

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

Needs Assessment of Functional Competency Development of Teachers

under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan

พงศกร จอมแก้ว^{1,*}, ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์² และ ฐิยาพร กันตาทนวัฒน์³

Pongsagon Jomkaew^{1,*}, Pariyaporn Tungkunanant² and Thiyaporn Kantathanawat³

(วันรับบทความ : 11 มีนาคม 2568/วันแก้ไขบทความ : 20 เมษายน 2568/วันตอบรับบทความ : 25 เมษายน 2568)

(Received Date : Mar 11st, 2025, Revised Date : Apr 20th, 2025, Accepted Date : Apr 25th, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 328 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างด้วยตารางของเครซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลาย ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$)

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.25$) สูงสุด และรองลงมาคือ การพัฒนาในขณะ ปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.24$) เมื่อพิจารณารายด้านใหญ่ พบว่า 1) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง สูงสุด ($PNI_{modified} = 0.26$) และ 2) การพัฒนาจากการปฏิบัติงาน ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการศึกษาต่อสูงสุด ($PNI_{modified} = 0.32$) และเมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบดังนี้ 1) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง

¹ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Email: 65036025@kmitl.ac.th

¹ School of Industrial Education and Technology, KMITL Email: 65036025@kmitl.ac.th

² คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Email: pariya.porn.tu@kmitl.ac.th

² School of Industrial Education and Technology, KMITL Email: pariya.porn.tu@kmitl.ac.th

³ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Email: thiyaporn.ka@kmitl.ac.th

³ School of Industrial Education and Technology, KMITL Email: thiyaporn.ka@kmitl.ac.th

* ผู้ติดต่อหลัก Email: 65036025@kmitl.ac.th

* Corresponding author Email: 65036025@kmitl.ac.th

ในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$) และรองลงมาคือ การสอนงานและระบบ
ที่เลี้ยงในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) และ 2) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน พบว่า
ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการศึกษาต่อในด้านการบริหารหลักสูตร
และการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) และรองลงมาคือ การศึกษาดูงานในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) และการศึกษาต่อในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$)

คำสำคัญ : การพัฒนาครูประจำการ การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

Abstract

This research aimed to assess the priority needs of functional competency development of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The samples were 328 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan's table with confidence level at 95% and using multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. Data analysis was conducted using the mean, standard deviation, and modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The findings revealed that, overall, teachers had the highest priority needs for functional competency development through off-the-job development ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$), followed by on-the-job training ($PNI_{\text{modified}} = 0.24$). When considering each major aspect, it was found that 1) For on-the-job training, teachers had the highest priority needs for functional competency development through coaching and mentoring ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$). 2) For off-the-job development, teachers had the highest priority needs for functional competency development through further education ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$). When analyzing specific sub-aspects, the findings were 1) For on-the-job training, the highest priority need was functional competency development through coaching and mentoring in curriculum and learning management ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$), followed by coaching and mentoring in research for learner development ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$). 2) For off-the-job development, the highest priority need was functional competency development through further education in curriculum and learning management ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$), followed by field trips in research for learner development ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) and further education in research for learner development ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$).

Keyword : In-Service Teacher Development, Functional Competency Development of Teachers,
Needs Assessment of Teacher Development

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง และบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความก้าวหน้าแก่ราชการ อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครู เชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล (Office of the Basic Education Commission, 2010) เพื่อยกระดับคุณภาพและพัฒนาครู โดยครูถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทและอิทธิพลในการเป็นผู้นำทางความคิดของนักเรียน จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่จำเป็น จะต้องเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว เพื่อให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที (Yamkasikorn, 2017) และการพัฒนาครูยังถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ (Villegas-Reimers, 2023)

การพัฒนาครูประจำการเพื่อมุ่งให้ครูประจำการได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ในการดำรงตำแหน่งและวิทยฐานะของครูผู้สอนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในยุคพลิกผัน (Disruptive Era) ที่มีความเป็นพลวัต ตลอดจนการเข้าสู่ยุค Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible World (BANI World) ที่มีความเปราะบาง ความวิตกกังวล ความไม่เป็นเส้นตรง และความซับซ้อนและเข้าใจยาก (Cascio, 2022) ทำให้ครูผู้สอนจำเป็นต้องรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง จากผลกระทบที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะที่พร้อมต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของกลไกการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เสนอว่า การพัฒนาครูควรมุ่งเน้นสมรรถนะครู และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึงทุกคนที่มีความเป็นพลวัต (Siribanpitak et al., 2018) ดังนั้นการพัฒนาครูในด้านการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของครูประจำการ และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์โดยตรงกับสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จึงสะท้อนได้ว่าการพัฒนาครูจึงควรมุ่งพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ที่จะช่วยให้ครูมีลักษณะที่ดี ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาครู พบว่ามีการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต โดยพบว่า การพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่มีความต้องการจำเป็น โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของการมีรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานในแต่ละช่วง การมีระบบวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน การมีระบบพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของครู และการพัฒนาครูให้มีทักษะและสมรรถนะสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ได้มีการเสนอการกำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาคุณภาพครูประจำการอีกด้วย (Rukpollmuang et al., 2017) ซึ่งการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความเชื่อมโยงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก การพัฒนาและ

ยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องเป็นประเด็นสำคัญในการนำไปสู่การสร้างคุณภาพการศึกษาของประเทศที่สูงขึ้น เพราะความรู้และสมรรถนะด้านการสอนของครูนับเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ (Narintarangkul Na Ayudhaya, 2018)

ปัจจุบันมีกระบวนการและรูปแบบในการพัฒนาครูที่หลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของรูปแบบของการพัฒนาครู พบว่า มีรูปแบบของการพัฒนาครูใน 2 ลักษณะหลัก ประกอบด้วย การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (on the job training) และการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน (off the job development) (Castetter & Young, 2000; Narintarangkul Na Ayudhaya, 2018; Tungkunan, 2022; Autthiya, 2023) โดยการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมในขณะที่ครูผู้รับการอบรมทำการปฏิบัติงาน และยังคงปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอยู่ ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้ครูผู้รับการอบรมได้เรียนรู้การปฏิบัติงานจริง ภายใต้อาจารย์พี่เลี้ยงและบรรยากาศของการทำงาน และการพัฒนาจากการปฏิบัติงานเป็นการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนเป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น (Thananan, 2010) ดังนั้นการพัฒนาศมรรถนะประจำสายงานของครูภายใต้การบริหารจัดการในขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สามารถดำเนินการผ่านรูปแบบการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน และการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาครูได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีพันธกิจในการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนการส่งเสริม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ (The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan, 2024) อย่างไรก็ตามจากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าร้อยละของผู้เรียนตามช่วงคะแนนมาตรฐานที่ (T-Score) ของการทดสอบในปีการศึกษา 2563 และ 2564 นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีจำนวนผู้เรียนที่มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนดลดลงในทุกวิชาที่ทดสอบ (ยกเว้นวิชาภาษาไทย) (The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan, 2022) ด้วยพันธกิจจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่มุ่งพัฒนาความเป็นเลิศแก่ผู้เรียน แต่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ ครูซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพตามมาตรฐานตำแหน่ง ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะเพื่อจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความมุ่งหวังของการจัดการศึกษาในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) ที่เป็นกระบวนการในการระบุความแตกต่างระหว่างสภาพความคาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน เพื่อบ่งชี้ถึงปัญหาหรือสิ่งที่จำเป็นที่ควรได้รับการแก้ไข (Wongwanich, 2019) มาใช้เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งผลวิจัยจะนำไปสู่สารสนเทศที่จำเป็นเพื่อพิจารณาการจลลัมดับก่อน-หลังของ

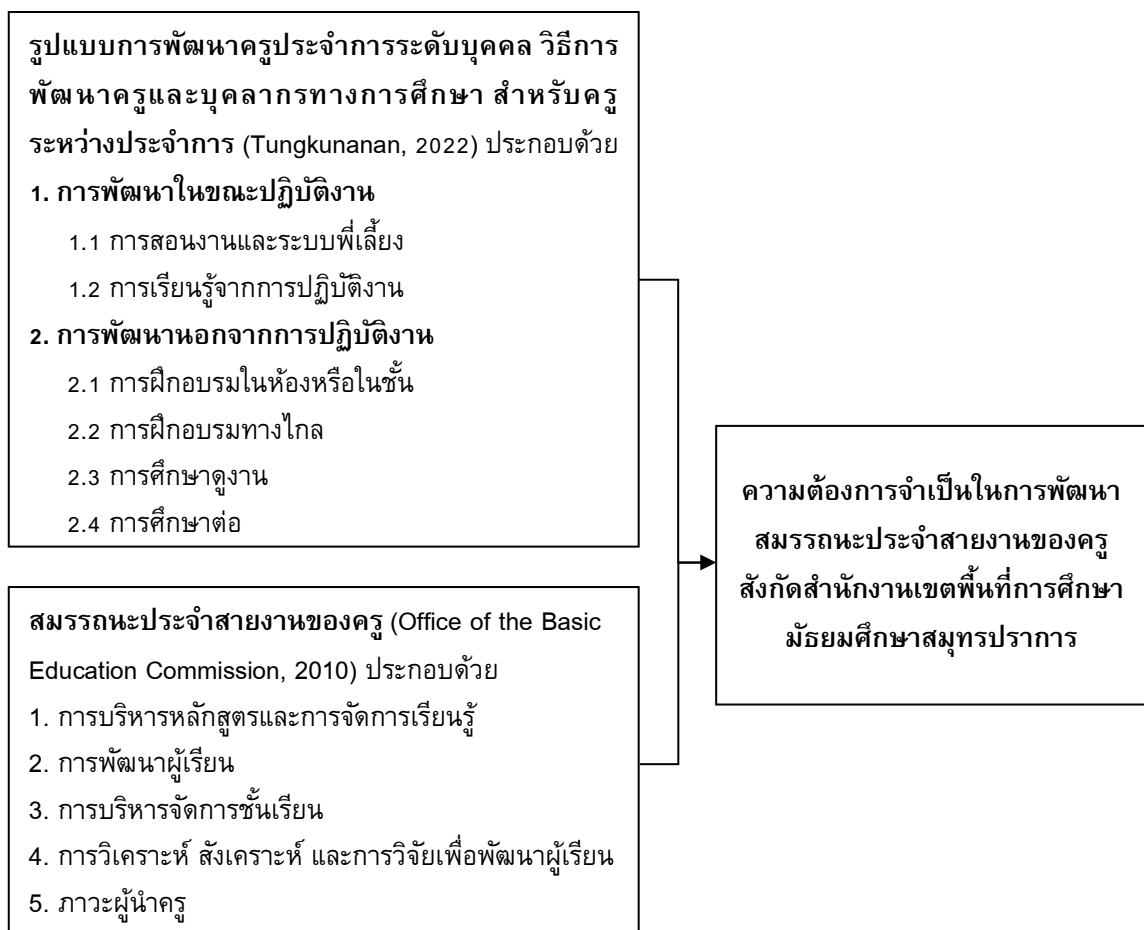
การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ที่จะสามารถช่วยวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูในด้านรูปแบบการพัฒนาครูประจำการระดับบุคคล วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับครูระหว่างประจำการ (Tungkunan, 2022) และประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู (Office of the Basic Education Commission, 2010) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ



โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกัน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (on the job training) ประกอบด้วย

1.1 การสอนงานและระบบพี่เลี้ยง ได้แก่ (1) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (2) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการพัฒนาผู้เรียน (3) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (5) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านภาวะผู้นำครู

1.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาผู้เรียน (3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (5) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำครู

2. การพัฒนาออกจากการปฏิบัติงาน (off the job development) ประกอบด้วย

2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้น ได้แก่ (1) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการพัฒนาผู้เรียน (3) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (5) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านภาวะผู้นำครู

2.2 การฝึกอบรมทางไกล ได้แก่ (1) การฝึกอบรมทางไกลด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) การฝึกอบรมทางไกลด้านการพัฒนาผู้เรียน (3) การฝึกอบรมทางไกลด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การฝึกอบรมทางไกลด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (5) การฝึกอบรมทางไกลด้านภาวะผู้นำครู

2.3 การศึกษาดูงาน ได้แก่ (1) การศึกษาดูงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (2) การศึกษาดูงานด้านการพัฒนาผู้เรียน (3) การศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การศึกษาดูงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (5) การศึกษาดูงานด้านภาวะผู้นำครู

2.4 การศึกษาต่อ ได้แก่ (1) การศึกษาต่อด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ (2) การศึกษาต่อด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ทั้งนี้ สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยประยุกต์ใช้คำว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 25 โรงเรียน 2,255 คน (The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan, 2024)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 328 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 2) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ด้วยรูปแบบการตอบสองคู่ (dual response format) โดยมีข้อความทั้งสิ้นจำนวน 81 ข้อ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (on the job training) จำนวน 30 ข้อ และ 2) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (off the job development) จำนวน 51 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู เพื่อนำมาใช้ในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม โดยสร้างข้อคำถามจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยครอบคลุมเนื้อหาสาระของตัวแปรที่ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามศัพท์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยผลการตรวจสอบพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1990) จำนวน 30 คน ซึ่งผลการทดลองใช้พบว่า ค่าความเที่ยง (reliability) ของสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.985 และสภาพที่คาดหวังเท่ากับ 0.980 และตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (corrected item-total correlation) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.322 ถึง 0.879

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 328 ฉบับ ส่งมอบให้แก่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน โดยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับถัดไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้สถิติแบบบรรยาย (descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) (Wongwanich, 2019)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านใหญ่ มีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านใหญ่

รายการ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		ความต้องการ	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (on the job training)						
1.1 การสอนงานและระบบพี่เลี้ยง	3.75	0.44	4.72	0.34	0.26	1
1.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	3.88	0.51	4.72	0.35	0.22	2
รวม	3.81	0.45	4.72	0.32	0.24	2
2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (off the job development)						
2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้น	3.82	0.57	4.71	0.37	0.23	2
2.2 การฝึกอบรมทางไกล	3.81	0.66	4.68	0.39	0.23	2
2.3 การศึกษาดูงาน	3.82	0.54	4.69	0.39	0.23	2
2.4 การศึกษาต่อ	3.64	0.68	4.79	0.35	0.32	1
รวม	3.77	0.51	4.72	0.32	0.25	1

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวม พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.25$) สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 และรองลงมาคือ การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.24$) เป็นอันดับที่ 2

เมื่อพิจารณารายด้านใหญ่ พบดังนี้ 1) การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ (1.1) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยง ($PNI_{modified} = 0.26$) ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ (1.2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.22$) และ 2) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ (2.4) การศึกษาต่อ ($PNI_{modified} = 0.32$) และความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ (2.1) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้น ($PNI_{modified} = 0.23$) (2.2) การฝึกอบรมทางไกล ($PNI_{modified} = 0.23$) และ (2.3) การศึกษาดูงาน ($PNI_{modified} = 0.23$)

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน รายด้านย่อย มีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน รายด้านย่อย

รายการ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		ความต้องการ	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน						
1.1 การสอนงานและระบบพี่เลี้ยง						
(1) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.39	0.57	4.74	0.37	0.40	1
(2) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.90	0.64	4.70	0.42	0.21	4
(3) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.01	0.60	4.73	0.43	0.18	7
(4) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.42	0.55	4.70	0.47	0.37	2
(5) การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านภาวะผู้นำครู	4.04	0.68	4.74	0.41	0.17	8
1.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน						
(1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.54	0.59	4.79	0.36	0.35	3
(2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.95	0.62	4.71	0.39	0.19	6
(3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.02	0.60	4.70	0.43	0.17	8
(4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.84	0.69	4.66	0.48	0.21	4
(5) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำครู	4.04	0.63	4.73	0.45	0.17	8

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน รายด้านย่อย พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.40$) ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.37$) ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 3 ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.35$) และความต้องการจำเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านภาวะผู้นำครู ($PNI_{modified} = 0.17$) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำครู ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน รายด้านย่อย มีรายละเอียดดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน รายด้านย่อย

รายการ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		ความต้องการ	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	PNI_{modified}	อันดับ
2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน						
2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้น						
(1) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.63	0.63	4.73	0.42	0.30	4
(2) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.84	0.64	4.69	0.43	0.22	11
(3) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.91	0.68	4.70	0.44	0.20	13
(4) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.82	0.75	4.74	0.44	0.24	6
(5) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านภาวะผู้นำครู	3.91	0.72	4.70	0.45	0.20	13
2.2 การฝึกอบรมทางไกล						
(1) การฝึกอบรมทางไกลด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.81	0.73	4.72	0.40	0.24	6
(2) การฝึกอบรมทางไกลด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.81	0.80	4.67	0.44	0.23	8
(3) การฝึกอบรมทางไกลด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.88	0.71	4.67	0.43	0.20	13
(4) การฝึกอบรมทางไกลด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.75	0.74	4.68	0.47	0.25	5
(5) การฝึกอบรมทางไกลด้านภาวะผู้นำครู	3.81	0.73	4.67	0.51	0.23	8

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน รายด้านย่อย (ต่อ)

รายการ	สภาพที่เป็นจริง		สภาพที่คาดหวัง		ความต้องการ	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	$PNI_{modified}$	อันดับ
2.3 การศึกษาดูงาน						
(1) การศึกษาดูงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.82	0.62	4.67	0.44	0.22	11
(2) การศึกษาดูงานด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.85	0.63	4.73	0.39	0.23	8
(3) การศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.91	0.62	4.68	0.46	0.20	13
(4) การศึกษาดูงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.58	0.68	4.68	0.48	0.31	2
(5) การศึกษาดูงานด้านภาวะผู้นำครู	3.96	0.70	4.71	0.47	0.19	17
2.4 การศึกษาต่อ						
(1) การศึกษาต่อด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.66	0.67	4.82	0.35	0.32	1
(2) การศึกษาต่อด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.62	0.74	4.76	0.42	0.31	2

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน รายด้านย่อย พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ การศึกษาต่อด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.32$) ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ การศึกษาดูงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.31$) และการศึกษาต่อด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.31$) ความต้องการจำเป็นอันดับที่ 3 ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.30$) และความต้องการจำเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ การศึกษาดูงานด้านภาวะผู้นำครู ($PNI_{modified} = 0.19$)

สรุป

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวม มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.25$) และรองลงมาคือ การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.24$) เป็นอันดับที่ 2

เมื่อพิจารณารายด้านใหญ่ พบว่า 1) การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง ($PNI_{modified} = 0.26$) สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified} = 0.22$) เป็นอันดับที่ 2 และ 2) การพัฒนานอกจาก

การปฏิบัติงาน ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการศึกษาต่อ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) การฝึกอบรมทางไกล ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) และการศึกษาดูงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) เป็นอันดับที่ 2

เมื่อพิจารณารายด้านย่อย พบว่า 1) การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$) สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) เป็นอันดับที่ 2 และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) เป็นอันดับที่ 3 2) ด้านการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการศึกษาต่อด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การศึกษาดูงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) และการศึกษาต่อด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) เป็นอันดับที่ 2 และการฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) เป็นอันดับที่ 3

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยภาพรวม พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน สูงสุดเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากครูมีภาระหน้าที่และงานนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง อีกทั้งมีภาระงานมาก รวมถึงต้องปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งนับว่าเป็นสภาพและปัญหาจากการใช้ครูในศึกษาขั้นพื้นฐาน (Rukpollmuang et al., 2017) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Autthiya, Petpon & Siribanpitak (2023) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของนักเรียน โดยผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสู่การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของครูพบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การฝึกอบรมนอกงาน ($PNI_{\text{Modified}} = 0.205$)

2. ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากแนวโน้มและทิศทางในการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กเรียนในยุคหลังโควิด-19 (Post Covid-19 Era) เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย โดยมีสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของไทยในยุคโควิด-19 อาทิ ภาวะเศรษฐกิจของไทย ภาวะสังคมของไทย และภาวะเทคโนโลยีของไทย ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงในข้างต้น ส่งผลให้ครูเกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เท่าทันและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมต่อการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ (Office of the Education Council, 2022) และในด้านวิธีการพัฒนาครูด้วยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ การเพิ่มพูนความรู้ การสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจ และการให้ข้อมูลย้อนกลับอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครู โดยครูที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มากกว่า อีกทั้งยังเป็น

การสร้างและพัฒนาความไว้วางใจ (Trust) ให้เกิดขึ้นระหว่างครูด้วยกันภายในโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาของ Culajara & Culajara (2024) ได้ระบุถึงการพัฒนาครูด้วยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงว่า เป็นวิธีที่ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ใหม่ของครู

3. ผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้วยการศึกษาต่อด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ว9/2564) (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2021a) และการลดระยะเวลาตามเงื่อนไขคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะของผู้ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะฯ (ว4/2564) (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2021b) ที่ระบุถึงข้อกำหนดในการลดระยะเวลา โดยการขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ การขอเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ด้วยคุณสมบัติในการเป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ (ยกเว้นสาขาทางด้านการบริหารการศึกษา) และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Suwanno & Haengyama (2021) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 ($PNI_{Modified} = 0.23$) และผลการวิจัยของ Luecha (2022) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเกษตรสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สูงสุดเป็นอันดับที่ 1

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยของความต้องการจำเป็น โดยรวม พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา นอกจากการปฏิบัติงานสูงกว่าการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาครู ควรมุ่งเน้นการกำหนดนโยบาย รูปแบบ และแนวทางส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูด้วยการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูได้อย่างแท้จริง

1.2 ผลการวิจัยของความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดแนวทางส่งเสริมให้ครูอาวุโสที่มีความสามารถ ได้ทำหน้าที่สอนงานและเป็นพี่เลี้ยงแก่ครูใหม่หรือครูที่อาวุโสน้อยกว่า ในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1.3 ผลการวิจัยของความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาจากการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการศึกษาต่อด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมเพื่อให้ครูได้ศึกษาต่อในหลักสูตรของสถาบันการศึกษา ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ทางด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนควรมีมาตรการและแนวทางในการบริหารจัดการครูที่ศึกษาต่อ ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ได้รับผลกระทบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสาเหตุที่ก่อให้เกิดความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปใช้เพื่อวางแผนในการบริหารจัดการและส่งเสริมสำหรับพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เนื่องจากผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน สูงสุดเป็นอันดับ 1

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนา นอกจากการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการศึกษาต่อด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เนื่องจากผลการวิจัยรายด้านย่อย พบว่า ความต้องการจำเป็นที่สูงสุดเป็นอันดับ 1 ของการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน คือ การสอนงานและระบบพี่เลี้ยงด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และความต้องการจำเป็นที่สูงสุดเป็นอันดับ 1 ของการพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน คือ การศึกษาต่อด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- Autthiya, P. (2023). *Secondary school management strategies towards enhancing growth mindset of students* (Doctoral dissertation, Chulalongkorn University). [translated]
- Autthiya, P., Petpon, P., & Siribanpitak, P. (2023). The priority needs of secondary school management development towards enhancing growth mindset of students. *Journal of MCU Social Science Review*, 12(6), 242-256. [translated]
- Cascio, J. (2022). *Human Responses to a BANI World*. Medium.com.
<https://medium.com/@cascio/human-responses-to-a-bani-world-fb3a296e9cac>
- Castetter, W. B., & Young, I. P. (2000). *The human resource function in educational administration* (7th ed.). Merrill Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. Harper & Row.
- Culajara, C. J. J., & Culajara, J. P. M. (2024). Coaching and mentoring practices in school context : basis for enhanced coaching and mentoring program. *ASEAN Journal of Education*, 10(1), 17-26.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

- Luecha, K. (2022). A guideline to develop teacher's functional competency in primary school Kasetomboon district of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus*, 9(4), 268–280. [translated]
- Narintarangkul Na Ayudhaya, S. (2018). Paradigm, model and mechanism for area-based teacher development. *Educational Management and Innovation Journal*, 1(3), 82-100. [translated]
- Office of the Basic Education Commission. (2010). *The manual of teacher competency assessment* (Revised ed.). Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education. [translated]
- Office of the Education Council. (2022). *Directions and trends of educational management in the COVID-19 era*. Pimdee Co.,Ltd. [translated]
- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. (2021a). *Criteria and methods for position and academic status assessment of teachers and educational personnel : teacher position*. https://otepc.go.th/th/content_page/item/3368-9-2565.html [translated]
- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. (2021b). *Reduction of time requirements for specific qualifications of approval or promoted academic status applicants in teaching, school administration, and educational supervision careers*. https://otepc.go.th/th/content_page/item/3268-4-2564.html [translated]
- Rukpollmuang, C., Pitiyanuwat, S., Maneelek, R., Preededilok, F., & Charungkaittikul, S. (2017). The study of state and problems of production, recruitment, and professional development of thai basic education teachers related to future needs. *Journal of Education Studies*, 45(3), 17-33. [translated]
- Siribanpitak, P., Usaho, C., Chamchoy, S., Narintarangkul Na Ayudhaya, S., & Xupravati, P. (2018). *Development of mechanisms driving the production and development system of high-performance teachers for Thailand 4.0*. Prikwarn Graphic Co.,Ltd. [translated]
- Suwanno, P., & Haengyama, M. (2021). The study of needs for functional competency development of the teachers of Yala islamic private schools. *Journal of Yala Rajabhat University*, 16(2), 267-275. [translated]
- Thananan, S. (2010). *Human resource development* (5th ed.). TPN Press Limited Partnership. [translated]
- The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. (2022). *Report of Ordinary National Educational Test (O-NET) in academic years 2020-2021 of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan*. [translated]
- The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. (2024). *Basic education development plan in 2023-2027 of the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan (2024 revised ed.)*. Policy and Planning Division, The Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. [translated]

- Tungkunan, P. (2022). *Self-actualization for professional teachers*. Mean Service Supply Limited Partnership. [translated]
- Villegas-Reimers, E. (2023). *Teacher professional development : an international review of the literature*. International Institute for Educational Planning, UNESCO.
- Wongwanich, S. (2019). *Needs assessment*. Chulalongkorn University Press. [translated]
- Yamkasikorn, M. (2017). *Paradigms necessary for teacher development in systems and models of appropriate teacher development for Thai society and internationalization*. Prikwarn Graphic Co.,Ltd. [translated]