



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน  
APPROACHES TO THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF NOVICE  
TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2 ACCORDING TO THE CONCEPT OF  
SCHOOL-BASED TEACHER DEVELOPMENT

กนิน แลวงค์นิล<sup>1</sup> ชญาพิมพ์ อุสาโท<sup>2</sup>  
Kanin Laewongnin<sup>1</sup> Chayapim Usaho<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1,2</sup>Faculty of Education Chulalongkorn University

\*Corresponding Author, e-mail: kanin\_lae@cmu.ac.th

Received: July 12, 2018; Revised: August 28, 2018; Accepted: February 26, 2019

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ประชากรคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 46 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และครูผู้ช่วย รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมากที่สุด สมรรถนะหลักของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับชุมชน และต่ำที่สุดคือ การพัฒนาทางวิชาการ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้ 1) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 2) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 3) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนเป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และ 4) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

**คำสำคัญ :** ครูใหม่ การพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

## Abstract

This study was descriptive research. The purposes of this research were: 1) to study the present state and the desirable state of the competency development of novice teacher under the secondary educational service area office 2 according to the concept of school-based teacher development. 2) to present approaches for the competency development of novice teacher under the secondary educational service area office 2 according to the concept of school-based teacher development. The population was 52 schools under the secondary educational service area office 2. The sample were 46 schools under the secondary education service area office 2. Respondents included school director, deputy director of human resources and assistant teachers; 184 in total. The research instrument used in this study was a rating scaled questionnaire and a rating scaled appropriateness and the possibility of the evaluation form. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>), mode and content analysis.

The results were as follows. The present and the desirable states of the competency development of novice teacher under the secondary educational service area office 2 according to the concept of school-based teacher development were, overall, at moderate

level and the highest level, respectively (The present state Mean = 3.36 and the desirable state Mean = 4.55). The first priority needs index of the competency development of novice teachers was community relations ( $PNI_{\text{modified}} = 0.445$ ). The second priority needs index was school development ( $PNI_{\text{modified}} = 0.386$ ). And the last priority need index was academic development ( $PNI_{\text{modified}} = 0.299$ ). There were 4 approaches for the competency development of novice teachers under the secondary educational service area office 2 according to the concept of school-based teacher development. First, approaches for competency development on community relation for learning management by an individual coaching program. Second, approaches for competency development on school development emphasizing education quality assurance by an individual coaching program. Third, approaches for competency on student group development emphasizing moral and ethic awareness by group job rotation. Last, approaches for competency development on learning management emphasizing classroom research by individual simulation.

**Keywords:** Novice Teacher, Competency Development, School-based Teacher Development

## บทนำ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายกย่องการสอนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ จะเริ่มต้นรับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยจะต้องเข้ารับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเวลา 2 ปี ทั้งนี้จะมีการประเมินทุก 3 เดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงานจึงเป็นระยะเวลาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยให้เป็นครูที่มีคุณภาพให้ได้

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด (ณัฐธิดา จิตสิงห์, 2554) และปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีมากที่สุดคือด้านการพัฒนาวิชาการ โดยข้อที่เป็นปัญหาเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การเผยแพร่สื่อการเรียนที่ผลิต การใช้สื่อการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน

บรรลุดัตถุประสงค์การเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ (อัญชุลี อุตรกิจ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์, 2559) นอกจากนี้แล้ว การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญคือ การพัฒนาครูไม่มีดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรม การพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ผ่านระบบ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ, 2558)

นอกจากนี้ พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2544) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การผลิตครู และการพัฒนาครู ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครูดังกล่าวมียุทธศาสตร์รอง คือปฏิรูประบบการพัฒนาครู เร่งรัดการจัดระบบการพัฒนาครูตามความต้องการของวิชาชีพในอนาคต โดยเน้นกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาครูในปีแรกที่ประจำการที่เรียกว่า Induction โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้สัมพันธ์กับเกณฑ์เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและความก้าวหน้า ในวิชาชีพ และจากรายงานผลการศึกษาศาสนภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทยพบว่า การพัฒนา ครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงหรือประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง จะต้องมีการพัฒนาครูเริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่ อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนจริงและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของครูใหม่เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุง ครูใหม่จะได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดี (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2558)

ในระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมา หลายประเทศทั่วโลกได้เห็นความสำคัญถึงการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มาตรฐาน สามารถผลิต ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ครูจึงต้องปรับบทบาทของตนให้เข้ากับ สภาพปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการคำนึงถึงลักษณะผู้เรียนใหม่ การปรับเนื้อหาใหม่ และการปรับกระบวนการ เรียนการสอนใหม่ (ไพฑูริย์ สินลรัตน์, 2557) จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่ วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ครูจึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงมี ความสำคัญเพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนจะสำเร็จได้ สมรรถนะของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายผลสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนได้ หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครูไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นไปตามที่คาดหวัง อีกทั้งในระยะเวลาที่ผ่านมาการพัฒนาคู่นั้นยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน หลักสูตรและเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและของสถานศึกษา เน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ และเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลางเพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขาดอิสระที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2559; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, 2558)

การพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยายหรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรมซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งไม่ตรงกับความต้องการของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) จากสภาพปัญหาดังกล่าว การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ เพราะเป็นการพัฒนาครูในพื้นที่ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องให้ครูออกจากโรงเรียน เป็นการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา แนวทางดังกล่าวเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อม ๆ กันที่โรงเรียน เน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่ายโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา การพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติสอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน หลังการพัฒนามีกระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติของครู ไม่เป็นการสร้างภาระให้ครู แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาดังเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555)

เมื่อสมรรถนะของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งแล้ว ครูใหม่ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นครูในอนาคต จึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ครูใหม่จึงจะต้องได้รับบ่มเพาะ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้ครูใหม่เติบโต เป็นครูมืออาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางการพัฒนาที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2553)

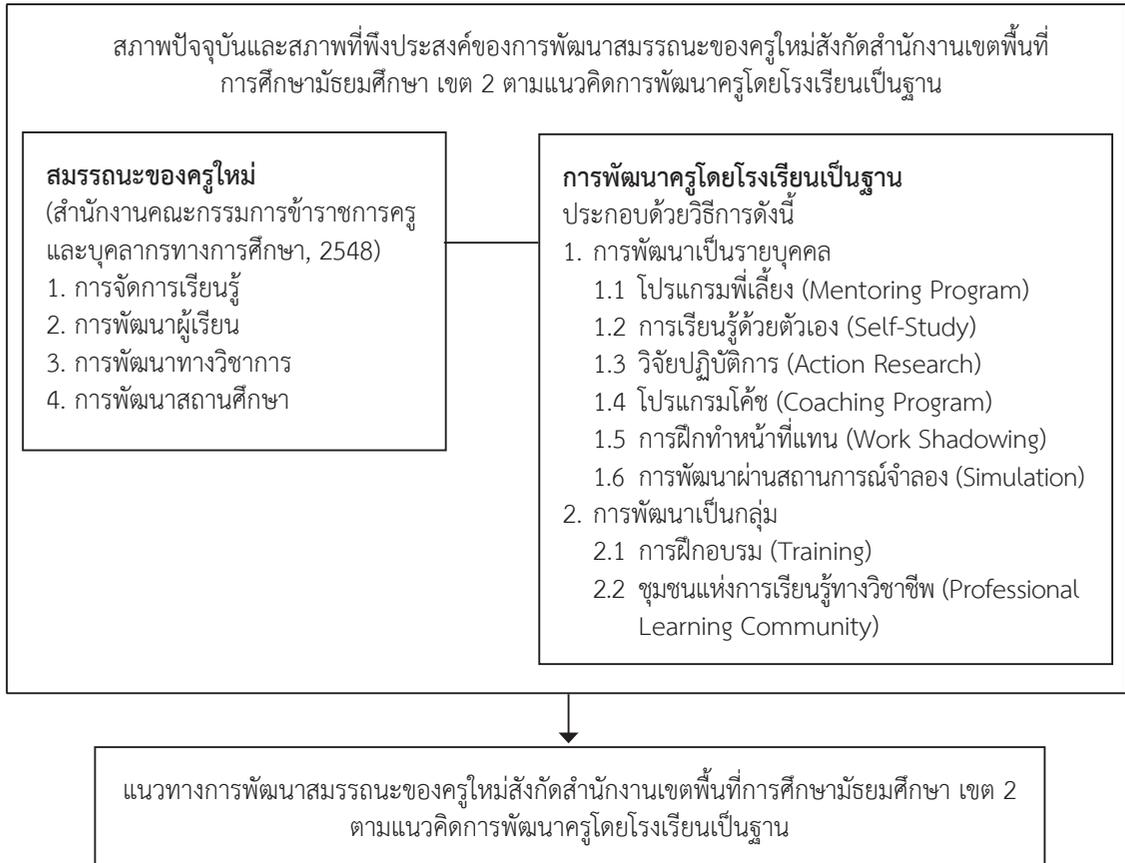
สถิติทางการศึกษา ประจำปี 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการครู จำนวนนักเรียน และจำนวนห้องเรียนมากที่สุดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 225 เขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากความสำคัญของปัญหาวิจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดการวิจัยที่ต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นแนวทางในทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน โดยนำผลการศึกษาจากรยะที่ 1 มาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน

2.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

### **ประชากร ตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล**

ระยะที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5 % จึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 46 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายให้ได้ตัวอย่างตามที่กำหนด

ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 คนในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 1 คน และครูผู้ช่วย จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน

ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 3 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน ชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้างานบุคลากร และชุดที่ 3 สำหรับครูผู้ช่วย โดยมีตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนีคือ IOC (Item Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับของ John W. Best (1981)

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ฐานนิยม (mode) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ( $PNI_{\text{modified}}$ ) โดยใช้สูตรการคำนวณ  $PNI_{\text{Modified}}$  ของสุวิมล ว่องวานิช (2558) และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกสมรรถนะของครูใหม่ที่มีค่า  $PNI_{\text{Modified}}$  ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป

## ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมพบว่า

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่พบว่า การพัฒนาทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความสัมพันธ์กับชุมชนมีค่าน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่พบว่า การพัฒนาทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความสัมพันธ์กับชุมชนมีค่าน้อยที่สุด

สมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับชุมชน รองลงมาคือ การพัฒนาสถานศึกษา และสมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การพัฒนาทางวิชาการ

1.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานรายด้านพบว่า

### **ด้านการจัดการเรียนรู้**

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีค่าน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีค่าน้อยที่สุด

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

### **ด้านการพัฒนาผู้เรียน**

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนมีค่าน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนมีค่าน้อยที่สุด

สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รองลงมาคือ การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน

### **ด้านการพัฒนาทางวิชาการ**

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดการพัฒนาคูครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดการพัฒนาคูครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าน้อยที่สุด

สมรรถนะด้านการพัฒนาทางวิชาการ สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้

### **ด้านการพัฒนาสถานศึกษา**

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดการพัฒนาคูครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีค่าน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดการพัฒนาคูครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้มีค่าน้อยที่สุด

สมรรถนะด้านการพัฒนาสถานศึกษา สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การประกันคุณภาพการศึกษา และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

### **ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน**

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวความคิดการพัฒนาคูครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สมรรถนะย่อยที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และรายข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 1** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน

ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะหลักของครูใหม่	ลำดับความต้องการจำเป็น	สมรรถนะย่อยของครูใหม่	การพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่
1	ความสัมพันธ์กับชุมชน ( $PNI_{Modified} = 0.445$ )	1	การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.454$ )	การพัฒนาเป็นรายบุคคล ( $PNI_{Modified} = 0.465$ ) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ( $PNI_{Modified} = 0.567$ )	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)
2	การพัฒนาสถานศึกษา ( $PNI_{Modified} = 0.386$ )	1	การประกันคุณภาพการศึกษา ( $PNI_{Modified} = 0.385$ )	การพัฒนาเป็นรายบุคคล ( $PNI_{Modified} = 0.422$ ) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) ( $PNI_{Modified} = 0.486$ )	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

ตารางที่ 1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	สมรรถนะ หลัก ของครูใหม่	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	สมรรถนะย่อยของ ครูใหม่	การพัฒนาครูโดย โรงเรียนเป็นฐาน	แนวทางการพัฒนา สมรรถนะ ของครูใหม่
3	การพัฒนา ผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.345$ )	1	การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.366$ )	การพัฒนาเป็นกลุ่ม ( $PNI_{Modified} = 0.375$ ) การพัฒนาผ่านการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ( $PNI_{Modified} = 0.447$ )	พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้น การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่มโดยวิธีการพัฒนา ผ่านการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน (Job Rotation)
4	พัฒนา การจัดการ เรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.336$ )	1	การวิจัยเพื่อ พัฒนาการจัดการ เรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.401$ )	การพัฒนาเป็นรายบุคคล ( $PNI_{Modified} = 0.427$ ) การพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลอง (Simulation) ( $PNI_{Modified} = 0.499$ )	พัฒนาสมรรถนะของครู ใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้เป็นราย บุคคลโดยวิธีการพัฒนา ผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

จากตารางที่ 1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

2.2 พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

2.3 พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนเป็นกลุ่มโดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

2.4 พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

## อภิปรายผล

### 1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูใหม่

1) สมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

จะเห็นได้ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยวรรณ หาญกล้า (2554) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) สมรรถนะของครูใหม่ที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ การพัฒนาทางวิชาการ โดยมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะย่อยพบว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ทั้งนี้เป็นเพราะในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน ครูจึงได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาทางวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี จิตรวีริยะ (2558) ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของครูมัธยมศึกษาในการนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในด้านทักษะปฏิบัติและด้านเจตคติส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ สิริวัฒน์โสภณ (2559) ที่ค้นพบการใช้เทคโนโลยีกับชีวิตการทำงานของครู สามารถสรุปได้เป็น 7 ประเด็นหลัก คือ การเตรียมการจัดการเรียนการสอน การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนและผู้ปกครอง การวัดและประเมินผล การทำวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน การจัดทำเอกสารต่าง ๆ ในการทำงานที่นอกเหนือจากการสอน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน และการพัฒนาตนเอง

## 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่

1) สมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด และสมรรถนะย่อยเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน คือ พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) โดยผู้เป็นโค้ชอาจเป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน หรือบุคลากรในชุมชน โดยรอบโรงเรียน เพื่อให้ครูใหม่ที่ถูกโค้ชได้เห็นประสบการณ์และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับมยุรี เจริญศิริ (2558) ว่า การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) คือการช่วยเหลือ แนะนำ จากเพื่อนครูในโรงเรียนเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน และงานอื่น ๆ ของครูให้ดียิ่งขึ้น ผ่านการปรึกษาหารือ พูดคุยซึ่งกันและกัน การโค้ชเป็นบทบาทของครูผู้สอนยุคใหม่ที่จะช่วยพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนอันเป็นวิชาชีพของตนเองให้ก้าวหน้าและพัฒนายิ่งขึ้น

2) สมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการมีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด และผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาเป็นกลุ่ม โดยวิธีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด

ทั้งนี้เป็นเพราะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาการมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ที่พบว่า การพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงของประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง มีลักษณะเด่นในการพัฒนาครูที่สำคัญ คือ การมีเวลาเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์คะแนนสอบ PISA สูง จะจัดเวลาการสอนของครูน้อยกว่าประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์การสอบ PISA ต่ำ และต้องลดเวลาสอนของครูและลดภาระงานต่าง ๆ ของครูลงเพื่อเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี จิตรวีริยะ (2558) ที่พบว่า ครูมีความต้องการให้ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอนของครูมัธยมศึกษา ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระบบออฟไลน์และออนไลน์ และการใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมให้สถานศึกษาสร้างเครือข่ายการศึกษาระดับพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในลักษณะ “ภาคีการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้อำนวยการโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่ายการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการเรียนรู้และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับชุมชน และสมรรถนะย่อยที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือ การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกครูที่ทำหน้าที่โค้ช และควรพัฒนาสมรรถนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความสามารถในการเป็นโค้ชให้กับครูใหม่ได้

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับชุมชน และวิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานมีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

3) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID PLAN) เพื่อให้ครูใหม่ได้ประเมินสมรรถนะของตนเองและวางแผนการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะเป็นรายบุคคล

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูใหม่โดยวิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือ การพัฒนาเป็นรายบุคคล

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ที่มุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้และนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับชุมชน

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนให้มีความสามารถในการเป็นโค้ชเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะของครูใหม่ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับชุมชน และวิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานมีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

## รายการอ้างอิง

- กัลยาณี จิตรวิริยะ. (2558). การพัฒนารูปแบบการออกแบบสำหรับการสอนแบบผสมผสานและการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับศึกษานิเทศก์เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จุฑามาศ สิริวัฒน์โสภณ. (2559). ผลการเตรียมความพร้อมครูที่มีต่อชีวิตการทำงานครูในยุคดิจิทัลและผลที่ตามมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- พทุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2544). ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2557). สัตตลักษณ์ของครูผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2559). คิดเพื่อครู : คำบรรยายระหว่างดำรงตำแหน่งประธานกรรมการคุรุสภา. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มยุรี เจริญศิริ. (2558). การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 13(1), 114-127.
- ฤทัยวรรณ หาญกล้า. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). สถิติทางการศึกษา ปี 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2553). คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชุลี อุดรจิจ และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2559). *สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. *วารสารบริหารการศึกษ* *บัวบัณฑิต*, 16(1), 279.

### Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Best, John, W. (1981). *Research in education* (4<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Charoensiri, M. A study of coaching model development and teacher learning management. Encourage students to develop problem solving skills. *Journal of Education Silpakorn University*, 13(1), 114-127. [in Thai]
- Chitsingha, N. (2011). *Assessment of the need for self-development of teacher assistants in schools*. Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization. Master's Thesis, Ubon Ratchathani Rajabhat University. [in Thai]
- Chitwiriya, K. (2015). *Development of Design Patterns for Integrated Teaching and Learning for Supervisors to Promote Information and Communication Technology of Secondary School Teachers*. Doctoral Dissertation, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Office of the Teacher Education Commission. (2005). *Rules and procedures for preparation and development*. [in Thai]
- Office of the Basic Education Commission Office of Personnel and Legal Management Development. (2010). *Guide to professional teachers for teachers*. Bangkok: Printing Agriculture Cooperatives of Thailand. [in Thai]

- Office of the Education Council. (2012). *Research Report on Teacher Development and School-Based Teacher Development in Small Schools, Phase 1*. Bangkok: Prikwhan Graphic. [in Thai]
- Office of the Education Council. (2013). *Analyze the status of teacher development and the teacher development guideline for the quality of learners*. Bangkok: Prikwhan Graphic. [in Thai]
- Office of the Education Council. (2015). *Report on the status of production and teacher development in Thailand*. Bangkok: Office of the Education Council. [in Thai]
- Office of the Basic Education Commission Bureau of Basic Education Policy and Plan. (2018). *Education Statistics of 2017*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission. [in Thai]
- Rakpolmueng C., et al. (2015). *A study of the problems of production, use and development of basic education teachers in line with future needs*. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Sinlarat, P. (2014). *The leader's salvation*. Bangkok: College of Education Dhurakij Pundit University. [in Thai]
- Sinlarat, P. (2016). *Think for Teachers: Narrative During the Chairmanship of the Teachers Council of Thailand*. Bangkok: College of Education Dhurakij Pundit University. [in Thai]
- Siriwatsophon J. (2016). *Teacher Preparedness for Working-Life Teachers in the Digital Era and the Effect*. Master's Thesis, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Udonkit, A., & Singhaphan, P. (2016). Problems in the performance of assistant teachers in secondary schools. Under the Office of the Secondary Education Service Area 28. *Journal of Management Education*, 16(1), 279. [in Thai]
- Wongwanich, S. (2015). *Research needs assessment (3<sup>rd</sup> ed)*. Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis (3<sup>rd</sup> ed.)*. New York: Harper & Row.