

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี A Needs Assessment for Developing Teaching Competencies of Teachers in Chonburi Municipality

กนกกานต์ แก้วผ่องใส¹ วารุณี ลัภนโชคดี² พิกุล เอกวรังกูร²

Kanokkan Kaewphongsai¹, Warunee Lapanachokdee² and Pikun Ekwarangkoon²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล 2) วิเคราะห์สาเหตุของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานครูเทศบาล จำนวน 160 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ผู้บริหารงานการศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด จำนวน 168 คน ในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแนวคำถามในการประชุมกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์และผลการจัดลำดับความต้อการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลในภาพรวมทั้ง 3 สมรรถนะ พบว่า มีค่าดัชนีความต้อการจำเป็น ตั้งแต่ 0.19–0.27 โดยลำดับที่ 1 คือ สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.27$) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ($PNI_{Modified} = 0.21$) และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($PNI_{Modified} = 0.19$) ตามลำดับ

2. สาเหตุของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล ที่สำคัญที่สุดมีดังนี้ 1) คุรขาดความถนัดและความชำนาญเรื่องการผลิตและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และ 2) คุรขาดความตระหนักและขาดการกระตุ้นเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล ที่สำคัญที่สุดมีดังนี้ 1) สำนักงานการศึกษาควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเรื่องการผลิตและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา นิเทศ ติดตาม การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันตรวจสอบ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็น สมรรถนะตามสายงานการสอน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Master of Education Degree in Educational Research and Evaluation, Kasetsart University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Assistant professor Dr. of the Faculty of Education Kasetsart University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: กนกกานต์ แก้วผ่องใส, Kanokkan.ka@ku.th

รับเมื่อ 27 พฤษภาคม 2564 แก้ไข 15 มิถุนายน 2564 ตอบรับเมื่อ 16 มิถุนายน 2564

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to assess the need for developing the teaching competencies of teachers 2) to analyze the causes of the need for competency development in teaching, and 3) to examine guidelines for developing teaching competencies of municipal teachers. The samples in this research included 160 municipal teachers, five school administrators, two administrators from the educational division, and an educational supervisor, yielding a total of 168 participants under the Office of Chonburi Municipality Education. The research instruments were a set of questionnaires and focus group questions. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index technique and content analysis.

The results of the research were as follows:

1. The findings of the analysis, as well as a significant rating on the needs assessment for enhancing municipal teachers' teaching competencies, indicated three teaching competencies of municipal teachers, with the Priority Needs Index ranging from 0.19 to 0.27, with the learning design competency ($PNI_{Modified} = 0.27$), followed by the student development competency ($PNI_{Modified} = 0.21$) and the classroom management competency ($PNI_{Modified} = 0.19$), respectively.

2. The following causes were selected as the most crucial in the need for municipal teachers to improve teaching competencies: 1) Teachers lacked experience in developing and implementing innovative media and technology in teaching and learning, and 2) Teachers lacked awareness and were under-motivated in constructing and developing curriculum that met the needs and potential of learners.

3. The most important guidelines for developing teaching competency consist of 1) The Office of Education should organize a teacher training workshop project on production, use innovative media and technology in organizing teaching and learning activities, and encourage educational institution directors to monitor the use of media, innovation, and technology; and 2) School directors should lead the PLC (Professional Learning Community) process to occur within the schools to jointly define learners' learning goals, as well as verifying and reflecting the performance of teaching and learning management.

Keywords : Needs Assessment, Teaching Competencies

ภูมิหลัง

สำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การจัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา และการพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ เทศบาล พ.ศ. 2563 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563)

สำหรับการศึกษาในระบบนั้น ประกอบด้วย การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ซึ่งบุคคลที่เปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนในระบบ นั่นคือ พนักงานครูเทศบาล

พนักงานครูเทศบาลจึงเป็นผู้ที่มีความหมายและเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของพนักงานครูเทศบาล หากพนักงานครูเทศบาลเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง การศึกษาย่อมมีคุณภาพและ

ประสิทธิภาพตามไปด้วย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลด้วยวิธีต่าง ๆ

สำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี จึงมีการจัดทำแผนโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาพนักงานครูเทศบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เพิ่มสูงขึ้น เตรียมพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะหากพนักงานครูเทศบาลได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการศึกษาด้านการสอนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเช่นกัน

นอกจากนั้นตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ประกาศ ณ วันที่ 28 ธันวาคม 2558 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2558) ได้กำหนดสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน นั่นคือ พนักงานครูเทศบาล โดยประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย และครู ดังนี้

1) การออกแบบการเรียนรู้ คือ การมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ สามารถกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ชัดเจน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และออกแบบการประเมินที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้น สามารถออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม ได้เหมาะสมกับสาระและกลุ่มสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียน กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสะท้อนความสามารถตามข้อกำหนดในผลการเรียนรู้และออกแบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2) การพัฒนาผู้เรียน คือ การมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต การปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแล ช่วยเหลือให้กับผู้เรียน มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียนในการจัดการ

เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดและปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการรู้จักดูแลตนเอง และมีทักษะในการเรียนรู้ ปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจ แก้ปัญหา เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล นำข้อมูลไปใช้ในการช่วยเหลือผู้เรียน

3) การบริหารจัดการชั้นเรียน คือ การมีความสามารถในการจัดบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียน เอกสารประจำวิชา และการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน มีความยืดหยุ่นในการจัดห้องเรียน มีป้ายนิเทศหรือสื่อการเรียนการสอนหรือมุมวิชาการ และส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน จัดทำระบบข้อมูลและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียนประจำวิชา เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

การพัฒนาพนักงานครูเทศบาลเพื่อให้มีสมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน จึงถือเป็นสิ่งสำคัญ สำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนเสมอมา โดยมีการจัดทำแผนงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

การพัฒนาพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านมานั้น ผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล ได้รับข้อเสนอแนะจากพนักงานครูเทศบาลที่สอดคล้องกัน อย่างต่อเนื่องทุกปีว่าสำนักงานการศึกษา มีการจัดโครงการ กิจกรรมไม่เป็นไปตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล ความรู้ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมโครงการบางเรื่องไม่สามารถประยุกต์ใช้จริงในบริบทของการศึกษาท้องถิ่น ความรู้ที่นำมาอบรมบางครั้งเป็นเรื่องที่พนักงานครูเทศบาลโดยส่วนใหญ่รู้อยู่แล้ว โดยการจัดโครงการ และกิจกรรมการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลนั้น มีแนวคิดมาจากสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรีอย่างเดียว ยังไม่มีการศึกษาถึงความจำเป็นหรือความต้องการในการพัฒนาครูเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ดี ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน

ครูเทศบาล ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนา
พนักงานครูเทศบาล จึงจำเป็นต้องมีวิธีที่จะประเมินสภาพ
ที่เป็นอยู่จริงของพนักงานครูเทศบาลว่าเป็นอย่างไร
และมีความแตกต่างจากสภาพที่ควรจะเป็นอย่างไร จึงจำเป็นต้อง
มีการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพนักงาน
ครูเทศบาลก่อนการจัดทำโครงการ และกิจกรรมในการพัฒนา
พนักงานครูเทศบาล ดังเช่น สุวิมล ว่องวาณิช (2550)
กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันพบว่าการประเมินความต้องการจำเป็น
ได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย ทั้งนี้หากองค์การใดจัดทำงาน
หรือโครงการใด ๆ โดยไม่มีการคำนึงถึงความต้องการจำเป็น
ในระดับบุคคลหรือกลุ่มคนต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในทาง
ปฏิบัติ และปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งงานหรือโครงการด้านการบริการสังคม การละเลย
ต่อความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการอาจเป็นเหตุให้งานหรือ
โครงการนั้น ๆ ขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์
หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็น ทำให้เกิดความล่าช้า
และสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์

นอกจากนั้นจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย พบว่า มีงาน
ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
คือ เรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาครูอนุบาล
ในการจัดกิจกรรมเสรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ ชุติวัลย์ รักษาภักดี (2557)
ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษา
ความต้องการจำเป็นของครูอนุบาลในการจัดกิจกรรมเสรี
2) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาครูอนุบาล
ในการจัดกิจกรรมเสรี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนใน
การจัดกิจกรรมเสรี และด้านการจัดกิจกรรมเสรี และ
3) เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูอนุบาลในการจัดกิจกรรม
เสรี โดยมีวิธีการวิจัย คือ การสำรวจและการประชุมกลุ่ม

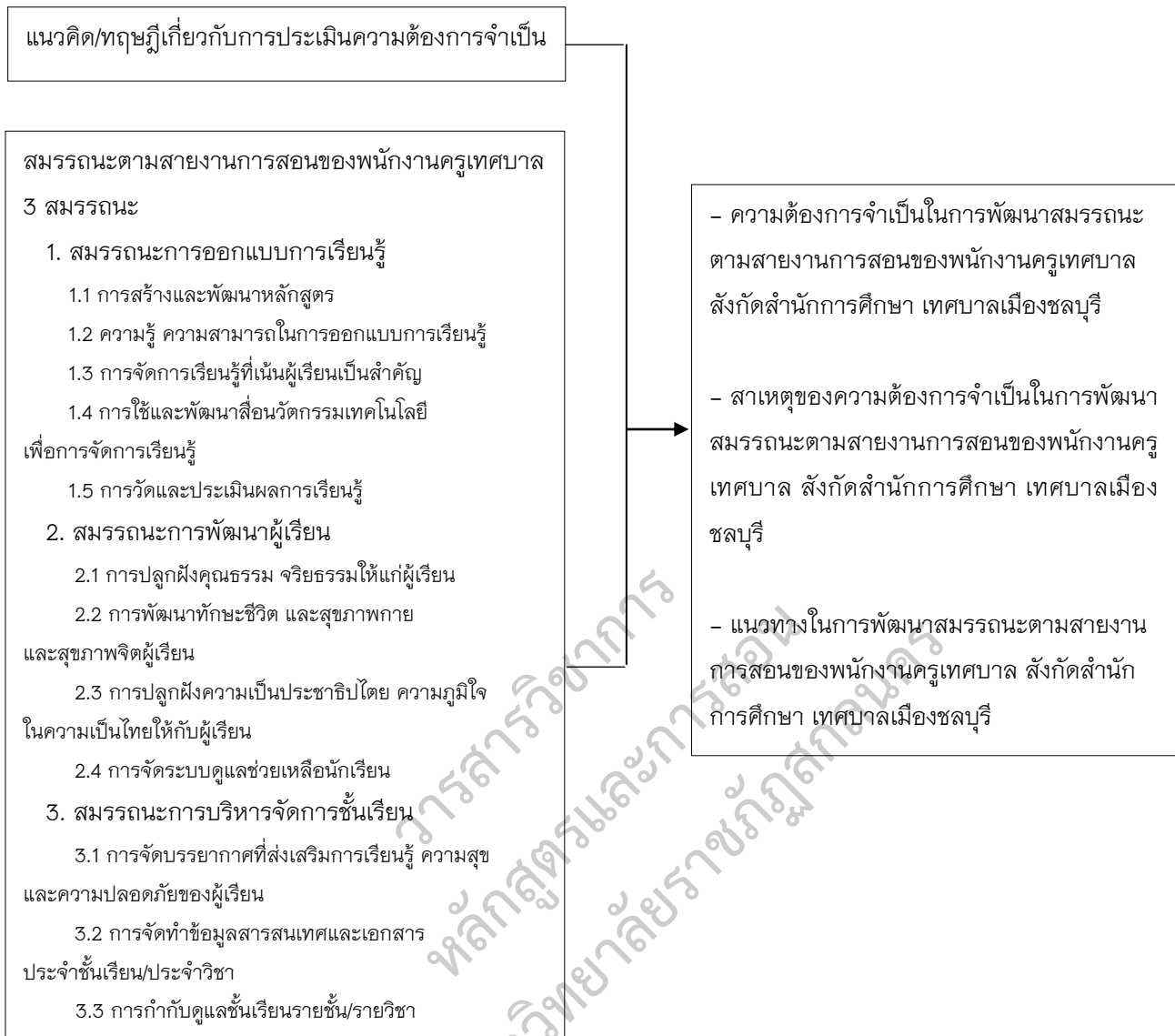
จากแนวคิดและการศึกษาค้นคว้างานวิจัยดังกล่าวข้างต้น
ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล
เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานครูเทศบาล
ในการจัดการศึกษา สามารถเตรียมพร้อมกับความเปลี่ยนแปลง
ได้ สามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และสัมฤทธิ์ผล เป็นไปตามสมรรถนะตามสายงานการสอน
ของพนักงานครูเทศบาล ผู้วิจัยจึงสนใจดำเนินการวิจัย
เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพนักงานครู
เทศบาล เพื่อนำผลการประเมินความต้องการจำเป็น มาใช้
เป็นสารสนเทศในการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม
ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของพนักงานครูเทศบาล
และเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แผนการดำเนินงานของสำนัก
การศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
ตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล สังกัดสำนัก
การศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความจำเป็น
ในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงาน
ครูเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตาม
สายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล สังกัดสำนักการศึกษา
เทศบาลเมืองชลบุรี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครูเทศบาล ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารงานการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 168 คน ประกอบด้วย พนักงานครูเทศบาล จำนวน 160 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ผู้บริหารงานการศึกษา จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ในปีการศึกษา 2561

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 168 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามพนักงานครูเทศบาล เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับโรงเรียนที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล จำนวน 55 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ จำนวน 21 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน จำนวน 17 ข้อ และ 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน จำนวน 17 ข้อ ประกอบด้วย ข้อมูล 2 ส่วน คือ การปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลในสภาพที่เป็นจริง และการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลในสภาพที่ควรจะเป็น

2. แนวคำถามในการประชุมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล เป็นข้อคำถามแบบมีโครงสร้างลักษณะปลายเปิด ในประเด็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล และการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยติดต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 6 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูเทศบาลในสังกัดในวันประชุมประจำเดือนของสถานศึกษา

1.2 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนพนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติการสอน ในแต่ละสถานศึกษา ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้พนักงานครูเทศบาลผู้ตอบแบบสอบถามทราบ

1.3 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์พนักงานครูเทศบาลจำนวน 1 ท่าน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว และผู้วิจัยไปรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง ในวันถัดไป พร้อมตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล พบว่า ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน และแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

1.4 ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2561

2. การประชุมกลุ่ม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประชุมกลุ่ม ดังนี้

2.1 ติดต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอเชิญเข้าร่วมประชุมกลุ่มจำนวน 8 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารงานการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ท่าน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน

2.2 ส่งผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามถึงผู้เกี่ยวข้องด้วยตนเอง พร้อมนัดประชุมกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

2.3 ดำเนินการประชุมกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง 1 วัน ใช้ระยะเวลา 6 ชั่วโมง ณ ห้องประชุมสำนักการศึกษา ชั้น 3 สำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี โดยผู้วิจัยอธิบายความเป็นมาของงานวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็น หลังจากนั้นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันอภิปรายวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญเกี่ยวกับสาเหตุของความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการประชุมและจดบันทึกด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยวิจัยช่วยจดบันทึกข้อมูล จำนวน 1 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลวิเคราะห์โดยหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลในสภาพที่เป็นจริง และค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครู

เทศบาลในสภาพที่ควรจะเป็น และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีการเปรียบเทียบรายคู่ และนำเสนอผลการวิเคราะห์

ผู้วิจัยจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ตามสูตร $PNI_{modified} = (I - D)/D$ และนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยเรียงดัชนีจากมากไปหาน้อย และนำเสนอผลการวิเคราะห์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่ม

ผู้วิจัยวิเคราะห์สาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการประชุมกลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการสรุปเนื้อหา จับประเด็น จัดหมวดหมู่ และนำเสนอผลการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

1.1 การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha)

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

แบบสมบูรณ์ (PNI_{modified})

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล พบว่าในภาพรวมพนักงานครูเทศบาล มีการปฏิบัติในสมรรถนะตามสายงานการสอนในสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) และมีการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า พนักงานครูเทศบาลมีการปฏิบัติในสมรรถนะตามสายงานการสอนในสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูงทุกสมรรถนะ โดยด้านการบริหาร

จัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริงสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.96$) และด้านการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ส่วนการปฏิบัติในสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลในสภาพที่ควรจะเป็น พบว่าอยู่ในระดับสูงมากทุกสมรรถนะ โดยด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็นสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 2 ด้าน ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา คือ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.75$)

2. ผลการวิเคราะห์และผลการจัดลำดับความต้องการ

จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลในภาพรวมทั้ง 3 สมรรถนะ พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ตั้งแต่ 0.19–0.27 โดยสมรรถนะตามสายงานการสอนที่มีลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 คือ สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ (PNI_{Modified} = 0.27) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน (PNI_{Modified} = 0.21) และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (PNI_{Modified} = 0.19) ตามลำดับ

2.1 สมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย

5 ตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ 1.1 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์ และตัวบ่งชี้ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยทั้งสองตัวบ่งชี้มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น คือ 0.29 (PNI_{Modified} = 0.29) สำหรับตัวบ่งชี้ 1.1 การสร้างและพัฒนากลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 4.76 อยู่ในระดับสูงมาก และตัวบ่งชี้ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 4.73 อยู่ในระดับสูงมาก

2.2 สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย

4 ตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากัน คือ 0.21 (PNI_{Modified} = 0.21) ซึ่งตัวบ่งชี้ 2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่ควร

จะเป็น เท่ากับ 4.80 อยู่ในระดับสูงมาก ตัวบ่งชี้ 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 4.78 อยู่ในระดับสูงมาก ตัวบ่งชี้ 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับสูงมาก และตัวบ่งชี้ 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียน มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 4.75 อยู่ในระดับสูงมาก

2.3 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีลำดับความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 คือ ตัวบ่งชี้ 3.3 การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ 0.20 ($PNI_{Modified} = 0.20$) มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 4.77 อยู่ในระดับสูงมาก

3. ผลการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องกรจำเป็น และแนวทางพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด

3.1 ตัวบ่งชี้ 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.29$)

รายการพฤติกรรม (1) สร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ($PNI_{Modified} = 0.29$)

สาเหตุของความต้องกรจำเป็น

ครูจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ในลักษณะเดิมทุกปี ไม่ครอบคลุมสาระมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดในแต่ละช่วงชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลาง เนื่องจากครูขาดความตระหนัก และขาดการได้รับการกระตุ้นเรื่องการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

แนวทางพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อให้ครู เพื่อนครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนด

เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันตรวจสอบ และสะท้อนผล การปฏิบัติงานการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ ของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดในแต่ละ ช่วงชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลาง

3.2 ตัวบ่งชี้ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.29$)

รายการพฤติกรรม (1) ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.31$)

สาเหตุของความต้องกรจำเป็น

ครู ใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีสอนตาม บทเรียนในหนังสือ ใช้แบบฝึกหัดตามบทเรียนในการจัดการเรียน การสอน ขาดการใช้สื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ประกอบการจัดการเรียน การสอน เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่ถนัดและขาดความชำนาญ ในการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี

แนวทางพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน

สำนักการศึกษาควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาครูเรื่องการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามโครงสร้างรายวิชา และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม นิเทศการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้แก่ผู้เรียน

3.3 ตัวบ่งชี้ 1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้ ($PNI_{Modified} = 0.27$)

รายการพฤติกรรม (1) กำหนดผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม ให้เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติ ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($PNI_{Modified} = 0.29$)

สาเหตุของความต้องกรจำเป็น

ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีผล การเรียนรู้แค่ระดับความจำ ความเข้าใจ ไม่สามารถส่งเสริม นักเรียนด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มได้ และ ขาดการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนรายบุคคล

แนวทางพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน

สำนักการศึกษา ควรจัดอบรมพัฒนาครูเรื่อง การจัดการเรียนรู้ที่กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนครอบคลุม 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) 2) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และ 3) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการอภิปรายผลตามข้อค้นพบตามผลการวิจัย ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล พบว่าในภาพรวมพนักงานครูเทศบาล มีการปฏิบัติในสมรรถนะตามสายงานการสอนในสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) และมีการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.77$) ซึ่งเมื่อพิจารณาต่อไปจะพบว่า จากข้อมูลทั่วไปของพนักงานครูเทศบาล ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ 45-54 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.38 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 94.37 โดยมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 58.75 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.13 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการสอน 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.12 โดยจะเห็นว่า ข้อมูลทั่วไปดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานครูเทศบาลมีการปฏิบัติในสมรรถนะตามสายงานการสอนในสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูงทุกสมรรถนะ เพราะโดยส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 11 ปี จึงทำให้พนักงานครูเทศบาลส่วนใหญ่มีความชำนาญการและมีประสบการณ์ในการทำงานทั้งด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูส่วนใหญ่ผ่านการจัดการเรียนการสอนมาอย่างชำนาญการ และพนักงานครูเทศบาลที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษนั้น ย่อมผ่านการปฏิบัติหน้าที่การสอน การปฏิบัติหน้าที่การพัฒนาวิชาการ ตามที่ตรงรายงานไว้ในแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (วฐ. 2/1) ผ่านการประเมินผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพการปฏิบัติงาน และผลที่เกิดกับผู้เรียน ครูผู้ปกครอง ชุมชน สถานศึกษา และการจัดการศึกษา ตามเงื่อนไขการประเมินวิทยฐานะสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติในสมรรถนะตามสายงานการสอนในสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังส่งผลต่อผลการวิเคราะห์และผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนในภาพรวมทั้ง 3 สมรรถนะ โดยพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ตั้งแต่ 0.19-0.27 ซึ่งถือว่ามีค่าดัชนี

ความต้องการจำเป็นในระดับค่อนข้างต่ำ แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริงและค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในสภาพที่ควรจะเป็นแตกต่างกันไม่มาก แต่ถึงอย่างไร ค่าความแตกต่างแสดงให้เห็นว่าพนักงานครูเทศบาลยังมีความคาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นและผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาล

2.1 พนักงานครูเทศบาลกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

พนักงานครูเทศบาล มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ เป็นลำดับที่ 1 เรื่อง การสร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น ซึ่งการที่พนักงานครูเทศบาลจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ในลักษณะเดิมทุกปี ไม่ครอบคลุมสาระมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดในแต่ละช่วงชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลาง เนื่องจากขาดความตระหนัก และขาดการได้รับการกระตุ้นเรื่องการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ประกอบกับครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร แต่ขาดการปฏิบัติเรื่องการประเมินการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองสร้างและพัฒนาขึ้นทำให้ไม่เกิดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูต้องพัฒนาเรื่องการสร้างและพัฒนา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรี ศิริระภุณี (2559) พบว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ของครูยังประสบปัญหาด้านความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งจากการที่สำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี ได้จัดโครงการอบรมพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะการสร้างและพัฒนาหลักสูตร แต่เมื่อจบการอบรมพัฒนาครู สำนักงานศึกษายังขาดการติดตามประเมินผลการนำความรู้ความเข้าใจ ทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน จึงทำให้ครูขาดความตระหนักและขาดการกระตุ้นให้นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ผลจากการประชุมกลุ่มเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนของพนักงานครูเทศบาลในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร สรุปว่า หลังจากที่ได้มีการพัฒนาเรื่องการสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อให้ครู เพื่อนครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันตรวจสอบ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดในแต่ละช่วงชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลางอย่างต่อเนื่อง และผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องกำกับให้ครูประเมินการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสร้างและพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปีการศึกษา และดำเนินการนิเทศ ติดตาม การประเมินการใช้หลักสูตร เพื่อรายงานผลต่อสำนักการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดิเรก เจริญขุนทด (2554) พบว่า การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ควรสร้างการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร มีการประชุมเพื่อรับทราบการดำเนินงานด้านหลักสูตรของสถานศึกษาหรือหลักสูตรท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา สนับสนุนแหล่งเรียนรู้ในชุมชนแก่สถานศึกษา ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสร้างและพัฒนาหลักสูตรทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและการเมืองในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยของ ชุติพร สุระโชติ (2562) พบว่า แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร คือ การประเมินหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน วิธีการสอน และเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน จึงส่งเสริมสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC)

2.2 พนักงานครูเทศบาลกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนด้านการออกแบบการเรียนรู้ เรื่องการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม

เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน โดยการที่ครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีสอนตามบทเรียนในหนังสือ ใช้แบบฝึกหัดตามบทเรียนในการจัดการเรียนการสอน ขาดการใช้สื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ประกอบการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่ถนัดและขาดความชำนาญในการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี ประกอบการจัดการเรียนการสอน และครูจัดการเรียนการสอนโดยใช้หนังสือเรียน และสื่อทำมือ เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่ถนัดใช้คอมพิวเตอร์ ถือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูต้องพัฒนาเรื่องการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับจากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูส่วนใหญ่ในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อายุ 35-54 ปี ซึ่งครูกลุ่มนี้ขาดความถนัดและความชำนาญเรื่องของการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ จึงทำให้มักใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนตามแบบเรียน อีกทั้งในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2561-2563) สำนักการศึกษา จัดอบรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการเสริมสร้างศักยภาพครูผู้สอน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (PLC) (ปี พ.ศ. 2561) โครงการพัฒนาการเรียนรู้ประชาคมอาเซียน (ปี พ.ศ. 2561) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่องเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ในศตวรรษที่ 21 และศึกษาดูงานเกี่ยวกับหลักสูตรการมีงานทำ และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ปี พ.ศ. 2561) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานครูเทศบาล (ปี พ.ศ. 2561-2563) และโครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปี พ.ศ. 2561-2563) โดยจะเห็นได้ว่า ที่ผ่านมานั้น สำนักการศึกษาขาดการอบรมเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ จึงส่งผลให้ครูขาดการพัฒนาในเรื่องนี้ ขาดการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ขาดการเสริมสร้างทักษะและความชำนาญด้านนี้ ซึ่งนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับบทความวิชาการของ สมเกียรติ สรรคพงษ์ (2562, ออนไลน์) พบว่า บทบาทสำคัญของเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพ การศึกษา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ดังที่พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติหลักในการปฏิรูปการศึกษาของชาติในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ปรากฏอยู่ในหมวด 9 สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผลจากการประชุมกลุ่มเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน ในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ จึงสรุปว่า สำนักการศึกษาควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูเรื่องการผลิตและใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามโครงสร้างรายวิชา และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม นิเทศการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และกำหนดให้การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เป็น 1 ในตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในแต่ละปีการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณิ เนินทอง (2558) พบว่า แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อและนวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ จัดอบรม ศึกษาดูงานการผลิตและใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เน้นการใช้สื่อ ICT และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา ประเสริฐสิน (2560) พบว่า แนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา การเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) การจัดการอบรมความรู้ที่ทันสมัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) การส่งเสริมสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม 3) การจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) มีนโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในชั้นเรียน 5) มีงบประมาณจัดทำนวัตกรรม 6) กำหนดจำนวนนักเรียนแต่ละห้องให้มีความเหมาะสมกับจำนวนสื่อการเรียนรู้อุปกรณ์ และ 7) สร้างแรงจูงใจให้ครูในการสร้างนวัตกรรม เช่น การให้รางวัล

2.3 พนักงานครูเทศบาลกับความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน ในเรื่องความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ซึ่งครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมีผลการเรียนรู้แค่ระดับความจำ ความเข้าใจ ไม่สามารถส่งเสริมนักเรียนด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มได้ และจัดการเรียนรู้แบบเหมารวมในชั้นเรียน ขาดการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนรายบุคคล เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูต้องพัฒนาเรื่องความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และการจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ต้องฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา คือ เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะต่อไป 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) และ 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผลจากการประชุมกลุ่มเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน ในเรื่องความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ สรุปว่า สำนักการศึกษา ควรจัดอบรมพัฒนาครู เรื่องการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนครอบคลุม 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) 2) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) และ 3) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) อีกทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการจัดกลุ่มครูหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมกันจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและบูรณาการให้หลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน และสำนักการศึกษา ติดตาม นิเทศ การบูรณาการแผนการจัดการเรียนรู้ และรูปแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิณห์พร สถิตภาตีกุล (2561) พบว่า การออกแบบการเรียนการสอนเป็นทักษะสำคัญที่ครูควรมี เป็นการแสดงถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การสอน และความตั้งใจพยายามในการปฏิบัติงานสอนให้ดีขึ้นของครู เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ด้วยการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม ฝึกคิด นำไปใช้ประเมินผล นำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูสามารถเลือกใช้รูปแบบแนวคิดในการออกแบบที่มีอยู่ตามความสนใจได้ หรือครูอาจสร้างรูปแบบที่เป็นของตนเองได้ ผลการออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียน สามารถช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการเป็นครูที่ดีมากขึ้น และสอดคล้องกับบทความของ ลัดสะหมี่ พอนไซ (2560) พบว่า วิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ โดยผู้สอนจัดกระบวนการฝึกให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ คือ 1) กำหนดปัญหาหรือสิ่งที่นักเรียนสนใจจะวิเคราะห์ 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ 3) กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ 4) ดำเนินการวิเคราะห์ 5) สรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี ควรเร่งพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ เรื่องการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

โดยแนวทางการพัฒนาคือสำนักการศึกษาควรจัดโครงการอบรมพัฒนาครูเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เรื่องการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามโครงสร้างรายวิชา และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตาม นิเทศ การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาครู ควรดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูในเรื่องนั้น ๆ ก่อนการวางแผนจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาครูทุกครั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อการพัฒนาครูอย่างแท้จริง

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรเร่งพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอน ด้านการออกแบบการเรียนรู้ เรื่องการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น โดยแนวทางการพัฒนา คือ ควรขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) : ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อให้ครู เพื่อนครู ผู้อำนวยการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันตรวจสอบและสะท้อนผลการปฏิบัติงานการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดในแต่ละช่วงชั้นเรียนตามหลักสูตรแกนกลาง อีกทั้งเมื่อครูในสังกัดได้เข้ารับการอบรมพัฒนาในเรื่องใด ผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรติดตามผลที่เกิดขึ้นกับครู การนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการจัดการเรียนการสอน และสร้างทีมครูเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมอบหมายหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อนครูในเรื่องต่าง ๆ กับครูที่มีความชำนาญการและเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และมอบหมายครูอย่างหลากหลายให้ครูทุกคนที่มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญได้เป็นที่ปรึกษาในเรื่องนั้น ๆ ตามรูปแบบกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง

1.3 พนักงานครูเทศบาล ควรให้ความสำคัญกับการประเมินความต้องการจำเป็นที่หน่วยงานต้นสังกัดทำการประเมิน เพื่อให้เกิดการระบุความต้องการจำเป็นที่แท้จริง และส่งผลต่อการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาครูให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อพนักงานครูเทศบาล นอกจากนี้เมื่อทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

ในเรื่องใด พนักงานครูเทศบาลควรตระหนักถึงการพัฒนาตนเองในเรื่องนั้น โดยสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้ หรือศึกษาวิธีพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มเติมได้ จากหลากหลายช่องทาง เช่น หลักสูตรการอบรมออนไลน์ การศึกษาจากวิดีโอ การศึกษาจากเอกสาร บทความวิชาการในอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานการสอนเป็นกลุ่มเฉพาะตามตำแหน่งวิทยฐานะ ประสบการณ์การสอน และวิชาที่ปฏิบัติการสอน เพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของแต่ละกลุ่ม และนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ที่แท้จริงกับพนักงานครูเทศบาล สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี
2. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานที่เป็นข้อกำหนดในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นของพนักงานครูเทศบาล

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2558). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- _____. (2558, 24 ธันวาคม). *ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- _____. (2563, 3 พฤศจิกายน). *ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ชวลีพร สุระโชติ. (2562). การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC). *วารสารมหาจุฬาริชาการ*, 7(2), 272-285.
- ชวลีวัลย์ รักษาภักดี. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาครูอนุบาลในการจัดกิจกรรมเสรีในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติเรก เจริญชนทด. (2554). แนวทางการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอเก้าเลี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(17), 85-98.
- พัชรี ศิริระภูมิ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาโดยผลงานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(2), 120-132.
- ลัดสะหมี พอนไซ. (2560). บทปริทัศน์หนังสือ *คิดวิเคราะห์: สอนและสร้างได้อย่างไร*. *วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(34), 153-155.
- สมเกียรติ สรรคพงษ์. (2562). *การส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mkarea2.go.th/wp-content> 26 พฤษภาคม 2563.
- สุวรรณี เนินทอง. (2558). *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*. นครสวรรค์: สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อภิณหพร สถิติภาคีกุล. (2561). การออกแบบการเรียนการสอน: ทักษะเพื่อความสำเร็จของครู. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 10(3), 107-116.
- อัจฉรา ประเสริฐสิน. (2560). การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการทำวิจัยของครู. วารสารบรรณศาสตร์ มศว, 10(2), 78-89.

วารสารวิชาการ
หลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร