 480 was drawn from a random multistage (Multi - Stage Random Sampling) tool used in the research consisted of interviews and surveys, a scale level 5 storage using Booklet Matrix Sampling, statistical analysis are used to determine the sentiment. (Reliability) of the query using a coefficient alpha (- Coefficient) using the formula of Cronbach and analyze the composition of the exploratory (Exploratory Factor Analysis: EFA) by using LISREL Version 9.1. Serial / SSI No. 47C7-3520-A09F-DA38. Construct validity of

the exploration elements with the index line follows the Chi - Square:  $2 = 50.77$ , degrees of freedom :  $df = 34$ ,  $p\text{-value} = 0.03219$ ,  $RMSEA = 0.032$ ,  $GFI = 0.94$  ,  $AGFI = 0.97$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $RMR = 0.20$ , and  $CN = 725.43$ .

**Keyword:** Teacher's Competency

## บทนำ

การพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาครูได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เมื่อก่อนนั้นมีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูนั้น ผู้ที่ได้เข้าเรียนจะคัดเลือกจากนักเรียนที่เรียนเก่งที่สุดของแต่ละจังหวัด โดยให้ได้รับทุนมาเข้าเรียนในโรงเรียนฝึกหัดครู การฝึกหัดครูในอดีตนั้นจะต้องเป็นคนเก่งที่สุดของประเทศจึงจะได้รับคัดเลือกให้มาเป็นครู การฝึกหัดครูในอดีตจะมีกระบวนการฝึกฝนพัฒนาให้ครูดำรงตนเป็นพลเมืองดี อดทนและเสียสละครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี จะเห็นได้ว่าผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพครูจะต้องเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งภูมิปัญญาและคุณธรรมความดี ต้องได้รับการบ่มเพาะจนเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นครู เกิดความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพครูและมีลักษณะครูดี มีการจัดสรรคนเก่งทางด้านวิชาการเข้ามาเรียนครูโดยได้รับทุนการศึกษาและให้อยู่หอพักเพื่ออบรมกล่อมเกลาและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูให้สมภาคภูมิก่อนออกไปประกอบวิชาชีพครู ดังนั้นการศึกษานับเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดและเป็นรากฐานและสำคัญในการพัฒนาประเทศและเป็นกระบวนการพัฒนามนุษยชาติ เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาของทุกประเทศในโลก ล้วนมุ่งสู่การผลิตมวลมนุษยชาติให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิด เจตคติค่านิยม และคุณธรรมจริยธรรม สามารถปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

จากการศึกษาสภาพปัญหา ความสำคัญ ความจำเป็นและข้อจำกัดของโรงเรียน ทำให้การพัฒนาครูที่มีอยู่แล้วมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำนักงานการประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน ได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เร่งด่วนในทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะการศึกษา เพราะการศึกษาคือพื้นฐานของชีวิต เป็นบ่อเกิดของความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และสามารถนำสิ่งเหล่านี้มาประกอบอาชีพและสิ่งสำคัญยิ่งต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อดำเนินชีวิตโดยเฉพาะด้านการศึกษาที่จะพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเลือกที่จะพัฒนาสมรรถนะที่สามารถพัฒนาได้และอย่างต่อเนื่องและสามารถเห็นผลโดยใช้เวลาไม่นานมากนัก ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน

## ปัญหาการวิจัย

มีปัจจัยและสาเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูชั้นประถมศึกษา

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูชั้นประถมศึกษา

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ประชากร คือ ครูประถมศึกษาที่กำลังสอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวนครู 8,809 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ครูประถมศึกษาที่สอนใน

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

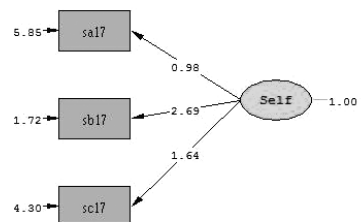
ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในโมเดลลิสเรล คือขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 20 เท่าของพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ในงานวิจัยนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 24 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามสูตรของแฮร์และคนอื่น ๆ (Hair; et al. 2006) จำนวน 480 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาสมรรถนะครูชั้นประถมศึกษา แบบสอบถามฉบับนี้ มีคุณภาพความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะครูชั้นประถมศึกษา

## ผลการวิจัย

### ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ค่าโมเดลปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00;  $p=1.00000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณ



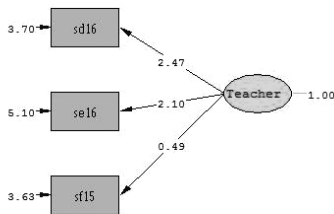
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 โมเดลองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง

ค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.0000 แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.98 ถึง 2.69 แสดงดังภาพประกอบ

### ปัจจัยด้านความเป็นครู

ผลการวิเคราะห์ค่าโมเดลปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00;  $p=1.00000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.0000 แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.49 ถึง 2.47 แสดงดังภาพประกอบ



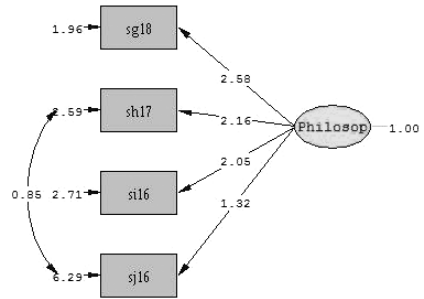
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบด้านความเป็นครู

### ปัจจัยด้านจิตลักษณะ

ผลการวิเคราะห์ค่าโมเดลปัจจัยด้านจิตลักษณะ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 1.67;  $p = 0.64315$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 3 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.0000 แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ทั้ง 4 ด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.58 ถึง 2.16 แสดงดังภาพประกอบ

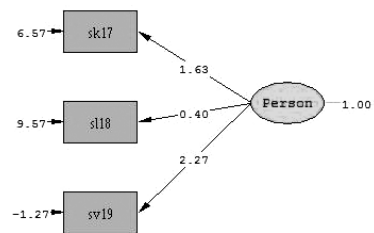


Chi-Square=0.08, df=1, P-value=0.78059, RMSEA=0.000

ภาพที่ 3 โมเดลองค์ประกอบด้านจิตลักษณะ

### ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ค่าโมเดลปัจจัยด้านส่วนบุคคล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 0.00;  $p=1.00000$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.0000 แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลทั้ง 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.40 ถึง 2.27 แสดงดังภาพประกอบ



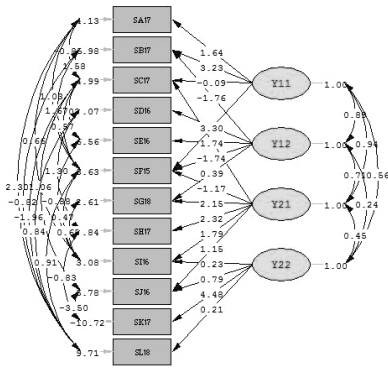
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4 โมเดลองค์ประกอบด้านส่วนบุคคล

### ปัจจัยองค์ประกอบที่มีผลต่อสมรรถนะครู

ผลการวิเคราะห์ค่าโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล

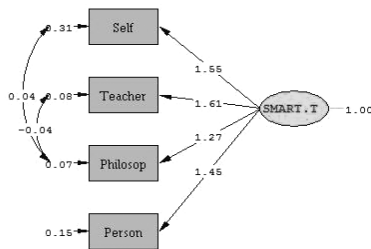
เชิงประจักษ์ ซึ่งพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 50.77;  $p=0.03219$  ที่องศาอิสระเท่ากับ 34 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.032



Chi-Square=50.77, df=34, P-value=0.03219, RMSEA=0.032

ภาพที่ 5 โมเดลองค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะครู

เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 1.27-1.61 สามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.55 องค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยด้านความเป็นครู ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.61 องค์ประกอบที่ 3 ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.27 และ องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยด้านบุคคล ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.45 แสดงดังภาพประกอบ



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 6 โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะครู

## อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การวัดประเมินผลด้านความรู้ความเข้าใจของครูต่อการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งพบว่าครูที่อบรมด้วยรูปแบบการอบรมที่พัฒนาขึ้นมีคะแนนวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะครูสูงกว่าการอบรมตามปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นเพราะครูได้รับทราบองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ภาษาและเทคโนโลยีของครู การวัดประเมินผลและการวิจัย การบริหารจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านความเป็นครู ประกอบด้วย ผู้นำทางวิชาการ การร่วมมือกับ ชุมชนและท้องถิ่น และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะรอง ประกอบด้วยสมรรถนะจิตลักษณะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนเอง ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู คุณธรรมและจริยธรรม สมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบกับสำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา ให้เป็นมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นการกำหนดให้เป็นสมรรถนะของครู ดังนั้นครูส่วนใหญ่ซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน และต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายพิเศษอย่างมากมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะไม่เพียงพอ และไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร จึงทำให้สมรรถนะของครูอยู่ในระดับที่ควรได้รับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน และผู้เรียนเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณลักษณะของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า สมรรถนะของครูอยู่ในเกณฑ์พอใช้ และควรพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ หลักสูตร พัฒนาหลักสูตร การนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุง หรือพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาตนเองอย่าง

ต่อเนื่อง และการสืบค้นสารสนเทศจากคอมพิวเตอร์ ด้านความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ควรส่งเสริมให้ครูศึกษา และเรียนรู้เพิ่มเติมในการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูศึกษา และเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง ส่งเสริมให้ครูศึกษา และเรียนรู้ในการช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้ และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน ส่งเสริมให้ครูศึกษา และเรียนรู้ในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาหลักสูตรได้ ส่งเสริมให้ครูศึกษา และเรียนรู้ในการออกแบบ สร้างและปรับปรุง นวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ส่งเสริมให้ครูศึกษา และเรียนรู้ในการประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อน และหลังการใช้หลักสูตร และส่งเสริมให้ครูศึกษา และเรียนรู้ในการใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ด้านการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูมีจิตสำนึกปฏิบัติ การสอนด้วยความรักและความหวังดี ต่อผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูมีการผลิตประดิษฐ์คิดค้นสื่อการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่สร้างค่านิยม และนิสัยที่ดีให้เป็นบุคลิกภาพถาวร ติดตัวผู้เรียนตลอดไป และสนับสนุนให้ครูมีจริยธรรม ที่เหมาะสมกับความ เป็นครูอย่างสม่ำเสมอทำให้ผู้เรียน เลื่อมใสศรัทธา และด้านการปฏิบัติตน ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้กล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้องทั้งใน การพูดและการกระทำส่งเสริมให้ครูกู้จักเสียสละความ สุขส่วนตัวเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูมีกิริยาสุภาพ อ่อนโยน ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติต่อผู้เรียน ทุกคนอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาวิธีการ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในเหตุการณ์คับขันของผู้เรียนและ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และยึดประโยชน์ ของส่วนรวมการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียน นอกจากนี้รายงานการวิจัยของ บงกช เกิดเทพ พบว่า

โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดทุ่งสวน) สังกัดเทศบาลเมือง กำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2548 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากการ สหนาทกลุ่มแล้ว โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดทุ่งสวน) สังกัด เทศบาลเมืองกำแพงเพชร กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่เห็นความ สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดอบรมครูและผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงนับว่าเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษาให้กับ สถานศึกษา อีกทั้งเทศบาลเมืองกำแพงเพชร เป็นองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารจัดการที่มีความ คล่องตัวสูง และผู้บริหารที่เป็นข้าราชการการเมืองที่มา จากการเลือกตั้ง ให้เห็นความสำคัญของการจัดการ ศึกษา ให้การสนับสนุนทางด้านปัจจัยต่าง ๆ จึงส่งผล ให้บุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจที่ดี ที่จะ ปฏิบัติงานในการที่จะพัฒนาทางการศึกษา ให้เป็น ไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ มาตรฐาน ดังกล่าว เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียน การสอนโดยตรง และเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ครูจึงต้องมีความตั้งใจและ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยตรง และยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุษงา ลิ้มโกมุท (2547) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความสัมพันธ์ทางบวกกับ สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะโดยรวม ของครู แสดงว่าครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพราะว่า สมรรถนะหรือความสามารถของมนุษย์นั้น นอกจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวกระตุ้น โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

เป็นความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของครูผู้สอนบุคคลต้องมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ นิพนธ์ แจ็งเอี่ยม (2545) ได้รวบรวมบทความเกี่ยวกับครู ซึ่งกล่าวว่า “การเป็นครู มีไม่ยากง่าย ๆ คนส่วนมากเข้าใจว่า คนที่มีอาชีพในการสอนนักเรียนมีความสะดวกสบาย แต่ความจริงแล้ว ชีวิตครูเป็นชีวิตที่แสนลำบาก ครูจะต้องวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะและถูกต้อง ตามระเบียบของสังคมและทางราชการ ตลอดจนต้องวางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นนักวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนั้นครูจะต้องมีความรับผิดชอบ มีศีลธรรมจรรยา มารยาท มีความรอบรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้กับศิษย์ จึงจะถือว่าเป็นครูที่ดี” และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัย เคนจัตรัส (2540) ที่พบว่า ครูมีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นสมรรถนะพื้นฐานสำหรับครู และสถาบันที่ผลิตครู ได้มีการอบรมครูส่งเสริมให้มีสมรรถนะด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม นอกจากนั้น ผู้บริหารและครูเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่จะให้บรรลุผลสำเร็จนั้น จะต้องอาศัยอุปกรณ์การเรียนการสอน ทั้งครู นักเรียน และประการสำคัญต้องมีการพัฒนาครูให้มีทั้งความรู้ และความสามารถ ครูจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเสริมสร้างพัฒนาการของเด็ก ครูจะเป็นผู้ที่หล่อหลอมให้เด็กสามารถพัฒนาได้ตามวัยที่สมควร โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งปัญญา และความรู้ที่เรียกว่า KBES (Knowledge - Based Economy and Society) ซึ่งเป็นยุคแห่งสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge - Based Society) โดยมองความรู้ว่าเป็นทุนปัญญา หรือทุนความรู้สำหรับการสร้างคุณค่า และมูลค่า (Value) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการใช้ทุนปัญญา นำไปสร้างคุณค่าและมูลค่า ซึ่งอาจเป็นมูลค่าทางสังคม โรงเรียน

เทศบาล 2 (วัดทุ่งสวน) ได้มีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้ความรู้เป็นฐาน ได้พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการ (Process) ที่เป็นวงจรต่อเนื่อง ที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงาน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป้าหมาย คือ การพัฒนางาน และพัฒนาคน โดยมีความรู้เป็นเครื่องมือที่ระดมความรู้ที่อยู่ในตน (Tacit knowledge) และความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit knowledge) ทั้งที่เป็นความรู้ของกลุ่มผู้ร่วมงานเอามาใช้งาน และยกระดับความรู้ของบุคคล ของกลุ่ม ผู้ร่วมงานและของสถานศึกษา ทำงานให้มีคุณภาพสูงส่ง ครูเป็นบุคคลเรียนรู้ และสถานศึกษาเป็นองค์กรเรียนรู้ การจัดการความรู้เป็นทักษะสืบส่วน แต่เป็นความรู้เชิงทฤษฎีเพียงส่วนเดียว การจัดการความรู้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งบุคลากรในสถานศึกษา โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งบุคลากรภายในโรงเรียนเทศบาล 2 (วัดทุ่งสวน) เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานระยะเวลานาน ซึ่งก็สอดคล้องกับชนิดของความรู้ในแบบความรู้ที่ฝังลึกในตน (Tacit knowledge) ฝังอยู่ในความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่คนได้มาจากประสบการณ์ ข้อสังเกตที่สั่งสมมานาน จากการเรียนรู้ที่หลากหลาย และเชื่อมโยงจนเป็นความรู้ที่มีคุณค่าที่สูงแต่เปลี่ยนแปลง ความรู้ที่ฝังลึกไม่สามารถแปรเปลี่ยนมาเป็นความรู้ที่เปิดเผยได้ทั้งหมด แต่จะต้องเกิดจากการเรียนรู้ ผ่านความเป็นชุมชน โดยทางผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งได้ใช้การจัดการเรียนรู้ได้ง่าย คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างกันผ่านการประชุม และการทำงานร่วมกัน ในการพัฒนาที่ต้องแล้วแต่บริบทสภาพปัญหาของแต่ละสถานที่ชุมชนนั้น จึงจำเป็นต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับศาสตราจารย์ สุมน อมรวิวัฒน์ ที่กล่าวไว้ว่า “ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวในการพัฒนามนุษย์ อาจมีหลักและทฤษฎีคล้ายคลึงกัน

แต่จะแปรเปลี่ยนไปตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สภาพของโรงเรียน บุคลากร สิ่งแวดล้อม ชุมชน และ เหตุปัจจัยอื่น ๆ มากมาย” นอกจากนั้น จูฟาร์ตัน นิติการณส์กุล (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้าน ผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประถมศึกษา ส นันงานการประถมศึกษาจังหวัด นครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นผู้ใฝ่รู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการวางแผนบริหาร การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดทุ่งสวน) ได้มีการจัดทำ โครงการจัดการความรู้ขึ้นมาเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนฯ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหาร มีบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับผลวิจัยที่กล่าวมา นอกจาก นั้น เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542) ได้ศึกษาการพัฒนา แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาแนวคิด และกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์กรที่เน้นการสร้างปัจจัยและ สภาพแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกขององค์กรเกิดการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกำหนดวิสัย ทัศน์การศึกษาให้รู้สภาพแวดล้อมขององค์กร การ กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ การปรับปรุง กระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศในองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการประเมินผลเป็นวิธีการ ที่ใช้เพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรและผู้ศึกษา ยังพบว่าปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการ พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ความร่วมมือและความ

เข้าใจเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร ในองค์กร ความสามารถในการเลือกแนวทางและ กิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กร และนำเสนอเนื้อหา ของการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบของโปรแกรม คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ที่บันทึกในแผ่นซีดีรอม และโฮมเพจอยู่ในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญยิ่งต่อการ เปลี่ยนแปลงองค์กรหรือสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เพื่อกำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรม ที่ช่วยเหลือกันและกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการ พัฒนาด้านการจัดการความรู้ โดยให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่แฝงอยู่ในตน (Tacit Knowledge) ของบุคลากร ในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการ ศึกษาค้นคว้าภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มากขึ้น เพื่อใช้เป็น แหล่งเรียนรู้และเพื่อเป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ที่เป็นมรดกทางปัญญา ให้เป็นความรู้อยู่กับชุมชนและ สถานศึกษาต่อไป



## บรรณานุกรม

- จุฬารัตน์ นิตินาถกุล. (2546). **ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้** ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด **สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์/จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. (2542). **การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้**. ภาคนิพนธ์สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล มนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิพนธ์ แจ่มเอี่ยม. (2545). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอกมัยการพิมพ์.
- บุหงา ลิ้มโกมุท. (2547). **ตัวแปรที่พยากรณ์สมรรถภาพครูระดับก่อนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์การบริหาร การศึกษา สาขาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: จุดทอง
- สมชัย เคนจตุรัส. (2540). **สมรรถภาพการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ที่ทำการสอน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.