

การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม

อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Teacher Competency Development for Upgrading The Achievement of Khiansa Pittayakom School

Khiansa District Surat Thani Province

ณิชากุล ชุ่มแก้ว¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรจง เจริญสุข² ดร.ยานิส บัญจิตร์³

Nichakun Chumkeaw¹ Assist.prof.Dr. Bunjong Jaroensuk² Dr.Yanisa Boonjit³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน 2) พัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน และ 3) ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน เคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูทั้งหมด จำนวน 72 คน เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติการ ขั้นการสังเกตการณ์ และขั้นการสะท้อนกลับ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินชิ้นงาน และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอในเชิงบรรยายและพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน ครูผู้สอนใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีสื่อประกอบการสอน มีการนำผลการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน แต่ผู้เรียนยังคงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข คือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู โดยวิธีการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. ผลการสังเกตพฤติกรรมของครูผู้เข้าร่วมการพัฒนา พบว่า ครูที่เข้าอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม ครั้งนี้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าครูมีความตั้งใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานที่ซื่อตรงและชอบธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และครูมีการแสดงความคิดเห็นในการอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม พบว่า ผลการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม ภายหลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศติดตามผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมา

คำสำคัญ: สมรรถนะครู การพัฒนาสมรรถนะครู การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

¹Master of Education Department of Educational Administration Surat Thani Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

^{2,3}Lecturer of the Master of Education Program Department of Educational Administration Surat Thani Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ณิชากุล ชุ่มแก้ว, nichakun8518@mail.com

รับเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565 แก้ไข 13 สิงหาคม 2565 ตอรับ 15 สิงหาคม 2565

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the condition and problems of school achievement, 2) to develop teacher competency to upgrading school achievement, and 3) to monitor the results of teacher competency development to raise the achievement of Khiansa Pittayakom School, Khiansa District., Surat Thani Province. The target group consisted of 72 teachers. It was an action research which was divided into 4 steps, namely the planning stage. Operation steps observation step and reflection stage Data were collected using behavioral observation forms, questionnaires and interview forms. The statistics used in the quantitative data analysis were percentage, mean, standard deviation. for qualitative data by content analysis presented in a descriptive and descriptive manner.

The results of the research showed that

1. the condition and problems of the school's academic achievement were Teachers use a variety of teaching methods. have teaching materials Measurement and evaluation results are used to improve teaching and learning. But the students still had low academic achievement and did not meet the standard. The urgent problem that needs to be solved is the teacher's ability to manage learning. by the method of training to develop teachers' competency in 6 areas, namely curriculum development; learner development measurement and Evaluation of Education, innovation and information technology in education, learning management and in terms of personal and professional development
2. The results of observing the behavior of teachers who participated in the development revealed that teachers who attended the training for teacher competency development to upgrading the achievement of Khiansa Pittayakom School This time overall is at a high level. When considering the items, it was found that the teachers had intention in the workshop. at the highest level followed by Acting with integrity and righteousness at the highest level and the teachers expressed their opinions in the training with the lowest mean, and
3. The follow-up on teacher competency development to enhance the achievement of Khiansa Pittayakom School found that the result of teacher competency development to raise the achievement of Khiansa Pittayakom School After the workshop, the overall and individual aspects of supervision supervision were at a high level. The areas with the highest averages were: Measurement and Evaluation followed by Learner Development and the aspect with the least average value was self-development and professional development. The results of the assessment of the work assigned to the teacher after the workshop showed that the overall picture was in a very good level. satisfaction towards teacher competency development at the highest level and the test result after training is higher than before training.

Keywords: Teacher Competency, Teacher Competency Development, School Achievement Enhancement

ภูมิหลัง

การพัฒนาครูเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียน ดังพระราชกระแสรับสั่งด้านการศึกษารัชกาลที่ 9 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 2) ความตอนหนึ่งว่า “เรื่องครูมีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ปัญหาหนึ่ง คือ

การขาดครู เพราะจำนวนไม่พอและครูย้ายบ่อย ดังนั้น ก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนาต้องพัฒนาครูก่อน ให้พร้อมที่จะสอนเด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจะต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครูต้องตั้งฐานะในสังคมของครูให้เหมาะสมและปลูกจิตสำนึกโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการ คือ การให้ทุนและอบรม กล่าวคือ ต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่เหมาะสมที่จะสอน ต้องอบรมวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมีความเป็นครูที่แท้จริง คือ มีความรักความเมตตาต่อเด็กควรเป็นครูทองที่เพื่อจะได้มีความผูกพันและคิดที่จะพัฒนาท้องถิ่นที่เกิดของตน ไม่คิดย้ายไปย้ายมา”

การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการศึกษา คือ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559, หน้า 13) สังคมยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นสังคมพลวัต เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยที่บทบาทของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของ Bernie, & Charles (2009, pp. 15 – 18) นั้นมีความสำคัญต่อการสนับสนุนการทำงานและสังคม การเติมเต็มความสามารถส่วนบุคคล การเติมเต็มความรับผิดชอบของพลเมือง และการธำรงรักษาประเพณีวัฒนธรรมและค่านิยม ดังนั้น ความท้าทายด้านการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับการใช้ชีวิตและปรับตัวในสังคมพลวัตนั้นเป็นเรื่องสำคัญ การพัฒนาครูคุณภาพเพื่อพัฒนาการศึกษาของไทย จึงต้องวิวัฒน์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นี้

ผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในช่วงเวลา พ.ศ. 2560 – 2564 พบว่า ผลการจัดการศึกษาโรงเรียนควรได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจะต้องสำรวจและศึกษาสภาพในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีปัญหาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการเสริมสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เน้นการวิจัยในชั้นเรียน นำผลการศึกษามาวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียน จัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริมอย่างเป็นระบบมากขึ้น ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญในการดำเนินงาน มีการประเมินผลการเรียนรู้หลังสอนซ่อมเสริมทุกครั้ง มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ระบุสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และควรพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกรายวิชา ทุกระดับชั้นเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และพัฒนานักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้มีผลการทดสอบระดับชาติ O – NET ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเคียนซาพิทยาคม, 2563, หน้า 20 – 26)

จากสภาพและปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรจะมีการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีทักษะในการทำหน้าที่ครูที่มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพและปัญหาผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม ปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยา ควรเป็นอย่างไร
3. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยา เป็นอย่างไรบ้าง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเดียนซาพิทยาคม อำเภอเดียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้รูปแบบการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนเป็นไปตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นในวงจรรอบที่ 1 แล้ว จะเข้าสู่กระบวนการในวงจรรอบที่ 2 การวิจัยครั้งนี้ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน 2 วงรอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ครู 2) แบบบันทึกการประชุม 3) แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะครู 4) แบบสังเกตพฤติกรรมครู 5) แบบประเมินชิ้นงานและ 6) แบบประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ครู การประชุม การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การประเมิน
ชิ้นงาน และประเมินความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะครู

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) ของแบบทดสอบ 2) ค่าความยาก (p) ของแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะครู และ 3) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปข้อมูลจากเอกสารและร่วมประชุมอภิปรายร่วมกันได้ดังนี้ สภาพและปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนนั้น ครูผู้สอนใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีสื่อประกอบ การสอนสม่ำเสมอ มีการวัดและประเมินผลโดยเน้นการประเมินจากสภาพจริง และมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ แต่ผู้เรียนก็ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เพราะครูคือ ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีและบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด โดยครูผู้สอนต้องสามารถเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา เพื่อนำมาถ่ายทอดสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีที่ประชุมมีความคิดเห็นตรงกันว่าควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง ด้านการพัฒนาลักษณะผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

2. ผลจากการสังเกต ติดตาม และประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปได้ดังนี้

2.1 ได้ทราบข้อบกพร่องของตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขตนเอง การแก้ไขงาน ตลอดจนปรับปรุงพัฒนางาน โดยการแนะนำเพิ่มเติมจากวิทยากรและทีมงานนิเทศ ให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นไปอีก การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม จะได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูให้มาก กระบวนการและวิธีการที่ได้รับการอบรม และเสนอแนะเพิ่มเติม สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และใช้ในการจัดการเรียนรู้ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้จริง และเป็นวิธีการที่ถูกต้อง

2.2 ผลการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมแล้วนำมาวิเคราะห์ พบว่า ผลการสังเกต ความกระตือรือร้นและการมีส่วนร่วม ของกลุ่มเป้าหมายพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 คะแนน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม การแสดงความคิดเห็นทุกขั้นตอน รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอบรมทุกขั้นตอน และความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมทุกขั้นตอน มีความสนใจในการตอบประเด็นคำถามทุกขั้นตอน ตามลำดับ

3. ผลการติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม พบว่า ผลการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม ภายหลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศติดตามผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 ผลการประเมินชิ้นงานที่มอบหมายให้ครูทำหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 คะแนน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับผลประเมินรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านความครบถ้วนของชิ้นงานรองลงมา ได้แก่ ความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 1 ความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 3 ความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 5 ความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 4 และความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 2 ตามลำดับ

3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ สามารถนำหลักสมรรถนะ ที่ได้จากการอบรม (Competency) มาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมที่ดีในการทำงานได้ในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.83) รองลงมาได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของครูได้ทุกระดับ พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.75) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมได้ซักถามหรือมีส่วนร่วมในการอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.75) ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ โสวัตทัศนูปกรณ์มีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.25)

3.3 ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 2.79 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 68.19 และผลการทดสอบหลังการอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 2.29 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 88.98 ความต่างของคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 3.73

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาสภาพและปัญหาผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปข้อมูลจากเอกสารและร่วมประชุมอภิปรายร่วมกันได้ดังนี้ สภาพและปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนนั้น ครูผู้สอนใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีสื่อประกอบ การสอนสม่ำเสมอ มีการวัดและประเมินผลโดยเน้นการประเมินจากสภาพจริง และมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ แต่ผู้เรียนก็ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำและไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งมีมติที่ประชุมมีความคิดเห็นตรงกันว่าควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนที่เกี่ยวข้อง ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ผลการศึกษาจากเอกสารและผลการดำเนินการที่ผ่านมาไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง มติที่ประชุมจึงสรุปให้มีการอบรมและพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อจะนำไปใช้ในการพัฒนาและคุณภาพผู้เรียนให้โรงเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่าสูงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (1998, pp. 1 – 7) ที่ให้ข้อเสนอแนะว่า โปรแกรมการพัฒนาครูควรอยู่ภายใต้บรรยากาศของวัฒนธรรมการทำงานกลุ่มแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง กระบวนการนี้เกิดจากการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูเป็นกลุ่มย่อย ๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ครูนำมาใช้ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค และการเปิดโอกาสให้ครูได้ นำเสนอนวัตกรรมการสอนของตนต่อสาธารณะ และสอดคล้องกับแนวคิดของ David Fetterman (1993, pp. 115 – 117) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษา: Empowerment Approach Empowerment Evaluation ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาที่มุ่งหวังให้องค์กรหรือบุคลากรในองค์กรสามารถชี้นำตนเอง (Self – Directing) ที่จะช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนในอนาคต โดยมีแนวปฏิบัติในกระบวนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้ ขั้นที่ 1 Taking Stock ตรวจสอบสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการ ประเมินคุณภาพโรงเรียน เพื่อวิเคราะห์ว่า โรงเรียนเรามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

เช่น พิจารณาจาก ผลการสอบ O-NET ผลการประเมินของ สมศ. ขั้นที่ 2 Setting Goal กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ เช่น กำหนดว่า ภายในปี 25 เราจะต้อง 1) ปรากฏผลการประเมินคุณภาพภายในในระดับดีมาก 2) รายวิชาร้อยละ 90 มีคุณภาพในระดับดีมาก 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉพาะ O-NET จะต้องเพิ่มขึ้นปีละ 5% ขั้นที่ 3 Developing Strategies and Implementing พัฒนากลยุทธ์แล้วนำกลยุทธ์สู่ การปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น 1) ขับเคลื่อนแนวคิดห้องเรียนคุณภาพหรือประสานคุณภาพรายวิชา ครูทุกคน ทุกรายวิชาต้องตั้งเป้าคุณภาพและดำเนินการยกระดับคุณภาพให้ได้ 2) ปฏิรูปการบริหารจัดการห้องเรียนประจำปี กำหนดเกณฑ์ “ห้องประจำปี/ ที่ปรึกษาคุณภาพ” 3) บริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นการขับเคลื่อนเชิงทฤษฎีอย่างเป็นระบบตาม กรอบหลักวิชา และขั้นที่ 4 Documenting Progress ประเมินรวบรวมเอกสารหลักฐานแสดงถึง ความก้าวหน้าของงานตามเป้าหมาย และจรรยา วัตรวิชาชีพ (2552, หน้า 68) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ การพัฒนาการเรียนการสอนจะต้องปรับ 3 ส่วน ได้แก่ 1. หลักการเรียนการสอน 2. ครู ต้องมีการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน และ 3. สื่อการเรียนการสอน ต้องมีการปรับปรุง ดัดแปลง สร้างใหม่ ให้เป็นเครื่องประกอบการสอน

2. ผลจากการสังเกต นิเทศ ติดตาม และประเมินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน เคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูพบข้อบกพร่องของตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขทั้งตนเองและงาน ตลอดจนปรับปรุงพัฒนางาน โดยการแนะนำเพิ่มเติมจากวิทยากรและทีมงานนิเทศ ให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นไปอีก การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม จะได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มาก กระบวนการและวิธีการอบรม และเสนอแนะเพิ่มเติม สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบ และใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้จริง และเป็นวิธีการที่ถูกต้อง เพราะฉะนั้นในการปฏิบัติงานจะต้องมีการ กระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอแบบนี้ต่อไปเพื่อให้เกิดทักษะและพฤติกรรมถาวรทั้งของผู้สอนและนักเรียน ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้เพราะในการอบรมครั้งนี้เป็นการพัฒนาครูทุกคนในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Bull, 1994 Quoted in Wichadee, (2011, pp. 14) ได้เสนอหลักการสำคัญ 5 ประการเพื่อการเป็นครูมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา โรงเรียน ดังนี้ 1) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมและ นำไปใช้ในการพัฒนาตน สู่ความสำเร็จต่อไป 2) การใช้การฝึกฝนและการติดตามกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 3) การร่วมมือระหว่างเพื่อน ครูในการพัฒนาตนเอง 4) การเรียนรู้สิ่งใหม่ในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ และ 5) การดูแลย้อนกลับจากนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช, (2555, หน้า 131) และอรุณ รักธรรม, (2552, หน้า 125 – 126) ว่าเป็น วิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธี ที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประสงค์ เทียบจันทิก (2562, หน้า 227) เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดัชนีลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

2.2 ผลการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมแล้วนำมาวิเคราะห์พบว่า ครูที่เข้าอบรมครั้งนี้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีความตั้งใจในการอบรมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานที่ซื่อตรงและซื่อสัตย์ อยู่ในระดับมากที่สุด และครูมีการแสดง

ความคิดเห็นในการอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่า วิทยากรมีรูปแบบและวิธีการที่น่าสนใจ มีกิจกรรมให้ปฏิบัติ และมีเอกสารแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นเอกสารสรุปและการแจ้งแหล่งเรียนที่สามารถค้นคว้าเตรียมการก่อนการอบรมและพัฒนา อีกทั้งการจัดอบรมพัฒนาครั้งนี้เป็นการจัดอบรมพัฒนาสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรพัฒนาครู และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องและตรงตามความต้องการของผู้เข้าอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ NIE (The National Institute of Education, 2008 – 2009) ได้เสนอโมเดลเพื่อการพัฒนาครู สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยใช้ชื่อว่า V3SK Model เน้นที่การสร้างค่านิยมใหม่ ทักษะและความรู้ โดยอธิบายถึงสิ่งที่จำเป็นสำหรับพัฒนาครู คือ การพัฒนาที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาลักษณะที่เน้นความสำคัญของครูผู้รวมกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจและทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์การพัฒนาครู ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ จุดหมายมุ่งเน้นการพัฒนาหรือความงอกงามของครูแต่ละคน ในแต่ละด้านตามสภาพปัญหาและความต้องการของเขา มักพัฒนาทีละเรื่องหรือทีละด้าน อาจทำเป็นรายบุคคลหรือรวมกลุ่ม พัฒนาต่อเนื่อง ไม่เน้นความสำคัญของเวลาและสถานที่ ประเมินผลตามจุดประสงค์ด้วยวิธีการต่าง ๆ และนำผลนั้นมาพิจารณาหาประเด็นเพื่อพัฒนาต่อเนื่องไปอีก Guskey, (2002, p. 382) ได้อธิบายว่า การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ควรจะมีการออกแบบเพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทศนคติ ความเชื่อและการรับรู้ของครูผู้สอน ซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมภายในชั้นเรียน และหลักปฏิบัติต่าง ๆ ทางการเรียนรู้การสอนของครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ต่อไป และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิชาการ ณ นคร (2559, หน้า 127) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน พบว่า คณะครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะครู และทักษะการเสริมสร้างสมรรถนะครูของผู้เข้ารับการอบรมด้วยเทคนิค SMART-T สูงกว่าครูที่การอบรมด้วยวิธีการที่จัดขึ้นตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -17.45$) และพบว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้วยเทคนิค SMART-T มีเจตคติที่ดี และมีความพึงพอใจต่อการจัดอบรมอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน

3. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม พบว่า ผลการพัฒนาสมรรถนะครู หลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศติดตามผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่าหลังการการอบรมในวงรอบที่ 1 มีการนำข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสรุป และหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยมีกระบวนการนิเทศติดตามและประเมินผลแต่ละด้าน อย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและวิธีการของ Guskey, (2002, p. 382) ได้อธิบายว่า การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ควรจะมีการออกแบบเพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง ทางความคิด ทศนคติ ความเชื่อและการรับรู้ของครูผู้สอน ซึ่งกระบวนการการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมภายในชั้นเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดและวิธีการของ Bull, (1994) และ Quoted in Wichadee, (2011, p. 14) ได้เสนอหลักการสำคัญ 5 ประการเพื่อการเป็นครูมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้ 1) การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมและนำไปใช้ในการพัฒนาตนสู่ความสำเร็จต่อไป 2) การใช้การฝึกฝนและการติดตามกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 3) การร่วมมือระหว่างเพื่อนครูในการพัฒนาตนเอง เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่าง เพื่อนครูคนอื่น ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครูด้วยกันในเรื่องการสอน การจัดการชั้นเรียน เป็นต้น 4) การเรียนรู้สิ่งใหม่ในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ และ 5) การดูผลย้อนกลับจากนักเรียน ครูผู้สอนควรมีการประเมินตนเองโดยพิจารณาจากผล ย้อนกลับจากนักเรียนที่สำคัญควรใช้เครื่องมือในการประเมินผลตนเองหลาย ๆ ลักษณะ ไม่ใช่แค่เพียงแบบสอบถามที่มักจะใช้กันเป็นประจำ

เท่านั้น นอกจากนี้การผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนจะต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยของ จำเริญ จิตรหลัง (2562, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ประกอบด้วยกลยุทธ์จำนวน 3 ด้าน คือ 1) กลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการ 2) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและ 3) กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของประสงค์ เทียบจันทิก (2562) แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 51 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตรมี 11 ตัวชี้วัด ด้านการออกแบบการ เรียนรู้ มี 10 ตัวชี้วัด ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มี 13 ตัวชี้วัด ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ เรียนรู้ มี 7 ตัวชี้วัด และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มี 10 ตัวชี้วัด เป็นต้น

3.1 ผลการประเมินชิ้นงานที่มอบหมายให้ครูทำหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 คะแนน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับผลประเมินรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังต่อไปนี้ ด้านความครบถ้วนของชิ้นงานรองลงมา ได้แก่ ความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 1 ความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 3 ความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 5 ความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 4 และความสมบูรณ์ของชิ้นงานที่ 2 ตามลำดับ ผลเป็นเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการอบรม มีการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในการจัดทำชิ้นงานตามที่ได้รับ มอบหมาย แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะในการปฏิบัติ ในสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมและ การกำกับติดตามของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของรพีมี สีหะนันท์ (2551, หน้า 76) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ทักษะความรู้ คุณลักษณะใน ด้านต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลถึงความสำเร็จในงานหรือประสิทธิภาพมากหรือน้อยของงานนั้น ๆ

3.2 ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาฬิยาตาม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ สามารถนำหลักสมรรถนะ ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมที่ดีในการทำงานได้ในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.83) รองลงมาได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ของครูได้ทุกระดับ พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.75) เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรม ได้ซักถามหรือมีส่วนร่วมในการอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.75) ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ โสวัตศานุปรณ์มีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.25) แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมเห็น ความสำคัญและเห็นประโยชน์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้และมีความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและ อนาคต สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 148) เป็นการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน เพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติผลงานที่ได้จาก การปฏิบัติร่วมกัน สามารถนำไปใช้ได้

3.3 ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 2.79 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 68.19 และผลการทดสอบหลังการอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.69 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 2.29 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 88.98 ความต่างของคะแนน เฉลี่ยเท่ากับ 6.23 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 3.73 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่ากระบวนการอบรมโดยวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถทำให้ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำความเข้าใจคะแนนทดสอบได้สูงขึ้นกว่าก่อนการอบรม หรือเป็นเพราะข้าราชการครูทุกคนก็มีความรู้ เป็นพื้นฐานองค์ความรู้อยู่บ้างเมื่อได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะ

ที่ตนเองควรมีและจะต้องปฏิบัติสอดคล้องกับแนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช, (2555, หน้า 131) และอรุณ รักธรรม, (2552, หน้า 125 – 126) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมแบ่งได้เป็นการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ การฝึกอบรมแบบนี้จะไม่มีกำหนดการ เนื้อหาที่แน่นอน มุ่งแก้ปัญหาทางจิตใจ พฤติกรรม และการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น และลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำแนวการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ควรติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม และจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.3 ควรมอบหมายงานความรับผิดชอบแก่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ชัดเจนในแต่ละด้านในรูปแบบ คณะทำงานของแต่ละสมรรถนะ

1.4 ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง นักเรียน คณะครู ผู้ปกครอง โดยการจัดกิจกรรม รูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ การจัดกระบวนการ PLC เกี่ยวกับสมรรถนะครูแต่ละด้าน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน เคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนเคียนซาพิทยาคม อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เจาะลึกเป็นด้าน ๆ ไป เพื่อให้ได้รูปแบบแต่ละกิจกรรมของแต่ละด้านของสมรรถนะครูในเชิงลึกขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำเริญ จิตรหลัง. (2562). บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษาศึกษา. *วารสารวิทยาจารย์* 107(3)

นันทวรรณ ธี นน. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ฝั่งทะเลอันดามัน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

- ประสงค์ เทียบจันทิก. (2562). *แนวทางการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ด.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- รินทร์ ลักษณะวิศิษฎ์. (2552). *นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- โรงเรียนเคียนซาพิทยาคม. (2563). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2563. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *สรุปพระราชกระแสรับสั่งพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 และพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 เรื่อง การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.*
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). *ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- อรุณ รักรธรรม. (2552). *การพัฒนางานองค์กร. ในประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9 – 12. (พิมพ์ครั้งที่ 9). หน้า 97 – 162. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,*
- Bernie, T., & Charles, F. (2009). *21st century skills in learning for life in our times.* New Jersey: John Wiley & Sons.
- Fetterman, D.M. (1993). "Theme for the 1993 Annual Meeting: Empowerment Evaluation". *Evaluation Practice*, 14(1), 115 – 117.
- Fullan, M. (1998). *Leadership for 21st Century Breaking the bond of dependency.* Education Leadership April, 55(7), 1 – 7.
- Guskey, R.T. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teacher and Teaching: theory and practice.* 8 (3/4), 381 – 391.
- Wichadee, S. (2011). *Development The Self-Directed Learning Instructional Model to Enhance English Reading Ability And Self-Directed Learning of Undergraduate Students.* Bangkok University Thailand, 8(12), 43 – 52.