

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

นางสาวบังอร แปน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เลขที่..... 266265
เลขทะเบียน..... ๖.
เลขเรียกหนังสือ..... ๓๗๗.๗ ๒๗๑๒๑๖. ๒๕๖๕

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ.๒๕๖๕

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวบังอร แป้น้อย แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง)



กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)


กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)
คณบดีคณะครุศาสตร์


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรณคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผู้วิจัย : นางสาวบังอร แปน้อย

ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ

ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครูผู้สอน 1,127 คน รวมทั้งหมด 1,250 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.37–0.81 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.38–0.84 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู อยู่ระหว่าง 0.30–0.34 และแนวทางการพัฒนาการสมรรถนะหลักของครู มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แนวทางการพัฒนาการสมรรถนะหลักของครู ทั้งหมด 31 แนวทาง คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 8 แนวทาง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 8 แนวทาง ด้านการบริการที่ดี 5 แนวทาง ด้านการพัฒนาตนเอง 5 แนวทาง และด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะหลัก, ครู, ประถมศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : The Guidelines for development core competency of teachers under Khon Kaen Primary Education Service Area Office 3

Author : Miss Bangon Paenoi

Degree : Master of Education (Educational Administration)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisors : Assistant Professor Dr.Chayakan Ruangsuwan

Year : 2022

ABSTRACT

The research were objectives to study the current condition, desirable condition and the need core competency of teachers. To study the guidelines for development core competency of teachers. The research was divided into 2 phases: Phase 1 studied the current condition, desirable condition and the need core competency of teachers. From the sample group is 123 school administrators and 1,127 teachers. The sample group was 1,250 people. The tool was a questionnaire. The item objective congruence index value 0.80-1.00, the current conditions was reliability 0.91, the discrimination power between 0.37-0.81, the desirable condition was reliability 0.92, the discrimination power between 0.31-0.84. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and priority needs index. Phase 2 studied the guidelines for development core competency of teachers using the interview forms, interviewed 9 senior experts and using the descriptive analysis.

The results of the research were as follows. The current condition of the core competency of teachers. Overall and each aspect is at a high level. The desirable condition of the core competency of teachers as whole and in each aspect was at the highest level and the index of prioritization of the necessary needs for development core competency of teachers in between 0.30 - 0.34. The guidelines for development core competency of teachers. There was an assessment of the suitability and feasibility overall and in each aspect. At the highest level. There were 31 guidelines for the development core competency of teachers. The 8 for team work 8 for working

achievement motivation, 5 for self- development, 5 for service mind, and 5 for teacher's ethics and integrity.

Keywords: Guidelines for development, Core competency, Teacher,
Primary Education



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์ เรืองสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แนะนำข้อแก้ไขและข้อบกพร่อง และให้ความช่วยเหลือด้วยความเมตตาเสมอมา ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงขาทม ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอบพระคุณ อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม นางสาวรุ่งนภา แสนอำนวยการผล ศึกษาพิเศษ นายภัทรพงศ์ สุทธิ นางสาวจุฬาลักษณ์ ดอกเข็ม และนางจินตนา โนนวงศ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือของงานวิจัยให้ ตรงตามวัตถุประสงค์จนสมบูรณ์

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์ ผู้ช่วยอธิการบดี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย นางสาวปาริชาติ เกสัชชา นางจิระภา ธรรมนาศील นายสุวิทย์ วงษาไฮ นายชาญชัย ไชยพิศ นางชุดิมา กะริอุณะ นางพัชราภรณ์ ป้องคำสิงห์ และนายกิตติชัย มาลัยไธสงค์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกวรรณ ศรีวาปี คณบดีคณะครุศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุขุม พรหมเมืองคุณ ประธานกรรมการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย นายพรสมบัติ ศรีไสย นายวีระศักดิ์ ลันสี นายยุทธศาสตร์ วาดวงศรี นางอุลัยวรรณ กงเพชร และนางยุวภา จำลอง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประเมิน แนวทางการพัฒนา สมรรถนะหลักของครู

ขอบพระคุณผู้บริหาร ครู บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้เก็บข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ เพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา และบุคคลอันเป็นที่รัก ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา สนับสนุนการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์ของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาบูชาแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสาวบงอร แปน้อย

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	10
2.1 การบริหารการศึกษา	10
2.2 สมรรถนะ	23
2.3 การปฏิรูปการศึกษา	58
2.4 การประเมินความต้องการจำเป็น	67
2.5 แนวทางการพัฒนา	69
2.6 บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ...	71
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	83
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	91

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	96
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	96
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3	111
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	139
5.1 สรุป	139
5.2 อภิปรายผล	140
5.3 ข้อเสนอแนะ	144
บรรณานุกรม	146
ภาคผนวก	152
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	153
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	159
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพเครื่องมือ	172
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการวิจัย	180
การเผยแพร่งานวิจัย	186
ประวัติผู้วิจัย	187

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	ผลแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 84
3.2	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 87
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง 97
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้าน 98
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น รายข้อ 99
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี จำแนกเป็นรายข้อ 100
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ 101
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นรายข้อ 102
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ สมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกเป็น รายข้อ 104
4.8	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้าน 105
4.9	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของ สมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 106
4.10	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี 107
4.11	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง 108
4.12	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม 109

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) และลำดับความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	110
4.14 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู	126
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของครู โดยรวมและรายด้าน	129
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ หลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม	130
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ หลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	132
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ หลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง	134
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ หลักของครู ด้านการบริการที่ดี	135
4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ หลักของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	136
ก.1 รายนามผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ	154
ก.2 รายชื่อโรงเรียนทดลองใช้เครื่องมือ	155
ก.3 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์	157
ก.4 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินแนวทางการพัฒนา	158
ค.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	173
ค.2 การหาค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก	176

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	82
ก.1 หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ	154
ก.2 หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเก็บข้อมูล	144
ก.3 หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย	145
ก.4 หนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย	146
ก.5 หนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนา	147
ข.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู	164
ข.2 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู	171
ง.1 ภาพสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ	181
ง.2 ภาพสัมภาษณ์ ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์	181
ง.3 ภาพสัมภาษณ์ นางสาวปาริชาติ เกสัชชา	182
ง.4 ภาพสัมภาษณ์ นางจิระภา ธรรมนำศีล	182
ง.5 ภาพสัมภาษณ์ นายสุวิทย์ วงษาไฮ	183
ง.6 ภาพสัมภาษณ์ นายชาญชัย ไชยพิศ	183
ง.7 ภาพสัมภาษณ์ นางชุตินา กะริอุณะ	184
ง.8 ภาพสัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ ป้องคำสิงห์	184
ง.9 ภาพสัมภาษณ์ นายกิตติชัย มาลัยไธสงค์	185

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, น. 77-80) ให้มีระบบการผลิตคัดกรองพัฒนาผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พุทธศักราช 2561-2580) มุ่งให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ ปฐมวัย วัยเด็ก วัยรุ่น วัยเรียนวัยผู้ใหญ่ วัยแรงงานและวัยผู้สูงอายุ เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพมี ทักษะ ความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย และปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนแปลงบทบาทของครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, น. 35-37) มีทักษะความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานแหล่งเรียนรู้สื่อ ตำราเรียน นวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดย ไม่จำกัด เวลาและสถานที่ มีระบบและกลไกการวัดการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากล ตลอดทั้งครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560–2579, น. ญ-ฎ) และการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นอย่างมีความสุข

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมระบบการผลิต พัฒนาครู และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีการกำกับและประสานให้สถาบันผลิตและพัฒนาครู ให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 80 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ยังได้ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553, น. 40) ทิศทางของการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้มีการ กำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะมีการกำหนด หลักเกณฑ์ เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเข้าสู่กระบวนการ ประเมิน สมรรถนะ โดยนำไปเชื่อมโยง กับกระบวนการเลื่อน วิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการติดตามผลการจัดการศึกษาของไทย การจัดการศึกษาและ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, น. 2) พบว่า อุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ได้แก่ คุณภาพครู ผู้บริหารสถาน ศึกษา คุณภาพผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2552, น. 18) จึงได้กำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้เป็นวิชาชีพ ที่ต้องการปฏิรูป อย่างเร่งด่วน 4 ประการหลัก โดยเฉพาะในประเด็นที่ 2 มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพครูยุค ใหม่ที่ เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่ามีระบบกระบวนการผลิตพัฒนา ครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ยกกระดับ คุณภาพครู ให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครู ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบระบุว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 25-30) คือ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผน กำหนด เป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง, สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและ ความเต็มใจในการให้บริการ และการ ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ, สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อ พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน, สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

การวิเคราะห์สภาพภายในองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 39) ในด้านบุคลากรมีจุดอ่อนด้านบุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ บุคลากรมีความตระหนักรวมองค์การน้อย ขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ขาดความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นและขาดบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะทางในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา และสอดคล้อง (กลุ่มนโยบายและแผนงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2562, น. 42) มีข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในปัจุบันต่อไปเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและตามมาตรฐานวิชาชีพอย่าง จริงจัง มีจุดเน้นให้มีศูนย์รวบรวมนสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาของครูผู้สอน ซึ่งสามารถให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และการบริหารงานของโรงเรียน โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขับเคลื่อน เครือข่ายครู และประกอบกับผลการวิเคราะห์ปัญหา (เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และคณะ, 2554, น. 4) การจัดการศึกษามีหลายประการ ด้านคุณภาพ การศึกษา คุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ด้านผลผลิตและการพัฒนาครูอาจารย์ ปัญหาการขาดแคลนครูโดยรวมทั้ง เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและคล่องตัวใน การบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพ ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนด้านการศึกษาตลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาติ และในกระแสของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่ ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธี แสวงหาความรู้มีการปรับเปลี่ยนไปจากระบบการศึกษาในรูปแบบเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สุนักเรียนฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลง

เหล่านี้เป็นสิ่งท้าทายครูยุคใหม่ในการจัดองค์ความรู้ ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคาดหวังขององค์กรทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ แต่การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นเรื่องที่ต้องมีการพัฒนา 3 ค่อนข้างมาก (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556, น. 2-3) กล่าวว่าการพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นด้วย

จากรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2562 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, น. 31-36) พบว่า คือ คุณภาพของการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ โดยคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกรายวิชา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อสร้างคนดี มีความมรภัตชอบต่อครอบครัว ชุมชนและสังคม มีการพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและตามมาตรฐานวิชาชีพ อย่าง จริงจัง มีจุดเน้นให้มีศูนย์รวบรวมนสื่อและเทคโนโลยี การศึกษาของครูผู้สอน ซึ่งสามารถให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และการบริหารงานของโรงเรียน โดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขับเคลื่อนเครือข่ายครู และพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในวิชาที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 44-45) ได้กำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ โรงเรียนคุณภาพ เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ “ครูมุ่งมั่น ปั้นคุณภาพ และค่านิยมร่วม ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ปฏิบัติเป็นทีม “โรงเรียนนำอยู่ ครู FIT ผลสัมฤทธิ์มากกว่าร้อยละ 50” มุ่งคุณภาพ 3 ด้าน คือ 1) คุณภาพสิ่งแวดล้อม 2) คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) คุณภาพคุณภาพผู้เรียน โดยคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษามีตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning ครูจัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ใช้เครื่องมือการวัดประเมินผลที่หลากหลาย ครูมีการรูปแบบและลักษณะของแบบทดสอบระดับชาติมาใช้ในการประเมินผลภายในชั้นเรียน ครูและบุคลากรมีกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ (PLC) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน และครูและบุคลากรได้รับรางวัล หรือยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการเป็นผู้ฝึกสอนนักเรียนจนได้รับรางวัล

สมรรถนะหลักของครู เป็นความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ผู้วิจัยจึงศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ

สมรรถนะหลักของครู ตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ซึ่งผลของการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะหลักของครู พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นอย่างไร

1.2.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการทำวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย 2 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะหลักของครู สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 25) แบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
สมรรถนะหลักของครู

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากสถานศึกษา 181 แห่ง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน
181 คน และครูผู้สอน 1,680 คน รวมจำนวน 1,861 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากสถานศึกษา 123 แห่ง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน
123 คน และครูผู้สอน 1,127 คน รวมทั้งหมด 1,250 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความ
ต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 3 ตามสมรรถนะหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 25) แบ่ง
ออกเป็น 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนา
ตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมีนาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2564

4. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา เป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับการพัฒนาครู และสมรรถนะหลักของครู รวมทั้งสิ้น 9 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

- 1.1 อาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย จำนวน 2 คน
- 1.2 ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน
- 1.4 ครูผู้สอน จำนวน 2 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะหลักของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 25) แบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2.2 การบริการที่ดี
- 2.3 การพัฒนาตนเอง
- 2.4 การทำงานเป็นทีม

2.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนกรกฎาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2564

4. ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษานอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้ความหมายของคำหรือข้อความที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นที่เข้าใจตรงกันจึงได้กำหนดความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ดังนี้

สมรรถนะหลักครู หมายถึง ความสามารถของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3 ควรมีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้เกิดความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน

อย่างโดดเด่นประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริการที่ดี หมายถึงความสามารถของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส มุ่งมั่นตั้งใจไม่ล่าช้า อย่างมีความเคารพอ่อนน้อมให้เกิดเกียรติผู้รับบริการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึงความสามารถของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมีการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นทั้งในและนอกสถานศึกษา

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการให้ความร่วมมือตั้งใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึงความสามารถของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลัก หมายถึงความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างโดดเด่นของครูที่เป็นอยู่ปัจจุบันในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก หมายถึงความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างโดดเด่นของครูที่คาดหวังจะเกิดขึ้นและนำไปพัฒนาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลัก หมายถึงสภาพความต้องการที่จะพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อครู สถานศึกษาซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลัก

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2563

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2563

ครูผู้สอน หมายถึงผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2563

แนวทางการพัฒนา หมายถึงวิธีการปฏิบัติที่ส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูให้ดีขึ้นที่ได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศให้สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6.2 เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะหลักของครูโดยส่งเสริมให้ครูได้มีวิธีปฏิบัติที่ดี ปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดต่อไป

1.6.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในเรื่อง สมรรถนะหลักของครูให้มีคุณภาพแลต่อไป ประสิทธิภาพอย่างเหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปเนื้อหาตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. สมรรถนะ
3. การปฏิรูปการศึกษา
4. การประเมินความต้องการจำเป็น
5. แนวทางการพัฒนา
6. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 การบริหารการศึกษา

2.1.1 การบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง โดยพื้นฐานแล้วเกี่ยวข้องกับการทำให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดโดยองค์กรหรือสถาบัน ไม่มีองค์กรไหนสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้นอกเสียจากว่าสมาชิกทั้งหมดของกลุ่มบูรณาการเข้าด้วยกันแล้วทำเป้าหมายให้เป็นจริง การบริหารถูกมองว่าเป็นกลไกที่บริหารองค์กร เป็นที่ทราบกันในทางเทคนิคว่า การบริหารเป็นส่วนหลักที่เกี่ยวข้องกับการทำให้สิ่งต่าง ๆ บรรลุความสำเร็จในทางทฤษฎีได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553, น. 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยการอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, น. 18-19) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรง

กับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2547) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ การร่วมกันทำงานอย่างเป็นกระบวนการของกลุ่มบุคคล โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมคิด บางโม (2552, น. 61) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการใช้คนเงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, น. 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยการอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

วิรัช สนวนวงศ์วาน (2554, น. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ สิ่งที่อยู่จัดการหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับประสานงานและการดูแลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้อื่น

ณรัชชอร์ ศรีทอง (2554, น. 2) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการใช้คน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และการบริหารจัดการในสัดส่วนที่ประหยัดที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานตรงตามที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขององค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยการบริหาร และกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา ดังนี้

Good (1973, อ้างถึงในอรุณี ทองนพคุณ, 2558, น. 9) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดใน สถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy and Miskel (อ้างถึงในอรุณี ทองนพคุณ, 2558, น. 10) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำโดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

อรุณี ทองนพคุณ (2558, น. 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชนประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติพฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมใน

ด้านสังคมการเมืองเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยการบริหาร และกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา ดังนี้

ปรัชญา เวสารัชช (2554, น. 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557, น. 14) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหาร 14 การศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้วประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

อรุณี ทองนพคุณ (2558, น. 10) ได้สรุปเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาว่ามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงาน ที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

สรุปว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงาน ที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

2.1.3 ปัจจัยในการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายและการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และ

การบริหารจัดการ (Management) กล่าวคือ การบริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพและมีปริมาณมากพอ มีเงิน มีวัสดุอุปกรณ์ตามต้องการ มีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ต้องมีมากพอเหมาะสมกับสภาพขององค์กรสามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับการปฏิรูป การศึกษาทั้งด้านคุณภาพ ผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศทัดเทียมมาตรฐานสากลสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้โดยมีปัจจัยพื้นฐานทั้ง 4 ประการ ผนึกกำลังกันเป็นหนึ่งเดียวให้เกิดเป็นพลังผลักดันให้เกิดการปฏิรูปทั้งโรงเรียน (วิโรจน์ สารัตนะ, 2553, น. 69-93)

ปัจจัยที่ 1 คน ดังนี้

ปัจจัยการบริหารอันดับแรกคือ คนหรือทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่าคนเป็นผู้กระทำกับปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่มีคนดำเนินการกับปัจจัยอื่น ๆ ก็จะทำให้ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการบริหารการศึกษาคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินการของสถานศึกษาคือ บุคลากรที่ทำงานร่วมกันทั้งภายในภายนอก 15 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน นักการภารโรง ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทางศาสนาและบุคคลทั่วไปในชุมชน ดังนั้นจึงถือได้ว่าบุคลากรมีความสำคัญที่สุดและผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ ให้ร่วมกันจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542

ปัจจัยที่ 2 เงิน ดังนี้

ปัจจัยการบริหารพื้นฐานที่สำคัญจำเป็นประการหนึ่ง คือ เงินที่ต้องมีมากและเพียงพอตามแผนงานโครงการขององค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่ เงินหรือสิ่งที่ใช้แทนเงินในการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ ที่ให้กระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั้งงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนั้น สถานศึกษาจึงสามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้ แม้ว่าจะยังไม่เป็นนิติบุคคลก็ตาม แต่จะมีความอิสระคล่องตัวในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรโดยจัดสรรผ่านอุปสงค์หรือจัดให้สนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ แทนการจัดสรรระบบเดิมแยกเป็นหมวดต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทนใช้สอย ค่าสาธารณูปโภค และเงินอุดหนุน เป็นต้น

ปัจจัยที่ 3 วัสดุอุปกรณ์ ดังนี้

ปัจจัยการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานโครงการขององค์กรหรือสถานศึกษานั้น วัสดุอุปกรณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานของแผนงานโครงการและวัสดุ อุปกรณ์

เหล่านั้นควรหาวัสดุที่มีคุณภาพและทันสมัย เพื่อให้กระบวนการบริหารสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทรัพยากรหรือปัจจัยการบริหารที่เป็นวัสดุอุปกรณ์นั้น ได้แก่ วัสดุที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน วัสดุที่ใช้ในการฝึกให้เกิดทักษะกระบวนการต่าง ๆ วัสดุในการทดสอบ เช่น กระดาษ หนังสือ หมึกพิมพ์สมุด ปากกา ดินสอ เป็นต้น หรือเป็นเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์โทรทัศน์เครื่องขยายเสียง เครื่องบันทึกเสียงรวมถึงพัสดุครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ปัจจัยที่ 4 การบริหารจัดการ ดังนี้

ปัจจัยการบริหารจัดการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารต้องบริหารปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการ ทฤษฎี ทักษะ กระบวนการบริหารและการนิเทศติดตาม ทั้งที่เป็นศาสตร์และเป็นศิลป์อย่างหลากหลาย

2.1.4 ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

Max Weber (อ้างถึงใน อรุณี ทองนพคุณ, 2558, น. 15) ได้กล่าวถึงทฤษฎี การบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นเซต (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกันเป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัยซึ่งทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎี นี้บางครั้งเรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคม วิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ชาวเยอรมันเป็นผู้คิดขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อเท็จจริงและขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นจะต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานแบบ ราชการ จะต้องมีการจัดองค์การให้มี การลดหลั่นในการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยหลักคุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ จึงได้ก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การผลกระทบบราชการ หรือการบริหาร แบบระบบราชการขึ้น การบริหารงานราชการรูปแบบปัจจุบันมีรากฐานมาจากทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ มีลักษณะสำคัญ คือ การแบ่งงานกันทำตามแนวราบเพื่อจะได้ก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง การแบ่งงานตามแนวตั้งหรือสายการบังคับบัญชา เพื่อควบคุมงานตามแนวราบ ให้ถูกต้องและมี ผู้บังคับบัญชาสูงสุดคอยควบคุมให้การปฏิบัติงานได้ประโยชน์ตรงตามเป้าหมายรวมขององค์การ

การปฏิบัติงานโดยยึดหลักกลายลักษณะอักษร เพื่อการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจนแม้จะมีการเปลี่ยนแปลง ตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาใหม่ก็สามารถปฏิบัติงานได้ทันที ยึดมั่นในกฎระเบียบ เพื่อการปฏิบัติที่เป็นแบบแผนเดียวกัน การเลื่อนตำแหน่งยึดหลักความอาวุโสและความสามารถ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจและหลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงานว่า จะได้เลื่อนระดับสูงขึ้นเมื่อเป็นผู้อาวุโสและมีความสามารถแยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากผลประโยชน์องค์การ ทฤษฎีทฤษฎีองค์การแบบราชการ ประกอบด้วย หลัก 6 ประการ คือ หลักกฎหมายและเหตุผล (Legal and Rational) ในการทำงานทุกอย่างต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับ และคำนึงถึงเหตุผลประกอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) มีการกำหนดตำแหน่งเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ เพื่อให้การบังคับบัญชาลดหลั่นกันไปตามหน้าที่และความ รับผิดชอบ หลักระบบคุณธรรม (Merit System) ถือว่าบุคคลในองค์การจะต้องมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน ในกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แบบเดียวกัน เช่น การคัดเลือกการบรรจุการแต่งตั้งการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง หลักการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบอย่างมีแบบแผน (Formal) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานและ ตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน หลักการฝึกอบรม (Training) ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนา บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เขาได้รับความรู้ แนวคิด เทคนิคในการ ปฏิบัติงานใหม่ ๆ หลักการไม่ยึดหลักบุคคล (Impersonal) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในเรื่องเดียวกันหรือเหมือนกัน ไม่ควรเห็นแก่หน้าหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ที่ใครจะ ได้รับ โดยถือ การปฏิบัติตามเอกสารหรือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การโยกย้าย ตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

2. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ทฤษฎี การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Taylor) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคลาสสิก (Classical Theory) ที่มีความสำคัญและเป็นแนวความคิดที่เป็นรากฐานที่ยังคงใช้เป็นแนวทางการ บริหารงานแทรกซึมอยู่ทั่วโลก โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรมเนื่องจากเป็นแนวคิดที่กำหนด หลักเกณฑ์การทำงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถวัดและอธิบายได้จริง ทำให้ทฤษฎีนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีข้อวิจารณ์ที่ไม่ให้ความสำคัญ กับ “คน” ในองค์การ ซึ่งเทย์เลอร์ (Taylor) พยายามสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในการทำงาน อย่างเป็นรูปธรรมขึ้นมาเป็นครั้งแรกอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งเทย์เลอร์ ได้แสดงให้เห็นถึงธรรมชาติของ คนงานอย่างตรงไปตรงมา โดยเห็นว่าหากปล่อยให้ทุกคนทำงานตามสบายแล้ว คนงานมักจะไม่ทำงาน จึงได้ใช้หลักการจ่ายค่าจ้างตามผลงานเข้ามาแก้ไขปัญหาก หากเราจะนำเอาทฤษฎีนี้มาใช้เรา ต้องนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ขององค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญและควรนำหลัก การบริหารเพื่อการเพิ่มผลผลิต ซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้แพร่หลายไปทั่วโลก ซึ่งได้อาศัยหลักการของ

ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐานในการอธิบายและเป็นเทคนิคที่สำคัญในการผลักดันการเพิ่มผลผลิตควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ทั้งคุณภาพของงานและ คุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่า ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ เทย์เลอร์ เป็นหนึ่งในทฤษฎีองค์การยุคดั้งเดิมที่ยังคงความเป็นอมตะมาจนถึงปัจจุบันนี้การ บริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานทำงานไว้แน่นอนเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้ได้อย่าง เหมาะสม เทย์เลอร์ วิศวกรชาวอเมริกัน เป็นผู้คิดค้นวิธีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ขึ้น เมื่อ ค.ศ. 1911 โดยเขามีความเชื่อว่าคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุง เพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงาน แบ่งเวลา กำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ ปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้จ่าย น้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารงานของเทย์เลอร์จึงเป็นที่นิยมแพร่หลายจนเทย์เลอร์ ได้รับสมญานามว่าบิดาแห่งการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารงานแบบ วิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของ เทย์เลอร์ มี 4 ประการ คือ พัฒนาระบบการทำงานให้เป็น ระเบียบ เลือกคนงานที่มีความรู้ความสามารถสูง ฝึกอบรมให้คนทำงานอย่างถูกวิธี จัดให้มีการ ประสานสัมพันธ์กันอย่างดีระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร

3. ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Management) ฟาโยล์ นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่าง กว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายของการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์การจึงต้องมี การวางแผนทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลาคุณภาพ เป็นต้น การจัดการองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง เช่น การกำหนดผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดการองค์การ เป็นการจัดโครงสร้างของงานและมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แก่ผู้ปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ การบังคับบัญชา เป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบาย กฎ ระเบียบให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปตามด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นการกำหนดภาระหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและ เข้ากันได้และการควบคุมเป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตาม แผนที่กำหนดไว้

นอกจากหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว ฟาโยล์ ได้ให้เสนอหลักเกณฑ์ ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ 13 ประการ คือ จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้ออกคำสั่งให้มีเอกภาพในการอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ ให้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับ

คำตอบแทน ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง จัดให้มีสายการบังคับบัญชาให้มีระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานอยู่ในกรอบให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงานผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงานหลักการทฤษฎีการบริหารการจัดการคล้ายคลึงกับหลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์คือเน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างกันตรงที่การบริหารงานแบบการบริหารการจัดการเน้นการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์เน้นที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้ราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงาน ตามหลักพฤติกรรม ได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมาบรรดานักจิตวิทยานักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้าน ต่าง ๆ และเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านั้นนักทฤษฎีกลุ่มนี้ จึงได้ศึกษาคนมากกว่าการจัดการการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ที่ได้รับการยกย่องมาก และเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า การศึกษาฮอธอร์น (Hawthorn Studies) ผู้ทำการศึกษาคือ เมโย (Mayo) และคณะซึ่งทำการศึกษาที่โรงงานฮอธอร์น (Hawthorn Plant) ของบริษัทไฟฟ้าตะวันตก (Western Electric) ใกล้เมืองชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา การศึกษาทดลองครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การศึกษาสภาพการทำงาน การสัมภาษณ์และการสังเกต แต่การศึกษาที่เกิดประโยชน์มาก ได้แก่ การศึกษาสภาพการทำงาน เพราะทำให้ทราบความจริงเกี่ยวกับคนงาน 5 ประการ คือ คนเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ และต้องการขวัญในการทำงาน ปริมาณการทำงานของคน มิได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย รางวัลทางจิตใจมีผลกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง การแบ่งการทำงานตามลักษณะเฉพาะ มิใช่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเสมอไป คนงานจะไม่มีปฏิริยาสนองตอบเป็นส่วนบุคคล หากแต่จะสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หลักการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์มีอย่างกว้างขวาง โดยสรุปเป็น หลักการทั่วไปได้ดังนี้คือ บุคคลไม่ใช่เครื่องจักร แต่มีความต้องการมีความคิด และมีความรู้สึกต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ และศึกษาทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนทีแสดงออกมา ด้วย ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์ถูกต้องแล้วจะเป็นสิ่งที่ช่วยในการตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้อง การจัดโครงสร้างของหน่วยงานไม่เข้มงวด เพราะต้องการความรวดเร็ว

และถูกต้องการบริหารยึดหลักการบริหารเป็นคณะกรรมการทำงานให้เน้นหาวิธีการทำงานเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความร่วมมือในการทำงานของบุคคลอื่น เช่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การบริหารงานจำเป็นต้องแสวงหาความชำนาญพิเศษทุกรูปแบบจึงจำเป็นต้องจัดองค์การเป็นแบบ เปิดเพื่อขอรับข่าวสารและใช้ข่าวสารนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุดองค์การนอกแบบเป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการประสานงานและริเริ่มงาน ความพึงพอใจในการทำงานของคนจะนำไปสู่ผลงานวัฒนธรรมในองค์การจะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้องค์การเจริญหรือเสื่อมได้องค์การเป็นสิ่งที่ชีวิตและเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นเพียงแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่ยังไม่ชัดเจน ต่อมาเริ่มมีการพัฒนาศาสตร์ทางการบริหารขึ้นอย่างมี หลักการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในองค์การจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารงานและการบริหารคนเพื่อก่อให้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีคนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง ของการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.1.5 การบริหารสถานศึกษา

แนวคิดการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตามเอกสารที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1.5.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, น. 4) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาโดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันพัฒนาสมาชิกขององค์การให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคม และมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, น. 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จำลอง

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2550, น. 13) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ และเป็นสมาชิกที่ดีมีเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จันทราณี สงวนนาม (2551, น. 3) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารโดยอาศัยภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พยอม วงศ์สารศรี (2552, น. 36) ได้กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัย ความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และ ความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จำเนียร พลหาญ (2553, น. 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารและการศึกษา คือ การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคมโดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคม เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ กฎเกณฑ์มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์กรโดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาคนในสังคมให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ สำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่วางไว้

2.1.5.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจिनสมอาจารย์ (2545, น. 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็นการประกันว่าโรงเรียนได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง นั่นคือผู้บริหารจะต้องสามารถใช้ทรัพยากรหรือปัจจัย ทางการบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญมีอยู่อย่างน้อย 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ(Materials)และวิธีปฏิบัติงาน (Management) ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ๆ ย่อมมีความจำเป็น ต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารหรือจัดการซึ่งนิยมเรียกว่า หลัก 4 M's โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางภาคธุรกิจ ทรัพยากรทางการบริหารหรือปัจจัยทางการบริหารที่นิยมกันมี 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) วิธีปฏิบัติงาน (Management of Method) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Materials) และขวัญและกำลังใจ (Morale) ซึ่งเรียกว่า 7 M's (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2542) เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และแผนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

ธีระ รุณเจริญ (2548, น. 5) กล่าวว่า ความสำคัญในการบริหารการศึกษาในแง่ของกระบวนการทำงานว่าจำเป็นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งระดับกระทรวง ระดับ เขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษาเพราะในแต่ละระดับต่างก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ต่างกัน ระดับ กระทรวงจะกำหนดนโยบาย มาตรฐาน การประเมินผล การจัดการศึกษา และการสนับสนุนทรัพยากรให้แก่หน่วยปฏิบัติระดับเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจ

หน้าที่ในการ ประสานงานทุกระดับ ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ แก่สถานศึกษา และระดับสถานศึกษาเป็นหน่วยจัดการ ศึกษาอย่างแท้จริงเพราะคุณภาพการศึกษาจะเป็นอย่างไรอยู่ที่ การบริหารจัดการในระดับนี้

ศิริพงษ์ เศาภายน (2548, น. 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, น. 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็น การบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วม ดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการ ประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นระบบ มีขั้นตอน วิธีการดำเนินงานมีหน่วยงาน องค์กร บุคคลที่มีความรู้ความพร้อมความเชี่ยวชาญดูแลรับผิดชอบเฉพาะด้านพร้อมทั้งสนับสนุน ทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาอย่างเที่ยงตรงและ เชื่อถือได้

2.1.5.3 หลักการบริหารสถานศึกษา

หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นหลักการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งนักวิชาการได้ให้รายละเอียดดังนี้

ถวิล มาตรฐาน (2545, น. 33) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาไว้ 4 แนวทางดังนี้

1. การยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง (Site Based Making) หรือ (School Based Decision Making) ที่มุ่งให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองได้ โดยยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับ ผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการผลิต (Profit Center) โดยผลิตนักเรียนให้มี คุณภาพมีมาตรฐานขั้นสูงในกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม สามารถดำรงตนในสังคมที่มี การแข่งขันสูงในโลกนานาชาติได้

3. การมีส่วนร่วมและร่วมอดร่วมทำ (Participation and Collaboration) เพราะ การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนในสังคมที่จะต้องร่วมกันพัฒนา ไม่ใช่เป็นความรับผิดชอบของผู้ใดผู้หนึ่ง

4. การกระจายอำนาจ โดยคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่อยู่ใกล้ศึก ได้แก่ โรงเรียน ผู้บริหาร ครูและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เชื่อว่าผู้ที่มีส่วนได้

ส่วนเสียต่อการศึกษาหรือผู้อยู่ใกล้ชิดเด็กสามารถจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้สอน และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

รุ่ง แก้วแดง (2546, น. 14) กล่าวว่า ในปัจจุบันหลักการบริหารสถานศึกษาใช้ หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) หรือนักวิชาการบางท่านเรียกว่า หลักธรรมาภิบาล บ้าง หลักธรรมรัฐบ้าง ซึ่งหลักการบริหารจัดการที่ดีนี้กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระเบียบดังกล่าวนี้พยายามสะท้อนภาพการบริหารจัดการที่ดีให้เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยประกันว่าผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารด้วยความรับผิดชอบและนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริง ซึ่งเป้าหมายดังกล่าวรวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การเปิดเผยโปร่งใส การมีส่วนร่วมโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ระเบียบดังกล่าวนี้พยายามสะท้อนภาพการบริหารจัดการที่ดีในองค์การ ซึ่งเริ่มจากการเรียกร้องของธนาคารโลกให้ประเทศผู้กู้เงินกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีให้เป็นหลักการปฏิบัติที่ช่วยประกันว่าผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารด้วยความรับผิดชอบ และนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์การอย่างแท้จริงซึ่งเป้าหมายดังกล่าวรวมไปถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การเปิดเผยโปร่งใส การมีส่วนร่วมโดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีที่กล่าวถึงนี้ได้ระบุหลักการ 6 ประการ ซึ่งใช้ได้โดยหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ได้แก่

1. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

2. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นความถูกต้องดีงามโดยร่วมกันรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกองค์การให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาสำคัญของประเทศ อาทิเช่น การแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนการเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลงานการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่จำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548, น. 41) ได้กำหนดหลักการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน
2. มีศูนย์กลางอำนาจ โดยจัดบุคคลให้รับผิดชอบงานนั้น ๆ โดยตรง
3. ระบุหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน
4. จัดให้มีระบบการทำงานอย่างเหมาะสม
5. มีการอำนาจที่ดี
6. จัดให้หน่วยงานสนองตอบภาวะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. จัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน
8. ความรับผิดชอบต้องมีสิทธิและอำนาจควบคู่ไปด้วย
9. การออกคำสั่งควรทำตามลำดับสายการบังคับบัญชา
10. ควรมีการวางแผนการทำงานทุกขั้นตอน
11. ต้องคำนึงถึงหลักประสานงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว
12. สร้างงานและติดตามงาน
13. มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม
14. คำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
15. วางตนให้เหมาะสม มีลักษณะเป็นผู้นำอย่างแท้จริง

ยงยุทธ เกษสาคร (2550, น. 62) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำพื้นฐานในการเป็นผู้นำทางด้านการวางแผนการประสานงาน การติดต่อสื่อสารการจัดการและการดำเนินการการมอบหมายงาน การสั่งการและการประเมินผล การแก้ปัญหาความขัดแย้งการบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ

2. ด้านเทคนิคคือความสามารถในการใช้เครื่องมือระเบียบวิธีปฏิบัติหรือเทคนิคต่าง ๆ ของสาขาวิชาเฉพาะและมีการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้

3. ด้านมนุษยศาสตร์มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จูงใจบุคคลอื่นได้มีความชำนาญในการติดต่อประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและใต้บังคับบัญชาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. ด้านความคิด มีความสามารถในการใช้สมองคิดริเริ่มสร้างสรรค์วางแผนการล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ โดยเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ และสามารถคาดคะเนเหตุการณ์และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อหน่วยงานของตนเองได้

5. ด้านการบริหาร มีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบโดยสามารถทำความเข้าใจกับนโยบาย นำนโยบายและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายมาทำการวางแผนจัด หน่วยงาน จัดบุคลากร สั่งงาน แก้ไขปัญหาติดตาม ประสานงาน ควบคุม รายงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 185) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารเชิงประชาธิปไตยเพื่อผลสำเร็จของการบริหารงานร่วมกัน โดยมีหลักการบริหารดังนี้

1. เสรีภาพ หมายถึง การให้บุคคลแต่ละบุคคลมีเสรีภาพในการที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความเรียบร้อยของส่วนรวม
2. ความเสมอภาค หมายถึง บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน
3. ภารดรภาพ หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ร่วมมือกันฉันท์พี่น้อง และมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น. 47) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางปฏิบัติ การจัดการ วิธีการ และการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทรัพยากรและวิธีการที่เหมาะสม ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยร่วมมือกันดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยดี มีการประสานงาน ควบคุม รายงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา

2.2 สมรรถนะ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะได้ดังนี้

2.2.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

สัฎยญา มกฏอรุณี (2550, น. 30) ยุคศตวรรษที่ 21 การทำงานของมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากการเน้นความสามารถด้านเทคโนโลยีและวิชาชีพได้รับความสำคัญมากขึ้น

ควบคู่กับการเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมงานที่ต้องทำร่วมกัน โดยอยู่ภายใต้โครงการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยเหตุผลดังกล่าวการเพิ่มสมรรถนะการทำงานจึงถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์กรได้เริ่ม ขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาวาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถโดยระบุการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถแต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 บริษัท McBer ซึ่ง McClelland เป็นผู้ดูแลได้รับการติดต่อจากองคกร The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer: FSIOs) ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกซึ่งก่อนหน้านี้การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่องคกรต้องการ McClelland ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนขอทดสอบแบบเก่าโดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดีแล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ยเพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, ก) แล้วเรียกพฤติกรรมที่ ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่าสมรรถนะ ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ไว้นบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ซึ่งประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวมแต่สมรรถนะบุคคลกลับเป็นนสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ทำงานเก่งมิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่งเสมอไปแต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ ของ McClelland ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่า IQ ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ ปี ค.ศ. 1982 Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager: A Model of Effective Performance โดยได้ใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก ปี ค.ศ. 1994 Hamel และ Prahalad เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future

และได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะหลัก (Core Competencies) หรือความสามารถหลักขององค์การโดยระบุว่าเป็นความสามารถที่จะทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลในหน่วยงานราชการ ของสหรัฐอเมริกา โดยกำหนดว่าในแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องมีความรู้และ ความสามารถหรือพฤติกรรมที่ใดบ้างและอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หลังจากนั้นแนวความคิดเรื่องสมรรถนะ ได้ขยายผลมายังภาคธุรกิจเอกชนของอเมริกามากยิ่งขึ้น สามารถสร้างความสำเร็จให้แกธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจน นิตยสาร Fortune ฉบับเดือนกันยายน ป.ศ. 1998 ได้สำรวจความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูงกว่า 4,000 คน จาก 15 ประเทศพบว่าการธุรกิจชั้นนำได้นำแนวความคิดนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารมากถึงร้อยละ 67 และบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Bain and Company (1998) ได้สำรวจบริษัทจำนวน 708 บริษัททั่วโลกใน ป.ศ. 1998 พบว่า Core Competency เป็นเครื่องมือบริหารสมัยใหม่ที่บริษัทนิยมนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดเป็นอันดับ 3 และใน ป.ศ. 2005 อยู่ในลำดับที่ 6 จากจำนวนเครื่องมือทางการบริหาร 25 รายการ สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์การที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเขาไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศเช่นไทยธนาคาร เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ทำให้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน มีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการและได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองใช้ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive System-SES) ใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐโดยยึดหลักสมรรถนะ และกำหนดสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, ก)

2.2.2 ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ มีนักวิชาการได้ให้รายละเอียดดังนี้

คำว่าสมรรถนะ (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำได้แก่ Capacity Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจตรงกันในที่นี้จึงขอใช้คำว่า

สมรรถนะ หรือ Competency นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

ณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 9) ได้กล่าวถึงความหมายของ Competency ว่า แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกกันว่า KSAS ซึ่งสะท้อนให้เห็นจาก พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมา ของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 4-7) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมี พฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ กล่าวโดยสรุปสมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งผู้ใช้ ต้องมีความเข้าใจ เพราะวิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป

চারুকর্তী কঙ্গাস্বস্টী (2549, น. 6) ให้ความหมายสมรรถนะ ว่าหมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่ สามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

ชัชวาลิต สรวารี (2550, น. 160) ได้กล่าวถึง competency หรือ สมรรถนะว่าเป็น ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะในเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นตัวที่ทำให้คนคนนั้นมีขีด ความสามารถที่จะทำงานในงานที่ตัวเองทำอยู่หรือไม่ ซึ่งประกอบด้วย Skill Knowledge และเรื่อง ของพฤติกรรมต่าง ๆ ในการโน้มน้าวจูงใจคน สมรรถนะช่วยเสริมค่านิยมร่วมขององค์กร

Boyatzis (1982, p. 58) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคลได้แก่แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จิตภาพส่วนตัว (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้ McClelland (1973, p. 14) สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือ ตามที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Spencer and Spence (1993, p. 9) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ พื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ

ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

Parry (1997, p. 7) สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่มีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างโดดเด่นปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ หรือสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ตรงตามที่ต้องการหากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.2.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

ปัจจุบันในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ความสำคัญมุ่งเน้นความสามารถด้านเทคนิคและวิชาชีพมากขึ้น ควบคู่กับการเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมงานที่ต้องทำงานร่วมกัน โดยอยู่ภายใต้โครงการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ด้วยเหตุผลดังกล่าวการเพิ่มสมรรถนะการงานจึงถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานใหม่ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุรพงษ์ มาลี (2549, น.19-20) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อน หรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

2. สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งเรื่องงบประมาณ และเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่าสมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

นิศารินทร์ รวมวงษ์ (2549, น. 17-18) ให้สำคัญกับ สมรรถนะ เนื่องจากนักวิชาการด้านการบริการได้ค้นพบว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กร

1.1 ทำให้ทราบถึงทักษะคุณลักษณะที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร

1.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณา สรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติและตำแหน่งนั้น ๆ

1.3 ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้

1.4 ใช้เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาองค์กร

1.5 สามารถวัดผลงานได้ชัดเจน

2. ความสำคัญต่อพนักงาน

2.1 ช่วยกำหนดบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงานตามความคาดหวังขององค์กร

2.2 มีมาตรฐานในการวัดทักษะความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานได้ชัดเจน

2.3 ระบุจุดแข็งจุดอ่อน ของพนักงานจากการประเมินตลอดจนแผนการพัฒนาตนเองได้

2.4 ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางในด้านความก้าวหน้าของสายงาน

2.5 ช่วยกระตุ้นในด้านการพัฒนาตนเอง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 11) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร

2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

3.2 ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม

3.3 ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.4 ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.5 ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.6 ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในตัวตนของแต่ละคนซึ่งจะทำให้เห็นได้ถึงทักษะ ความรู้ความสามารถที่สามารถถ่ายทอดออกมาให้เห็นในการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพนั่นเองหากองค์กร สามารถจัดสรรคนให้ตรงกับความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ มีนักวิชาการได้ให้รายละเอียดดังนี้

จิระประภา อังครบวร (2549, น. 58) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน แมคเคลแลนด์จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคคลากรทั้ง 2 กลุ่มมีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไรผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่าบุคคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ และในปี ค.ศ. 1973 แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence Rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

Spencer and Spencer (1993, pp. 9-11) ได้อธิบายเกี่ยวกับ สมรรถนะว่าเป็นบุคลิกลักษณะพื้นฐานของคนที่เป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมได้แก่ แรงจูงใจคุณลักษณะเฉพาะอัตมโนทัศน์ความรู้และทักษะโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเป็นการเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือเป้าหมายเช่นแรงจูงใจในความสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบเพื่อความสำเร็จและต้องการข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำเป็นต้น

2. คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) รวมถึงลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่่าเสมอเช่นการมีความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความคิดริเริ่มทำให้สามารถการแก้ปัญหาภายใต้ภาวะกดดันต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ

3. อัตมโนทัศน์ (Self Concept) หมายถึง ทศนคติค่านิยมหรือจินตนาการเช่นการเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงก็จะเป็นบุคคลที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้โดยเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้นมีความรู้เป็นสมรรถนะที่มีความซับซ้อนดังพบได้ว่าการวัดความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งที่ไม่สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้เพราะประการแรกการทดสอบเป็นการวัดความจำประการที่สองเป็นการวัดว่าจะแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ความรู้นั้นเป็นพื้นฐานประการที่สามการทดสอบความรู้เป็นเพียงการพยากรณ์ความสามารถที่จะทำ แต่ไม่ได้วัดว่าบุคคลนั้นจะลงมือทำ

5. ทักษะ (Skill) เป็นสมรรถนะที่ในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกายความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ที่ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือวางแผนจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถพื้นฐานของคนที่เป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดผลงานโดดเด่นมีประสิทธิภาพกว่าคนอื่นซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึกอุปนิสัยภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมผ่านกระบวนการฝึกฝนทำให้เกิดทักษะและผ่านกระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดความรู้

2.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

นักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการกล่าวถึงสมรรถนะของบุคลากรไว้ดังนี้

Boyalzis (1982, p. 52) กล่าวว่าสมรรถนะของบุคลากรประกอบด้วย สมรรถนะ 6 ด้าน 21 ตัวชี้วัดคือด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ความสามารถในการมุ่งประสิทธิภาพความสามารถในการวินิจฉัยความสามารถในการทำงานเชิงรุกความสามารถในการคำนึงถึงผลกระทบด้านความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ความสามารถในการใช้พลังอำนาจทางสังคมความสามารถในการบริหารกระบวนการกลุ่มความสามารถในการมองเชิงบวกความสามารถในการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรงด้านความสามารถในการมีภาวะผู้นำ ได้แก่ ความสามารถในการมีความเชื่อมั่นในตนเองความสามารถในการมองภาพรวมความสามารถในการนำเสนอด้วยการความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลด้านความสามารถในการบังคับบัญชาได้แก่ความสามารถในการใช้อำนาจความมีสัตย์ซื่อคุณธรรม ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่นด้านความสามารถอื่น ๆ ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมตนเอง ความสามารถในการรับรู้ ความอดทนและการปรับตัว ความสามารถในการมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดด้านความรู้พิเศษ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

Spencer and Spencer (1993, pp. 9-11) ได้จัดกลุ่มสมรรถนะบุคคลออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ รวม 6 กลุ่ม ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและสัมฤทธิ์ผลประกอบด้วยสมรรถนะการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้องความคิดริเริ่มและการแสวงหาข่าวสาร

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือประกอบด้วยสมรรถนะความเข้าใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการมุ่งสู่บริการลูกค้า

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบประกอบด้วยสมรรถนะการใช้อิทธิพลและผลกระทบการตระหนักถึงองค์การ และการสร้างสัมพันธ์ภาพ

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการประกอบด้วยสมรรถนะการมุ่งพัฒนาคนอื่น การขึ้นนำการใช้อำนาจที่มีอยู่ในตำแหน่งและการยืนกรานการให้ความร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่มและภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้จักคิดประกอบด้วยสมรรถนะการคิดเชิงวิเคราะห์การคิดรวบยอดและความชำนาญทางการบริหารจัดการทางวิชาชีพและทางเทคนิค

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว ประกอบด้วยสมรรถนะการควบคุมตนเอง ความมั่นใจในตนเองความยืดหยุ่นความมุ่งมั่นต่อองค์การ

สมรรถนะทั้ง 6 กลุ่มที่กล่าวข้างต้นบางกลุ่มสมรรถนะก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลุ่มสมรรถนะอื่น อาทิสมรรถนะเรื่องการมุ่งบริการลูกค้าจะเชื่อมโยงกับสมรรถนะเรื่องการแสวงหาข่าวสารและเรื่องความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสมรรถนะบางด้านก็ช่วยสนับสนุนสมรรถนะด้านอื่น เช่น สมรรถนะด้านความมั่นใจตนเองอาจสนับสนุนการใช้สมรรถนะอื่นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องและบางสมรรถนะ เช่น การควบคุมตนเองจะเชื่อมโยงกับสถานการณ์มากกว่าเชื่อมโยงสมรรถนะอื่น ๆ สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ได้เสนอถึงองค์ประกอบของสมรรถนะที่ควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเมื่อต้องจัดการกับความกดดันทางสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นทันทีทันใดและแต่ละสมรรถนะจะเกื้อหนุนประสิทธิภาพของสมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. การควบคุมตนเองเป็นความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ภายใต้การควบคุมและอดกลั้นต่อการกระทำทางลบเมื่อถูกขู่ข่ม และอดกลั้นเมื่อประสบกับการต่อต้านหรือไม่เป็นมิตรจากผู้อื่นหรือเมื่อทำงานภายใต้สภาพที่เต็มไปด้วยความเครียดพฤติกรรมของความสามารถนี้ได้แก่เป็นคนที่ไม่มีอารมณ์หุนหันพลันแล่น ต่อต้านการขู่ข่มจากผู้ร่วมงานที่ไม่เหมาะสม สงบนิ่งในสถานการณ์ที่เคร่งเครียดการควบคุมตนเองเป็นความสามารถที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์มากกว่าความสามารถอื่น ๆ บางครั้งอาจรวมกับการให้คำแนะนำเมื่อต้องเผชิญกับผลการปฏิบัติงานที่ต่างและสัมพันธ์กับการมีผลกระทบและสร้างอิทธิพลหรือการทำงานเป็นทีมเมื่อต้องขึ้นนำการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม

2. ความมั่นใจในตนเองเป็นความเชื่อของบุคคลในความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่งานของตนประกอบด้วยการแสดงออกถึงความมั่นใจของบุคคลในการจัดการกับสถานการณ์ความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น และพยายามแสวงหาการตัดสินใจหรือสร้างความคิดเห็นและจัดการความล้มเหลวอย่างสร้างสรรค์พฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่การเสนอตัวเองอย่างเด็ดเดี่ยวและ

สุภาพแสดงความมั่นใจในการตัดสินใจและความสามารถของตนเองแสดงจุดยืนของตนเองอย่างเด่นชัดเมื่อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาความสามารถด้านความมั่นใจในตนเองและจัดการกับความล้มเหลวนี้ไม่ปรากฏว่าเชื่อมโยงกับความสามารถเฉพาะอื่น ๆ แต่เป็นความสามารถที่เกื้อหนุนการใช้ความสามารถทั้งหมดอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับสถานการณ์บุคคลและกลุ่มที่หลากหลายเป็นความสามารถที่จะเข้าใจและชื่นชมความแตกต่างและมุมมองในปัญหาที่ตรงกันข้ามสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามข้อเรียกร้องของสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เปลี่ยนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายพฤติกรรมของบุคคลที่มีความยืดหยุ่น ได้แก่การยอมรับในความเที่ยงตรงของมุมมองตรงกันข้ามปรับเปลี่ยนได้ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลงในงาน ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถที่สนับสนุนการมีผลกระทบและส่งอิทธิพลอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถด้านการจัดการ

4. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสามารถและความปรารถนาของบุคคลในการปรับพฤติกรรมของตนเองกับเป้าหมายขององค์กร และแสดงในวิถีทางที่สนับสนุนเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรพฤติกรรมที่เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่สังเกตเห็นได้แก่ความปรารถนาที่จะช่วยเพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จปรับกิจกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เข้าใจความต้องการในความร่วมมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเลือกที่จะทำงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าที่จะปฏิบัติตามความสนใจหรือตามความเชื่อชาญของตนเอง

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคลากรในองค์กรที่ทำให้สามารถทำงานนั้นได้ดีซึ่งประกอบด้วย การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ การเอาใจใส่ต่อคุณภาพและความถูกต้อง ความคิดริเริ่ม และการแสวงหาข่าวสาร ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการมุ่งสู่บริการลูกค้าการใช้ อิทธิพลและผลกระทบการตระหนักถึงองค์กรและความชำนาญทางการบริหารจัดการทางวิชาชีพ และทางเทคนิคการควบคุมตนเอง ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่น ความมุ่งมั่นต่อองค์กร

2.2.6 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะในการจัดประเภทของสมรรถนะแตกต่างกันดังนี้

จรัมพร ประถมบุรณ์ (2547, น. 76-77) แบ่งสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม คือสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณสมบัติของข้าราชการหรือพนักงานทุกคน ต้องมีเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ ความคิดเชื่อมโยง

2. สมรรถนะในงานหรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Functional Fompetency or Job Competency) เป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ พึงมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเป็นคุณลักษณะที่บุคคลในทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันต้องมีเช่นกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล บุคลากร และนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมือนกันคือความรู้พื้นฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 สมรรถนะเฉพาะของตำแหน่งงานเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่นกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและแผนอัตรากำลังตำแหน่งบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 10) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency หมายถึง ความสามารถหลักที่ประกอบด้วยทักษะความรู้ความสามารถที่ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

2. Job Competency หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามกำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการเป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548, น. 53-55) แบ่งประเภทของความสามารถหรือสมรรถนะได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆได้แก่

1. สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรนั้น ๆ ทำได้ดีกว่าเหนือกว่าคู่แข่งจนถึงเป็นสิ่งที่ยากต่อการเรียนแบบตลอดจนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อลูกค้าความสามารถหลักนี้หากพิจารณาในบริบทที่ต่างกันก็อาจเป็นได้ทั้งความสามารถหลักขององค์กร และสมรรถนะหลักของพนักงานในองค์กร

1.1 สมรรถนะหลักขององค์กร คือ คุณลักษณะที่องค์กรต้องการมีหรือเป็นเพื่อให้มีสมรรถนะตามที่ผู้บริหารองค์กรต้องการรวมถึงช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ เช่นให้มีสมรรถนะในการแข่งขันมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งนี้สมรรถนะขององค์กรมักถูกกำหนดจากการทำ SWOT หรือ TOWS Analysis เพื่อสะท้อนสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่ตามสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน

1.2 ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กร คุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรพึงมี พึงเป็นซึ่งสะท้อนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเสริมรับสอดคล้องกับกลยุทธ์ของ องค์กรในการดำเนินการทั้งนี้ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กรมักถูกกำหนดจาก ความสามารถหลักขององค์กร ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กรนี้ที่ควรเป็นคือการพัฒนา ตนเองและบุคคลอื่น ๆ การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

2. ความสามารถพิเศษของบุคคล หมายถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้ เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่ง หนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น คนบางคนสามารถเล่นกับงูหรือจระเข้ได้ทั้งนี้มักจะเรียก Personal Competency ว่าความสามารถพิเศษของบุคคลเฉพาะบุคคลนั้น ๆ

จิรประภา อัครบวร (2549, น. 68) กล่าวว่าสมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภทได้แก่

1. สมรรถนะหลัก คือพฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรม และหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร คือคุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคคลในองค์กร ทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค คือทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จโดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานโดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่สมรรถนะ เชิงเทคนิคหลักและสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

กิริติ ยศยิ่งยง (2550, น. 10) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะโดยพิจารณาที่มาและ พัฒนาการของสมรรถนะพบว่าองค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะขององค์กร คือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถหลักใน การดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไรและจะทำอย่างไร เช่นการกำหนดวิสัยทัศน์และ แผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น

2. สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ คือพฤติกรรมการแสดงออกการใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กร เพื่อสนับสนุนสมรรถนะขององค์กรให้ดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

เทียน ทองแก้ว (2550, น. 22) สามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึงสมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่นการต่อสู้ป้องกันตัวความสามารถของนักดนตรีนักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือ บทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขการคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผล ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่ง หน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552, น. 28-30) กล่าวว่าความสามารถแบ่งเป็น 4 ระดับดังนี้

1. ความสามารถหลัก (Core Competency)

1.1 ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กร สามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.2 ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2. ความสามารถในการจัดการ (Managerial Competency)

2.1 ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ

2.2 เป็นความสามารถที่มีได้ในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. ความสามารถในการทำงาน (Functional Competency)

3.1 ความสามารถในการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะงาน ต่าง ๆ (Job-Based)

3.2 หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกัน

3.3 สามารถเปลี่ยน Functional Competency เป็น Job Competency

4. ความสามารถเฉพาะบุคคล (Individual Competency)

4.1 ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.2 หน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

4.3 ควรมีการกำหนดความสามารถของตำแหน่งนั้น ๆ ก่อนซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ความสามารถหลักความสามารถในการจัดการและความสามารถในการนำไปใช้ประเมินความสามารถเฉพาะบุคคลว่ามีความสามารถเป็นไปตามที่ตำแหน่งงานนั้นต้องการหรือไม่

สรุปได้ว่า สมรรถนะมี 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถที่ทุกคนต้องมี เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กรความซื่อสัตย์ความใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ ความคิดเชื่อมโยง และสมรรถนะในงานเป็นความสามารถที่มีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเป็นคุณลักษณะที่บุคคลในทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันต้องมีและสมรรถนะเฉพาะของตำแหน่งงานเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ

2.2.7 สมรรถนะหลัก

นักวิชาการได้ให้ความหมายหรือคำจำกัดความสมรรถนะหลักไว้หลายประการ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 10) สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะขององค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้โดยทั่วไปแล้ว สมรรถนะหลักมีจำนวนอยู่ระหว่าง 3-5 ตัว เพราะถ้ามีมากเกินไปคงจะไม่เรียกว่าสมรรถนะหลักและสมรรถนะหลักจะต้องสามารถใช้ได้ทุกตำแหน่งทุกระดับขององค์กร

ประกอบ กุลเลี้ยง (2548, น. 7) ให้ความหมาย สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณสมบัติภายในตัวคนหรือตัวผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีไว้ทุกคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้องค์การบรรลุความสำเร็จ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, น. 49) สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กร ต้องมีเพื่อที่ให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่างขององค์กร สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรเอง

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, น. 20) สมรรถนะหลักขององค์กร คือ สิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดในตอบสนองต่อเป้าหมายกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการงานต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจในขณะที่สมรรถนะหลักของบุคคลคือ สิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549, น 17) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติ ภาวะบังคับที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพราะถือว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดรอดฝั่งในขณะที่เดียวกันบุคคลที่ขาดสมรรถนะหลักก็ต้องได้รับการพัฒนาหรือหากพัฒนาแล้วไม่ดีขึ้นก็บอกได้ว่าพนักงานคนนั้นคงจะไปกับองค์กรนั้นได้ลำบาก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 25) สมรรถนะหลักเป็นความสามารถครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐาน ที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ตอบสนองต่อเป้าหมายกลยุทธ์เป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการงานต่าง ๆ และสิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

2.2.8 สมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 25-30) ได้กำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบระบุว่าสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 26) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนด เป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่าง ต่อเนื่องประกอบด้วยรายประเมินพฤติกรรมดังนี้

1.1.1 ตัวบ่งชี้

1.1.1.1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงานประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

1.1.1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่ เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยระบุรายการประเมินพฤติกรรมไว้ดังนี้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

1.1.1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง หรือพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1.1.2 รายการพฤติกรรม

1.1.2.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.1.2.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน

1.1.2.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน

1.1.2.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

1.1.2.5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.1.2.6 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

1.1.2.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

1.1.2.8 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงาน

ให้ดียิ่งขึ้น

1.1.2.9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ผู้ปกครอง และชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 11) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวบ่งชี้

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน กพ. (2553, น. 6) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ดีให้มีประสิทธิภาพผลหรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี

1.2.1 การบริการ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมาย “บริการ” หมายถึง ปฏิบัติรับใช้ หรือ ให้ความสะดวกต่าง ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, น. 142) ได้กล่าวว่าการบริการเป็นกิจกรรมผลประโยชน์หรือความพึงพอใจที่สนองความต้องการของลูกค้า

สมิต สัจฉกร (2542, น. 13) ให้ความหมายว่า การบริการเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำหรือติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการการให้บุคคลต่าง ๆ ได้ใช้ประโยชน์ในทางใดทางหนึ่งทั้งด้วยความพยายามใด ๆ ก็ตามด้วยวิธีการหลากหลายในการทำให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับความช่วยเหลือจัดได้ว่าเป็นการให้บริการทั้งสิ้น การจัดอำนวยความสะดวก การสนองความต้องการของผู้ใช้บริการก็เป็นการให้บริการ การให้บริการจึงสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธีจุดสำคัญคือ เป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ

วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2543, น. 6-8) ได้ให้ความหมายของการบริการว่าเป็นพฤติกรรม กิจกรรม การกระทำที่บุคคลหนึ่งทำให้หรือส่งมอบต่ออีกบุคคลหนึ่งโดยมีเป้าหมายและมีความตั้งใจในการส่งมอบบริการอันนั้น หรือบริการคือ สิ่งที่จับ สัมผัสแต่ต้องได้ยากและเป็นสิ่งที่เสื่อมสูญสลายไปได้ง่ายบริการจะได้รับการทำขึ้นและจะส่งมอบผู้รับบริการ (ลูกค้า) เพื่อใช้สอยบริการนั้น ๆ ได้โดยทันที หรือในเวลาเกือบทันทีทันทีที่มีการให้บริการนั้น

วัลดา บินซาเวิน (2543, น. 9) กล่าวว่า การบริการเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนเป็นเรื่องของความพอใจเป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากสินค้าที่เป็นรูปธรรมตามแนวคิดทางการบริการลักษณะที่ผู้ให้บริการมีความตั้งใจกระทำ หรือปฏิบัติให้ลูกค้าในขอบเขตที่แน่นอนและทำอย่างไรให้ประสบความสำเร็จนั้นคือ ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุดตามความคาดหวังหรือมากกว่าความคาดหวังของลูกค้า

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (2546, น. 12) ได้กล่าวว่าการบริการ เป็นสิ่งจับต้องสัมผัสและต้องอาศัยได้ยากและเสื่อมสูญสภาพไปได้ง่ายบริการจะทำขึ้นทันทีและส่งมอบให้ผู้รับบริการทันทีหรือเกือบจะทันที ดังนั้นการบริการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมของการส่งมอบบริการจากผู้ให้ไปยังผู้รับบริการ ไม่ใช่สิ่งจับต้องได้ชัดเจนแต่ออกมาในรูปของเวลาสถานที่รูปแบบ และที่สำคัญเป็นสิ่งที่ยืดหยุ่นทางจิตใจทำให้เกิดความพึงพอใจ

ชัยสมพล ชาวประเสริฐ (2549, น. 18) ได้กล่าวว่าการบริการ กิจกรรมของกระบวนการส่งมอบสินค้าที่ไม่มีตัวตน (Intangible Goods) ของธุรกิจให้กับผู้รับบริการโดยสินค้าที่ไม่มีตัวตนนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการจนนำไปสู่ความพึงพอใจได้

ฉัตยาพร เสมอใจ (2547, น. 14) ได้กล่าวว่าการบริการกิจกรรมประโยชน์หรือความพึงพอใจที่จัดทำขึ้นเพื่อเสนอขาย หรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นรวมกับการขายสินค้า

สุนันทา ทวีผล (2550, น. 13) กล่าวถึงการให้บริการ สรุปได้ดังนี้

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ กล่าวคือ ประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดมิใช่เป็นการจัดให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ มิฉะนั้นแล้วนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้ออำนวยประโยชน์และบริการแล้วจะไม่คุ้มค่ากับการดำเนินงานนั้น ๆ

2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ การให้บริการต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีใช้ทำ ๆ หยุด ๆ ตามความพอใจของผู้บริการหรือผู้ปฏิบัติ
3. หลักความเสมอภาค บริการที่จัดนั้นจะต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
4. หลักความประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการบริการจะต้องไม่มากจนเกินกว่าผลที่จะได้รับ
5. หลักความสะดวก บริการที่จัดให้แก่ผู้รับบริการจะต้องเป็นไปในลักษณะปฏิบัติได้ง่าย สะดวก สบาย สิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มากนัก ทั้งยังไม่เป็นการสร้างภาระยุ่งยากใจให้แก่ผู้บริการหรือผู้ให้บริการมากจนเกินไป

สรุปได้ว่า การบริการ หมายถึง การดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างดีเยี่ยม เป็นเลิศโดยยึดหลักว่าต้องสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย โปร่งใสและเป็นธรรม ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการให้มากที่สุดอันนำมาซึ่งความประทับใจหรือความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

1.2.2 ความสำคัญของการบริการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543, น. 14-16) การบริการที่ดีจะช่วยให้กิจการประสบความสำเร็จในที่สุด ดังนั้นความสำคัญของการบริการ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้ให้บริการ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 งานบริหารบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการโดยเฉพาะผู้ที่ให้บริการส่วนหน้าเนื่องจากเป็นบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้มารับบริการโดยตรงเริ่มตั้งแต่การต้อนรับผู้ที่เข้ามาติดต่อจนกระทั่งบริการต่าง ๆ สิ้นสุดลงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบริการตระหนัก ถึงการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการด้วยจิตสำนึกของการให้บริการ และพัฒนาศักยภาพมีดังนี้

1.1.1 รับรู้เป้าหมายของการให้บริการที่ถูกต้องโดยมุ่งเน้นที่ตัวลูกค้าหรือผู้บริโภคเป็นศูนย์กลางของการบริการด้วยการกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและทำให้ลูกค้ามาใช้บริการพึงพอใจเป็นสำคัญ

1.1.2 เข้าใจและยอมรับพฤติกรรมของลูกค้าหรือผู้ที่ใช้บริการ

1.1.3 ตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมของการบริการที่ผู้บริการพึงปฏิบัติซึ่งเป็นภาพลักษณ์เบื้องต้นที่สามารถทำให้ผู้รับบริการประทับใจใช้บริการจนเป็นลูกค้าประจำ

1.1.4 วิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการและคุณลักษณะของการบริการที่สร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการรวมทั้งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งเกิดขึ้นตลอดเวลาและจำเป็นต้องอาศัยการฝึกฝนทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อมิให้ผู้รับบริการเกิดความไม่พอใจในการบริการที่ได้รับ

1.2 ผู้ประกอบการ ปัจจุบันผู้ประกอบการที่ผลิตสินค้าและบริการต่าง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริการมากขึ้นและหันมาให้บริการเป็นกลยุทธ์การแข่งขันทางการตลาดที่นับวันจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการจะช่วยให้ผู้บริหารการบริการ สามารถสร้างความเป็นเลิศในการดำเนินการบริการด้วยคุณภาพของการบริการที่ยอดเยี่ยมได้ ดังนี้

1.2.1 ตระหนักถึงความสำคัญของลูกค้าเป็นอันดับแรกและรู้จักสำรวจความต้องการของลูกค้าในการเลือกซื้อสินค้าและบริการต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลมาใช้วางแผนและการปรับปรุง การดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

1.2.2 เห็นความสำคัญของบุคลากรซึ่งมีบทบาทสำคัญที่จะดึงผู้บริโภคให้มาเป็นลูกค้าประจำขององค์กรด้วยการสนับสนุนและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการบริการอย่างทั่วถึงทั้งในด้านความรู้และทักษะการบริการที่มีคุณภาพ

1.2.3 เข้าใจกลยุทธ์การบริการต่าง ๆ ที่สามารถใช้เป็นกลยุทธ์ทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ การสร้างเอกลักษณ์ในการบริการที่ประทับใจ การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพและการใช้เทคโนโลยีการบริการที่ทันสมัย

1.2.4 วิเคราะห์ปัญหาข้อบกพร่องและแนวโน้มของการบริการเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและกำหนดทิศทางของการบริการที่ตลาดต้องการได้

2. ความสำคัญต่อผู้รับบริการ ถึงแม้ธุรกิจบริการจะให้ความสำคัญอย่างมากกับลูกค้าหรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจเลือกซื้อหรือใช้บริการต่าง ๆ และพยายามทุกวิถีทางที่จะสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า ดังนั้น ลูกค้าจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้บทบาทและขอบเขตความเป็นไปได้ของการใช้บริการที่เหมาะสมด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการจะช่วยให้ผู้ใช้บริการเข้าใจ กระบวนการบริการและสามารถคาดการณ์การบริการที่จะได้รับอย่างมีเหตุผลตามข้อจำกัดของ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2.1. รับรู้และเข้าใจลักษณะของงานบริการว่าเป็นงานหนักที่จะต้องพบกับคนจำนวนมากและตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้มารับบริการอยู่ตลอดเวลาอันส่งผล ให้การบริการ บางครั้งอาจไม่รวดเร็วทันกับความต้องการของผู้รับบริการทุกคนในเวลาเดียวกันได้ซึ่งผู้ใช้บริการจำเป็นต้องคาดการณ์การบริการในระดับที่มีความเป็นไปได้ตามลักษณะของงานบริการต่าง ๆ

2.1 ตระหนักถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ใช้บริการผู้ที่แสดงเจตนาในการรับบริการควรมีมารยาทที่ดีและใช้คำพูดที่ชัดเจนเข้าใจง่ายในการระบุความต้องการการบริการ เมื่อผู้ให้บริการเข้าใจและเสนอการบริการที่ถูกต้องใจผู้รับบริการก็จะทำให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการบริการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 27) กล่าวว่า การบริหารที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยรายพฤติกรรมดังนี้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาสเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ และศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง ปรับปรุง และพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ดังรายพฤติกรรมดังนี้

1. ตัวบ่งชี้

1.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

1.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรม ดังนี้ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

2. รายการพฤติกรรม

2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ

2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า

2.3 ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ

2.4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ

2.5 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ

2.6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก

2.7 ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 11) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการ ปรับปรุงระบบบริหารการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (2553, น. 11) กล่าวว่า การบริการที่ดี คือความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการใช้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือ หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความสามารถที่ตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. การพัฒนาตนเอง

3.1 ความหมายของการพัฒนา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนา ไว้ดังนี้

ดิเรก ฤกษ์หรัย (2543, น. 282) ให้ความหมายว่า การพัฒนานั้นเป็นกระบวนการ (Process) ที่จะต้องมีองค์ประกอบของเครื่องชีวิตที่สำคัญและต้องผสมผสานระหว่าง

3.1.1 มีการเปลี่ยนแปลง (Change) ในทางบวก ได้แก่ การปรับปรุงเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตเสมอถ้าเปลี่ยนแปลงในทางลบไม่ถือว่าเป็นการพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องดีขึ้น เจริญขึ้น งอกงามขึ้น และต้องเกี่ยวข้องกับ 4 แกนหลัก คือคน โครงสร้าง เทคโนโลยีและระบบหรืองาน (รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้วย)

3.1.2 การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีการควบคุม (Control) ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้โดยการกำหนดเป็นแผนที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดำเนินตามเป้าหมายอย่างเด่นชัดและปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาโดยประชาชน เพื่อประชาชนและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

3.1.3 ผลของการพัฒนานั้นต้องเกิดความเสมอภาค (Equity) และการกระจายใหม่ (Redistribution) ในการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องรายได้ และการกระจายความเป็นธรรมในเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แก่กลุ่มคนในสังคมอย่างยุติธรรมและจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริงในเรื่องโอกาส (การศึกษา การทำงาน ความก้าวหน้า ฯลฯ)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2547, น. 3) กล่าวว่า การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือ การพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติหากเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ช้าเร็วอย่างไร ใครจะเป็นผู้พัฒนาและเป็นผู้ถูกพัฒนา เป็นต้น

สนธยา พลศรี (2547, น. 2-5) ได้จำแนกความหมายของการพัฒนาแต่ละประเภทไว้ ดังนี้

1. ความหมายจากรูปศัพท์หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจความหมายดังกล่าวนี้เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทย และเป็นแนวทางในการกำหนดความหมายอื่น ๆ

2. ความหมายโดยทั่วไป หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้คุณภาพดีขึ้นกว่าเดิมความหมายนี้นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม

3. ความหมายทางเศรษฐศาสตร์หมายถึง ความเจริญเติบโตแต่เป็นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์ซึ่งเป็นการเน้นความหมายในเชิงปริมาณ คือการเพิ่มขึ้นหรือการขยายตัวของเศรษฐกิจมากกว่าด้านอื่น ๆ

4. ความหมายทางพัฒนาบริหารศาสตร์ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ด้านปริมาณ (มากขึ้น) และด้านสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

5. ความหมายทางด้านเทคโนโลยีหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสังคมให้ทันสมัยด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความหมายอีกแนวทางหนึ่ง

6. ความหมายทางการวางแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเตรียมการของมนุษย์ไว้ล่วงหน้าในลักษณะของแผนและโครงการแล้วบริหารหรือจัดการให้เป็นไปตามแผนและโครงการจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะเห็นได้ว่าความหมายของการพัฒนาทางการวางแผนกำหนดให้การพัฒนาเป็นกิจกรรมของมนุษย์และเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เกิดจากการวางแผนโดยมนุษย์ไม่ใช่เป็นการพัฒนาในความหมายนี้

7. ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติ คำว่าการพัฒนาในความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือการปฏิบัติการณ์นี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผน โดยมุ่งเน้นถึงการวางแผน และโครงการไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่องเพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติการพัฒนา ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้

8. ความหมายในทางพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมการพัฒนาในความหมายนี้มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางการวางแผน คือเป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้นแตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงานส่วนพุทธศาสนาเน้นผลที่เกิดขึ้นคือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้น

9. ความหมายทางสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการพัฒนาโดยเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม คือมนุษย์ กลุ่มทางสังคม การจัดระเบียบทางสังคมซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายในทางพุทธศาสนา คือการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มีความสุข และมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมายทางการวางแผน คือด้วยวิธีการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพซึ่งนักวางแผนเรียกว่าการบริหารและการจัดการ

10. ความหมายทางการพัฒนาชุมชนนักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมาย คำว่าการพัฒนาเอาไว้ใกล้เคียงกับนักสังคมวิทยา คือการพัฒนาเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และ

สังคมมนุษย์ให้ดีขึ้นแต่ว่านักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ในชุมชนจะต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนา ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การพัฒนา คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางนั้นคือการพัฒนาเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีการกำหนดทิศทางหรือกำหนดรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าใครทำอะไร อย่างไร เมื่อใด เป็นต้นโดยเป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่คนและคุณภาพชีวิตของคนการพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ความหมายของการพัฒนายังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินคุณค่าของคนในแต่ละสังคมอีกด้วย

3.2 ลักษณะของการพัฒนา จากความหมายของการพัฒนาดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการ ซึ่งลักษณะสำคัญของการพัฒนานั้น สนธยา พลศรี (2547, น. 5-6) อธิบายไว้ ดังนี้

3.2.1 เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพปริมาณและสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบซึ่งเป็นลักษณะตามความหมายทางด้านพัฒนาบริหารศาสตร์

3.2.2 มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและอย่างต่อเนื่องกันโดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับไม่สามารถข้ามขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้

3.2.3 มีลักษณะเป็นพลวัต คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งแต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมากหรือน้อยก็ได้

3.2.4 เป็นแผนโครงการ คือเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใครด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไรใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

3.2.5 เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธีหรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชนต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

3.2.6 เป็นปฏิบัติการ คือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงไม่เป็นเพียงแนวความคิดหรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

3.2.7 เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการในการที่จะพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้วจะไม่ใช้การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่น ๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

3.2.8 ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุขเพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

3.2.9 มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือสามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการพัฒนาหรือไม่ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพปริมาณสิ่งแวดล้อมความคงทนถาวรการประเมินผลจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความเหมาะสมหรือพึงพอใจหรือไม่และระดับใด เป็นต้น

3.2.10 สามารถเปลี่ยนแปลงได้การพัฒนานอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อมนุษย์สังคมและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แล้ว รูปแบบ กระบวนการและวิธีการพัฒนา ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

3.3 ความหมายการพัฒนาตนเองมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542, น. 34) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้ปรากฏชัดขึ้นและดีขึ้นจนทำให้มีสภาพจิตใจเหนือคนอื่น โดยเฉพาะในด้านความเข้าใจตนเอง การมีสติ การมีวินัยและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, น. 145) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรงสุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

สมใจ ลักษณะ (2543, น. 85) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรสร้างเกี่ยวกับตนเองเพื่อนำไปสู่ความดีงามความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุดคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานและมีความสุข

ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ (2545, น. 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าการกระทำเพื่อการเจริญส่วนตนเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้วยความมุ่งมั่น

ปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายในซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม/ภายนอกด้านการกระทำที่ดี เพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า

บุญเลิศ ราโชติ (2548, น. 47) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าการที่ มนุษย์พยายามสังเกต ศึกษาค้นพบตนเองรู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเองหรือ พัฒนาการเองให้เป็นไปตามวิธีการกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ การพัฒนาตน โดยการการพัฒนา ความรู้ความสามารถในด้านวิชาการวิชาชีพ และพัฒนาด้านจิตใจของบุคคลให้ควบคู่ไปกับการพัฒนา ในด้านวัตถุ

อัญญา ศรีสมพร (2549, น. 34) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้ความรู้ความสามารถ ดีขึ้นซึ่งการพัฒนาตนเองนี้เป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตนเองโดยบุคคลอื่นมีส่วนให้ การช่วยเหลือ สนับสนุนเพียงบางส่วนเท่านั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 28) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาตนเองว่าการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้

1. ตัวบ่งชี้

1.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหา โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

1.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ประกอบด้วย รายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ ทันสมัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและ วิชาชีพ

1.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่ายประกอบด้วย รายการประเมินพฤติกรรมดังนี้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ คำปรึกษาแนะนำนิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นมีการขยายผลโดยสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้

2. รายการพฤติกรรม

2.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วย วิธีการที่หลากหลาย

- 2.2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่าง
ต่อเนื่อง
- 2.3 ศึกษา ค้นคว้า หาคำถามความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและ
วิชาชีพ
- 2.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส
- 2.5 เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 2.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทาง
วิชาชีพแก่ผู้อื่น

2.7 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอก
Megginson and Pedler (1992, p. 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา
ตนเองว่า หมายถึงการที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกที่จะศึกษาเรื่องใดเมื่อไรและ
อย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเอง
จะมีผล ต่อ การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหา
ความรู้ โดยการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ
และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม มีการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้
ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นทั้งในและนอกสถานศึกษา

3.4 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง กุญชลี คาซาย (2545, น. 3) กล่าวว่า การพัฒนา
ตนเองมีความสำคัญดังนี้

3.4.1 เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งอัน
จะนำไปสู่การขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพ
ความเป็นจริง

3.4.2. เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มี
ประโยชน์และ ลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความ
สามัคคีใจ

3.4.3. เพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็น
ระบบและมีคุณภาพ

3.4.4 การทำงานเป็นทีม

3.4.4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

เมื่อกล่าวถึงคำว่า ทีม โดยทั่วไปคงไม่ได้หมายถึงคนเพียงคนเดียวอาจหมายถึงกลุ่มคน
หรือคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ทีม ไว้คล้ายกัน ดังนี้

Robbins (2001, p. 258) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็น ผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สุรนันทา เลาหนันท์ (2551, น. 62) ได้สรุปว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, น. 139) กล่าวว่า ทีม คือ กลุ่มเล็ก ๆ ของคนที่มีลักษณะครบถ้วน ผู้ซึ่งทำงานด้วยกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ส่วนการทำงานเป็นทีมคือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกของทีม โดยพยายาม สร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่เป็นกันเอง เพื่อกระตุ้นความรู้สึกร่วมในการทำงานหรือสำนึกในการเป็นเจ้าของ ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ไพโรจน์ บาลัน (2551, น. 18) ได้อธิบายว่า ทีม คือกลุ่มคนที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกันหรือกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มคนที่ทำงานคล้ายคลึงกันหรือกลุ่มคนที่ขึ้นตรงกับผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 25-30) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วยรายพฤติกรรมดังนี้

1. ตัวบ่งชี้

1.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

1.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ให้เกียรติ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

1.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

1.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

1.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. รายการพฤติกรรม

2.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

2.4 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่

เหมาะสม

2.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในทุกสถานการณ์

2.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส

2.7 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

2.8 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 28) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในปัจจุบันจะเห็นได้ว่างานทุกอย่างภายในองค์กร ล้วนแล้วแต่ต้องการความร่วมมือ ร่วมใจของทุก ๆ คน ไม่ใช่เพียงคนเดียว ดังนั้นการทำงานงาน

ร่วมกันหรือทำงานเป็นทีม จึงมีความสำคัญต่อองค์การดังที่ได้มีผู้ทรงความรู้หลาย ๆ ท่านได้กล่าวไว้ ฌ็ญฐุพนัธ เจอรันนัธ (2546, น. 16) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลต้องรวมตัวกันเป็นทีมได้ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ทำให้ทีมงานร่วมกันสร้างความคิดใหม่ ๆ และกล้านำความคิดของทีมนำไปปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

2. ผลงานโดยปกติผลรวมในการทำงานของทีมน่าจะมีสูงกว่าการที่สมาชิกจะแยกกันทำงานของตนและนำผลงานมารวมกันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานซึ่งจะช่วยทำให้ทั้งองค์การและสมาชิกทำงานให้ถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะตนจะได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้นทั้งทำงานตรงและทำงานอ้อม

3. การสื่อสารการทำงานเป็นทีมสามารถผลักดันให้สมาชิกมีการสื่อสารและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจการยอมรับ และความผูกพันระหว่างสมาชิกโดยสมาชิกจะร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาและอุปสรรคไปด้วยกัน

4. ความสัมพันธ์เมื่อสมาชิกทำงานร่วมกัน รู้จักกัน สนับสนุนผูกพันและมีความไว้วางใจกันก็ย่อมที่จะช่วยเหลือกันในปัญหาต่าง ๆ ทั้งในการทำงานและปัญหาอื่น ๆ หรือที่เรียกว่าให้การสนับสนุน ทำงานสังคมและจิตใจระหว่างกัน โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญปัญหาหรือวิกฤติส่วนตัวเขาจะมีเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้การสนับสนุนทั้งทางด้านกำลังใจและการแก้ปัญหา

วารากรณั ทรกะกุลสฤชติ (2549, น. 8) กล่าวไว้ว่า บุคคลแต่ละคน มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัดจึงจำต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของทีมนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกลอดภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทำงานด้านจิตใจ ซึ่งได้แก่ความต้องการใฝ่สัมพันธ์

ความต้องการความปลอดภัยความต้องการการยกย่องนับถือความต้องการพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ การทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้นแต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน

- 4.1 งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวโดยเฉพาะงานด้านการให้บริการ
- 4.2 หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานให้เสร็จ

ทันเวลา ที่กำหนด

- 4.3 งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย

4.4 งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

4.5 เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทางการหรือวิธีการและเป้าหมายใหม่ ๆ

4.6 หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

4.7 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่ผู้บริหารควรทำความเข้าใจและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อทั้งผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กรมีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการปฏิบัติงานเป็นทีมดังนี้

4.7.1 ทำให้การแก้ปัญหาที่มีความละเอียดรอบคอบและประสบความสำเร็จ

4.7.2 ช่วยเพิ่มกิจกรรมที่มีความสร้างสรรค์มากขึ้น

4.7.3 ช่วยแก้ไขปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจ

4.7.4 สร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันและผูกพันซึ่งกันและกัน

4.7.5 ช่วยในการควบคุมระเบียบวินัยของสมาชิก

4.7.6 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน

4.7.7 ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

4.7.8 ช่วยลดต้นทุนในการทำงานและให้เพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน

ประคอง สุคนธจิตต์ (2551, น. 2-3) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานและทำงานเป็นทีมผู้บริหารในทุกองค์การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดีดังเหตุผลต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงานการทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้น ย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อนกำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญาความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิดช่วยกันดูให้รอบคอบขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทำงานสังคมกับผู้อื่นการที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกันในทุกระดับและทุกองค์การหากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้วจะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียวและสามารถทำให้ได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ

6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเองและทีมงานตามไปด้วยจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีมหากมีการฝึกฝนปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย ดังนั้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่งเนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันมาร่วมกันทำงานและจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และนำความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูความหมายของจริยธรรมมีผู้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (2546, น. 7-8) ได้กล่าวว่าจริยธรรมเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) พฤติกรรมทางกาย วาจา และการใช้อิทธิยในการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม 2) จิตใจของเราซึ่งมีเจตจำนงความตั้งใจแรงจูงใจที่จะทำให้เรามีพฤติกรรมสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างไรตามภาวะและคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิตใจนั้น ๆ 3) ปัญญาความรู้ซึ่งเป็นตัวชี้ทางให้ว่าเราจะสัมพันธ์อย่างไรจึงจะได้ผลและเป็นตัวจำกัดขอบเขตว่าเราจะสัมพันธ์กับอะไรจะใช้พฤติกรรมได้แค่ไหนเรามีปัญญามีความรู้แค่ไหนเราก็คใช้พฤติกรรมได้ในขอบเขตนั้น ถ้าเราขยายปัญญาความรู้ออกไปเราก็มีพฤติกรรมที่ซับซ้อนและได้ผลดียิ่งขึ้น

สาโรช บัวศรี (2549, น. 9) ได้ให้ความหมายว่า จริยธรรมคือแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อยุติกันได้อย่างร่มเย็นในสังคม จริยธรรมมีโครงสร้างสำคัญอย่างน้อย 2 ข้อ คือศีลธรรม ได้แก่ สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติและคุณธรรมได้แก่สิ่งที่เราควรปฏิบัติซึ่งทั้งสองข้อรวมเรียกว่าจริยธรรม

กรมการศาสนา (2551, น. 1) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมโดยยึดหลักศีลธรรม ความถูกต้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง (2557, น. 14) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดี ปฏิบัติถูกต้องอันเป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลมี

ความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดีเป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความร่มเย็นเป็นสุข มีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า จริยธรรมหมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวมลักษณะของจริยธรรมมีผู้ให้กล่าวถึงลักษณะของจริยธรรมไว้ดังนี้

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543, น. 165-168) ได้สรุปลักษณะของ จริยธรรมว่ามี 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้ความคิด ในที่นี้เราจะต้องได้รับการเรียนรู้มาว่าสังคมเราหรือสังคมโลกสอนไว้ว่าสิ่งที่ดี-เลว สมควร-ไม่สมควร ปราบปราม-ไม่ปราบปราม นั้นมีอะไรบ้างสังคมได้คิดไว้อย่างไรคนรุ่นก่อนในสังคมได้คิดกันไว้แล้วโดยเฉพาะพระธรรมของศาสนาต่าง ๆ ซึ่งก็เป็นแนวคิดของคนรุ่นก่อน ๆ เช่นกันคนในรุ่นต่อมาศึกษาและคิดค้นเพิ่มเติมอีกเรื่อย ๆ อันจะเป็นหลักในการยึดถือในสังคมเพื่อให้สังคมอยู่ได้อย่างมีความสุขเนื้อหาจริยธรรมเหล่านี้สังคมแต่ละสังคมสั่งสอนอบรมลูกหลานสืบทอดกันมาตลอดหลายพันปีมาแล้วการอบรมสั่งสอนกษัตริย์ อภิศลธรรม กุศลธรรม กฎหมายและระเบียบ ประเพณีของกลุ่มคนถือเป็นการให้ความรู้ความคิดด้านจริยธรรมบางคนรู้มากคิดเป็น บางคนรู้น้อยคิดไม่เป็น อันนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนรู้ซึ่งแต่ละคนมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติอยู่แล้ว การเรียนรู้จริยธรรมไม่เท่ากันและการคิดเกี่ยวกับจริยธรรมแตกต่างกันจึงถือเป็นเรื่องธรรมดาของมนุษย์ คนไม่รู้อะไรดีอะไรเลว อะไรคือบาปอะไรคือบุญจึงปรากฏมีอยู่ในสังคมทั่วไป ดังนั้นการรู้ความหมายของหัวข้อจริยธรรมจึงควรพิจารณา 4 ประการ ได้แก่ จริยธรรมข้อนั้นคืออะไรเกิดมาจากอะไรเพื่อประโยชน์อะไร และประสบความสำเร็จได้โดยวิธีใดก็แสดงว่าผู้นั้นมีความรู้ทางจริยธรรมจริง

2. ด้านความรู้สึกรู้จัก การเกิดความรู้สึกจะต้องมีเป้าของความรู้สึกนั้นคือเนื้อหาทางจริยธรรมถือเป็นการรู้ของความรู้สึก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความประหยัด ความเคารพ ต่อกฎเกณฑ์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความรักชาติ ฯลฯ เหล่านี้ถือเป็นการรู้ของความรู้สึก ความรู้สึกของคนจะแสดงออกต่อเป้าในรูปของความชื่นชอบ- ความไม่ชื่นชอบจะเข้มข้นมากน้อยเท่าไรขึ้นอยู่กับประเมนเป้าของความรู้สึกนั้น ๆ ถ้าพูดจริง ๆ แล้วในข้อนี้ก็คือนิยามนั่นเอง จริยธรรมนั้นจะเอาค่านิยมและคุณธรรมทั้งทางบวกหรือลบไปพิจารณาประพฤติปฏิบัติลงมือกระทำเมื่อพบเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ดังนั้นจะเอาค่านิยมแบบไหนไปใช้จึงขึ้นอยู่กับระดับความรู้สึกขั้นนี้เป็นขั้นสำคัญความรู้สึกนี้เป็นภาวะที่เกิดขึ้นร้อนรนในใจอย่างยิ่งเท่านั้นยังไม่ถึงขั้นการแสดงออก

3. ด้านการแสดงพฤติกรรมปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลแสดงการกระทำเมื่อพบปัญหาทางจริยธรรมขึ้น การแสดงการลงมือทำให้เกิดจากการพิจารณาตัดสินใจโดยอาศัยความรู้สึกที่มีอยู่มาก่อน ถ้าคนขาดจริยธรรมเมื่อพบปัญหาทางจริยธรรมขึ้นจะแสดงการกระทำไม่ดีออกมาทันที ส่วนใหญ่จริยธรรมจะมองด้านแสดงพฤติกรรมคือการแสดงการกระทำเป็นหลักสำคัญสังคมจะอยู่ได้อย่างสงบสุขอยู่ที่การแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอันนี้การทำสงครามการฆ่าฟันกัน การปล้น

การขโมย การโกหกหลอกลวง การเอาไรต์เอาเปรียบ ฯลฯ เหล่านี้เป็น การแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทางลบบางที่เราเรียกว่าคนไม่มีจริยธรรมแต่จริง ๆ แล้วเป็นคนมีจริยธรรมต่างจน เป็นลบส่วนการแสดงพฤติกรรมเมตตาช่วยเหลือคนให้ท่านเห็นใจผู้อื่นชื่อสัตย์ยุติธรรม ฯลฯ เหล่านี้ ถือเป็น การแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทางบวกแต่จะบวกมากหรือบวกน้อยขึ้นอยู่กับความเข้มข้น ของความรู้สึกด้านจริยธรรมนั้น ๆ ของคนนั้นด้วยถ้าการอบรมสั่งสอนด้านความรู้ความคิดได้ดี ด้านความรู้สึกก็ดีแต่ถ้าการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไม่ดีก็ไม่มีความหมายอะไรสังคมก็จะอยู่เย็น เป็นสุขไม่ได้การแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำจึงถือว่าสำคัญที่สุด

ความหมายของจรรยาบรรณมีผู้ให้กล่าวถึงลักษณะของจริยธรรมไว้ดังนี้

พระราชวรมนี (2541, น. 39-40) จรรยาบรรณ หมายถึง จริยวิวิชาชีพ หรือจรรยา วิวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพซึ่งครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่เป็นข้อควรปฏิบัติสำหรับกลุ่ม วิชาชีพ

วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543, น. 27) จรรยาบรรณ คือประมวลพฤติกรรมที่กำหนด ลักษณะตามมาตรฐานการกระทำของครูอันจะทำให้วิชาชีพก้าวหน้า

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, น. 289) จรรยาบรรณ หมายถึงประมวลความประพฤติที่ผู้ ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะ ของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสมแสดงถึงคุณธรรมและ จริยธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพที่กลุ่มบุคคลแต่ละสาขาวิชาชีพประมวลขึ้นไว้เป็นหลัก เพื่อให้สมาชิกในสาขาอาชีพนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติเพื่อรักษาชื่อเสียงและส่งเสริมเกียรติคุณของสาขา วิชาชีพของตน

ความสำคัญของจรรยาบรรณ จรรยาบรรณ ถือเป็นหลักจริยธรรมของกลุ่มชนผู้ร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์เป็นหลักประพฤติ หลักจริยธรรม มารยาทที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามควร จะร่วมกันรักษาไว้เพื่อธำรงเกียรติและศรัทธาจากประชาชนจรรยาบรรณมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ
2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ
3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพและปริมาณที่ดีมีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยม
4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ
5. ช่วยลดปัญหาอาชญากรรมลดปัญหาการคดโกงเอาไรต์เอาเปรียบเห็นแก่ตัวและ

แก่ได้ ฯลฯ

6. ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม

7. ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในที่จะรวบรวมหลักจรรยาบรรณวิชาชีพที่สำคัญบางวิชาชีพที่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่เปิดในมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีและเป็นวิชาชีพที่นักศึกษาอาจจะต้องไป ปฏิบัติงานในอนาคต

จรรยาบรรณวิชาชีพครูสำนักงานเลขาธิการของคุรุสภา (2549, น. 73-79) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตน ที่กำหนด เป็นแบบแผนในการประพฤติตนที่ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติตาม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 25-30) กล่าวจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูประกอบด้วยรายการพฤติกรรมดังนี้

1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมดังนี้ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้ายอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหาคุศลธรรม

3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมนี้ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีประกอบด้วยรายการประเมินพฤติกรรมนี้ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

สำนักงานเลขาธิการของคุรุสภา (2557, น. 9-10) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ดังนี้

ข้อที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ข้อที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ข้อที่ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อที่ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อที่ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

ข้อที่ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

ข้อที่ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ข้อที่ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ข้อที่ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นความสามารถในการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม

จากความหมายทั้งหมดของสมรรถนะหลัก สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักเป็นความสามารถที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนใหม่คุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรูการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้นหรือรายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องครหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ใหม่คุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับบุคลากร ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2.3 การปฏิรูปการศึกษา

2.3.1 การดำเนินการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560, น. 102) มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลดังต่อไปนี้ ด้านการศึกษา

2.3.1.1 ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

2.3.1.2 ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนตามมาตรา 54 วรรคหก ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้

2.3.1.3 ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครู และอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอนรวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลผู้ประกอบการวิชาชีพครู

2.3.1.4 ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวโดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่

2.3.2 การดำเนินการยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580)

ราชกิจจานุเบกษา ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) (2561, น. 56) วิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราชอธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกอย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือนและปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง เช่น ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตาม หลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคีสามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตมีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิตมีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงานและน้ำที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้นและมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็งขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไปและประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศการผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมรัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลมีเสถียรภาพ และยั่งยืน

ราชกิจจานุเบกษา ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) (2561, น. 35-36) ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคต จะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็น พลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็น

ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่นมีนิสัยรัก การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นักคิดผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็ม ศักยภาพและเหมาะสมยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงได้ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและ การเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ อย่างครอบคลุม ประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วน ของการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึก ร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบ บริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการ เรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว รวมถึงความ ตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายตลอดจนพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ ของพหุปัญญาแต่ละประเภท และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทย มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเองพร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้งการเสริมสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่น ซึ่งเป็น การวางรากฐานการส่งต่อเด็กและเยาวชนที่มีคุณภาพสู่การพัฒนาในช่วงอายุถัดไป โดยการส่งเสริมการเกิดที่มีคุณภาพการสร้างครอบครัวที่เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่การส่งเสริมบทบาทใน การมีส่วนร่วมพัฒนาคน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศในการใช้กิจกรรม นันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมี คุณภาพมาตรฐานรวมถึงการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพ

ราชกิจจานุเบกษา ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) (2561, น. 38-39) ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบ ระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาและ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท

ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มและการสร้างระบบการศึกษา เพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

1. การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ อาทิ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการตั้งคำถามความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์ และการคิดเพื่อหาทางแก้ปัญหาความรู้และทักษะทางศิลปะ และความรู้ด้านคณิตศาสตร์และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติมีการสะท้อนความคิด/ทบทวนไตร่ตรอง การสร้างผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพและทักษะชีวิต

2. การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครู ยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจและแนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนรวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพมีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือนเส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

3. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภทจัดให้มาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับจัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคทั่วถึง และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศปฏิรูปการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาโดยแยกออกจากระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียนรวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่

4. การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล การมีระบบเทียบโอนประสบการณ์ระบบธนาคารหน่วยกิต มาตรการจูงใจให้คนเข้าสู่การยกระดับทักษะการให้สถานประกอบการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ นอกจากนี้ ต้องพัฒนาระบบการเรียนรู้ในชุมชนให้เข้าถึงความรู้ได้ทุกเวลาที่ทุกเวลา ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิตรวมถึงการเรียนรู้และทบทวนทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออก-เขียนได้-คิดเลขเป็น โดยระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและภาคประชาสังคม การพัฒนาทัศนคติและแรงบันดาลใจที่อยากเรียนรู้ การสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ และให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวรวมทั้งนำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้

2.3.3 การดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2560, น. ฎ) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม มาตรฐาน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น และระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ ประโยชน์จากการพัฒนาเพิ่มขึ้น เป็นต้นระบบการผลิตครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่นมีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูแผนการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2560-2569) จำแนกตามสาขาวิชาขนาดสถานศึกษา และจังหวัดสัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้นมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาอื่นและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพครูเป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทาง การศึกษา

1. จัดให้มีกลไกกำหนดนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อประสาน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการผลิตและพัฒนาครูให้ข้อเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ และระดมทรัพยากรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการผลิตพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

2. ออกแบบระบบและรูปแบบการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครูตามความต้องการใช้ครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในแต่ละระยะโดยพัฒนาระบบการสรรหาคนดีคนเก่ง มีความศรัทธาในวิชาชีพเข้ามาเป็นครูโดยมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและครูผู้สอน

3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสถาบันการศึกษาที่เป็นหน่วยผลิตครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงในสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาเชี่ยวชาญ

พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

1. ออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและยุทธศาสตร์ ประเทศไทย 4.0 โดยครูทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อประกันคุณภาพและมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครูและระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา

2. เร่งรัดพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งครูฝึกในสถานประกอบการโดยเริ่มต้นจากครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิครูที่สอนคละชั้น และครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

3. พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมนการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษารวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ

4. พัฒนามาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา มาตรฐานครูฝึกใน สถานประกอบการ และมาตรฐานสถานประกอบการที่ทำหน้าที่ฝึกปฏิบัติ

5. เสริมสร้างปลุกจิตสำนึกครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบการประเมินตามระดับคุณภาพของมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

7. พัฒนาครูสู่การเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) และครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ที่สะท้อนทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของวิชาชีพครู

2.3.4 การดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและ

ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการ การต่อเนื้องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

2.3.5 การดำเนินการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, น. 40 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ

2.3.6 การดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (2560, น. 59-60) ยุทธศาสตร์ผลิตพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมในการผลิตบัณฑิตสาขาครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ โดยจำแนกตามสาขาวิชาที่มีความต้องการจำเป็นกำหนดให้มีสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในสาขาเฉพาะทางให้มีคุณภาพอย่างเข้มข้นที่สอดคล้องกับบริบทการแก้ปัญหานักเรียนแต่ละระดับและบริบทการจัดการศึกษาทั้งการศึกษา ปฐมวัย การศึกษาพิเศษ การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการผลิตในระบบจำกัด-ทบพวนและปรับปรุงระบบการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนครูในพื้นที่ทุรกันดาร และครูด้านอาชีวศึกษา-ปรับเกณฑ์กำหนดอัตราครูต่อนักเรียนเพื่อให้มีอัตรากำลังครูกับการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับระดับและประเภทการศึกษา-คืนครูสู่ห้องเรียนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ครูทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหน้าที่อย่างแท้จริง ส่วนภารกิจของโรงเรียนในด้านอื่น ๆ ให้จัดหาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนที่มีความรู้เฉพาะมาดำเนินการแทน-ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนตรงตามสาขาวิชาเอกที่จบการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดการบริหารในด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญมีการพิจารณาประเมินผลงานจากผลสัมฤทธิ์และคุณภาพผู้เรียนตามข้อตกลงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำไว้กับหน่วยงานต้นสังกัด-พัฒนาครูให้มีศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียนในบริบทที่ประสบอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ และมีการนำไปใช้อย่างจริงจัง กำหนดให้สถาบันที่มีหน้าที่พัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องระบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัด

และประเมินผล และสามารถบรรลุเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรที่กำหนด-กระจายการพัฒนาครูให้แต่ละพื้นที่ได้พิจารณาดำเนินการเองเพื่อส่งผลให้การพัฒนา ผู้เรียนสามารถเป็นไปตามบริบททั้งสภาพภูมิศาสตร์สภาพปัจจุบัน และศักยภาพของผู้เรียนที่มีความใกล้เคียงกัน-นิเทศติดตามกำกับ และประเมินผลภายหลังจากที่มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบต่อเนื่องโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์และคุณภาพผู้เรียนปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะครูโดยใช้คุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมาย ที่หลักสูตรกำหนด และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียนโดยตรงเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินวิทยฐานะสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยพิจารณาจากคุณภาพผู้เรียน และตามสภาพบริบทของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่แก้ไขปัญหาที่สิ้นครูอย่างเป็นระบบและเน้นปลูกฝังค่านิยมความพอเพียงให้แก่ครูในการดำรงชีวิตปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคลของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาวะการณ์-สร้างบ้านพักครูให้เหมาะสมเพียงพอในพื้นที่ที่มีความขาดแคลนครู เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและลดปัญหาการขอย้ายออกจากพื้นที่

2.3.7 การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 42-43) ได้ กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามที่วิสัยทัศน์ ครูมุ่งมั่น ปั้นคุณภาพ พันธกิจ พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพตามกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำ กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมงบประมาณ กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และมีจุดเน้นการดำเนินงาน จุดเน้นที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมจุดเน้นที่ 1 ด้านการพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาจุดเน้นที่ 1 ด้านการพัฒนาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.4 การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

2.4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายไว้ของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

Kaufman, Rojas and Mayer (1993, pp. 49-50) กล่าวว่า การประเมินความ ต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อกำหนดช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับความต้องการโดยมี การเรียงลำดับความสำคัญ (Priority Order) ของผลที่ได้ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นเพื่อเลือก ความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด

Mckenzie and Smeltzer (1997, อ้างถึงในเกลิงศักดิ์ ไชยกาญจน์, 2546) ได้นิยาม การประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นกระบวนการที่นักวางแผนโครงการแต่ละคนได้ชี้และวัดให้ เห็นถึงช่องว่าง (Gaps) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น (What Should Be) โดยความ ต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

สุวิมล ว่องวาณิช (2548, น. 43) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็น กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้น (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What Should Be) โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามี ลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการ จำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวกจากความหมายของ การประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าว

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือกระบวนการทำงานวางแผนอย่างเป็นระบบ สำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหาและกำหนดจุดประสงค์ในการทำงานเพื่อการพัฒนาที่ถูกทาง ซึ่งต้องดำเนินการกับบุคคลในองค์กร เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นความ แตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับผลที่ควรจะเป็นและทำการเรียงลำดับความสำคัญเพื่อหา ความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสำหรับเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

2.4.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548, น. 45) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นการเตรียมการมี การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผล การประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการ จำเป็นและขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภทขอบข่ายของ การประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาใน การดำเนินงาน

2. ระยะที่สองเป็นระยะระหว่างการประชุมมีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นก่อนหลังขั้นแรกและวิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม ระยะหลังการประชุมมีการนำผลไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นในขั้นของการนำผลไปใช้นี้ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 46) กล่าวถึงกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ และ 3) การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (Needs Solution) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) คือขั้นตอนที่ระบุสภาพความแตกต่างระหว่าง การกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง (Importance: 1) และสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Degree of Success: D) ที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญแล้ว

2. การวิเคราะห์หาสาเหตุความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) คือขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็น

3. การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (Needs Solution) คือขั้นตอนที่ขจัดความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการตัดสินใจเพื่อสรุปขั้นสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุดขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นทุกขั้นตอนจะต้องนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนเพื่อหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงทุกครั้ง

2.4.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 47) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็นการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยไม่จัดเรียงลำดับลำดับความสำคัญ ถือว่ายังทำการประเมินความต้องการจำเป็นไม่ครบถ้วน ดังนั้นการจัดลำดับความสำคัญทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไปการจัดลำดับความสำคัญจะช่วยให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นทราบถึงความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่แท้จริงที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อนปัญหาอื่นซึ่งวิธีที่ใช้จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีด้วยกันผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้ และดำเนินการด้วยความระมัดระวังภายในระยะเวลาและทรัพยากรที่จำกัด

Bosin (1992, อ้างถึงในปิยมารณณ์ โชคอวยชัย, 2540, น. 47) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น มีหลายวิธี

Witkin (1984, อ้างถึงในสุวิมล ว่องวาณิช, 2541) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เป็นที่นิยมใช้กันมาก คือ การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสำรวจและแบ่งวิธีการตามลักษณะข้อมูลที่ได้มาเป็น 2 กลุ่ม คือ ข้อมูลจากการตอบสนองเดี่ยว (Single-Response) และข้อมูลจากการตอบสนองคู่ (Ductresponse) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index $PNI_{Modified}$ ซึ่งสูตรนี้ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ได้ปรับปรุงจาก วิธี Priority Needs Index (PNI) โดยการหาค่าผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) ด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) โดยใช้หลักการ กำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับของสภาพที่เป็นจริง เพื่อให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (สุวิมล ว่องวาณิช, น. 2548) ซึ่งสูตรในการคำนวณมีดังนี้

$$PNI_{Modified} (I-D) / D \quad (2-1)$$

เมื่อ PNI หมายถึง ความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
 I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (Importance)
 D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of Success)

วิธี $PNI_{Modified}$ มีข้อดีคือ คำนวณง่าย ให้ข้อสรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น ข้อจำกัดของวิธีนี้ คือ ข้อตกลงเบื้องต้นเป็น Interval Scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังผลต่างที่มีค่าเท่ากันในระดับต่างกับระดับสูงยากในการจัดเรียงลำดับ

2.5 แนวทางการพัฒนา

2.5.1 ความหมายของแนวทาง

แนวทางเป็นหลักในการพัฒนาซึ่งนักวิชาการได้ให้ความความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนวพจนานุกรมแปล ไทย-ไทย อ.เปลื้อง ณ นคร ได้ให้ความหมายว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่ควรทำ

พจนานุกรมแปล ไทย-อังกฤษ LEXITRON ได้กล่าวว่า แนวทาง หมายถึง ครรลองหนทาง
วิถีทางหรือทาง

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่ควรทำหรือที่วางไว้เป็นแนว

2.5.2 ความหมายของการพัฒนา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนา ไว้ดังนี้

สนธยา พลศรี (2547, น. 2) การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิด
ความเจริญเติบโตองงาม และดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2547, น. 3) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตามแผน
หรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น

2.5.3 ลักษณะสำคัญของการพัฒนา

สนธยา พลศรี (2547, น. 5-6) อธิบายไว้ ดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมของ
สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือให้มีความเหมาะสม อันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านไม่ใช่เปลี่ยนแปลง
ในด้านใดในด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ
ซึ่งเป็นลักษณะตามความหมายทางด้านพัฒนาบริหารศาสตร์

2. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอน
และอย่างต่อเนื่องกันโดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับไม่สามารถข้ามขั้นตอนใด
ขั้นตอนหนึ่งได้

3. มีลักษณะเป็นพลวัต คือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง
แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้า ๆ ปริมาณมากหรือน้อยก็ได้

4. เป็นแผนโครงการ คือเกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร
ด้านใดด้วยวิธีการใดเมื่อไรใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่
เกิดขึ้นโดยไม่มีเตรียมการไว้ล่วงหน้า

5. เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธีหรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ
การพัฒนาชุมชนต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

6. เป็นปฏิบัติการ คือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงไม่เป็นเพียงแนวความคิดหรือเป็นเพียง
รายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะ
เกิดผลตามที่ต้องการ

7. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการาคิดค้นวิธีการในการที่จะพัฒนาตนเองและสิ่งต่าง ๆ ได้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้วจะไม่ใช้การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่น ๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

8. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุขเพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

9. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือสามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการพัฒนาหรือไม่ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพปริมาณสิ่งแวดล้อมความคงทนถาวร การประเมินผลจากผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความเหมาะสมหรือพึงพอใจหรือไม่และระดับใด เป็นต้น

10. สามารถเปลี่ยนแปลงได้การพัฒนา นอกจากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อมนุษย์สังคมและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์แล้วรูปแบบกระบวนการและวิธีการพัฒนาก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น

2.6 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3

บริบทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.6.1 สภาพการจัดการศึกษา

2.6.1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 2) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยยุบรวมสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเข้าเป็นหน่วยงานเดียวกันมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประชากรในวัยเรียนในเขตอำเภพล อำเภอนองสองห้อง อำเภวงวน้อย อำเภวงวงใหญ่และอำเภอนนศิลา ตั้งอยู่ที่ถนนเมืองพล-ชัยภูมิ (บริเวณด้านหน้าของโรงเรียนพล) ตำบลลอมคอมอำเภอล

จังหวัดขอนแก่น โดยมีระยะทางห่างจากจังหวัดขอนแก่น ประมาณ 75 กิโลเมตร มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด 181 โรงเรียน นักเรียน 26,539 คน ผู้บริหารและครู 1,861 คน ศึกษานิเทศก์ 18 คน และบุคลากรอื่น 44 คน

2.6.1.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น (2563, น. 39) จากการวิเคราะห์ภายในใช้หลัก 2S 4M แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจุดอ่อนด้านบุคลากรขาดความเชี่ยวชาญบุคลากรมีความตระหนักรวมองค์กรน้อยขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านขาดความร่วมมือการและเปลี่ยนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นและขาดบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะทางในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (กลุ่มนโยบายและแผนงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, 2562, น. 42) มีข้อเสนอเชิงนโยบายต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในเชิงประมาณต่อไปเกี่ยวกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างจริงจังมีจุดเน้นให้มีศูนย์รวบรวมสื่อและเทคโนโลยีการศึกษาของครูผู้สอน ซึ่งสามารถให้ครูผู้สอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการบริหารงานของโรงเรียนโดยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขับเคลื่อนเครือข่ายครู

2.6.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 42-43) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.6.2.1 วิสัยทัศน์

ครูมุ่งมั่น ปั้นคุณภาพ

2.6.2.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- 2) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.6.2.3 เป้าหมาย

- 1) คุณภาพสิ่งแวดล้อม
- 2) คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) คุณภาพคุณภาพผู้เรียน

2.6.2.4 ค่านิยมร่วม

ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ปฏิบัติเป็นทีม

2.6.2.5 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำ

กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
งบประมาณ

กลยุทธ์ที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

2.6.2.6 จุดเน้นการดำเนินงาน

จุดเน้นที่ 1 ด้านการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

จุดเน้นที่ 1 ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 1 ด้านการพัฒนาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.6.3 นโยบายการพัฒนาคุณภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (2563, น. 44-45) ได้กำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ โรงเรียนคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ “ครูมุ่งมั่น บัณฑิตคุณภาพและค่านิยมร่วมยุคธรรม ชื่อสัตย์ ปฏิบัติเป็นทีม “โรงเรียนนำอยู่ ครู FIT ผลสัมฤทธิ์มากกว่า ร้อยละ 50” มุ่งคุณภาพ 3 ด้าน คือ

1. คุณภาพสิ่งแวดล้อม
2. คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. คุณภาพคุณภาพผู้เรียน

2.6.3.1 คุณภาพสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. สถานศึกษามีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
2. ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา

3. สภาพแวดล้อมภายนอก และภายในสะอาด ร่มรื่นเป็นระเบียบ

2.6.3.2 คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ครูจัดการเรียนรู้ตามแนว Active Learning

3. ครูจัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เป็นระบบใช้เครื่องมือการวัด ประเมินผลที่หลากหลาย

4. ครูมีการรูปแบบและลักษณะของแบบทดสอบ RT, NT, O-NET และ PISA มาใช้ในการประเมินผลในชั้นเรียน

5. ครูและบุคลากรมีกลุ่มชุมชนการเรียนรู้ (PLC) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

6. ครูและบุคลากรได้รับรางวัล/ยกย่องเชิดชูเกียรติ/การเป็นผู้ฝึกสอนนักเรียนจนได้รับรางวัล

2.6.3.3 คุณภาพคุณภาพผู้เรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับการศึกษาปฐมวัย

1. เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาในระดับดีขึ้นไปร้อยละ 80 ขึ้นไป

2. เด็กชั้นอนุบาล 3 มีความพร้อมในการเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ได้รับการเตรียมความพร้อมทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์

ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีความสามารถในการอ่าน การเขียนระดับดีขึ้นไป

2. สถานศึกษามีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ร้อยละ 80 ขึ้นไป

3. สถานศึกษามีผลการทดสอบ NT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 50 ขึ้นไป

4. สถานศึกษามีผลการทดสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 50 ขึ้นไป

5. สถานศึกษามีผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 50 ขึ้นไป

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

ทะเวศร์ ศรรบศึก (2560) ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากน้อยไปหามากคือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดีด้านการพัฒนาตนเองด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ครูควรมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของภารกิจตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม ผลงานการประเมินการปฏิบัติงานและ

นำผลการประเมินมาปรับปรุง ด้านการบริการที่ดี ครูควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมีการประเมินความพึงพอใจ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพด้านการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาควรจัดให้ครูมีส่วนร่วมเข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน จัดให้มีการทดสอบความรู้เป็นระยะเพื่อพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดด้านการทำงานเป็นทีมสถานศึกษาควรเลือกบุคคลหรือคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานควรมีการแบ่งภาระงานที่ชัดเจน บุคลากรในทีมงานต้องมีความเข้าใจกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สถานศึกษาควรให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไปควรมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, น. 144-157) การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะหลักของข้าราชการครูขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) 352 ตัวอย่าง ขั้นตอนที่ 3 การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ การบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ด้าน 11 องค์ประกอบย่อย 2) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) รูปแบบและเทคนิควิธีการพัฒนาสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะที่เหมาะสมของข้าราชการครูเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมี 13 ประเด็น และมีเทคนิควิธีการพัฒนารวม 9 วิธีคือ การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การระดมสมอง การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน การประชุมกลุ่มย่อย การจัดกิจกรรมเสริม และการบรรยาย

วิไลวรรณ มาลัย (2562, น. 109-118) สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อนร่วมงานและชุมชนรู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และมีความศรัทธาในวิชาชีพที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์

รัตพีรพัฒน์ ทะมานนท์ (2562, น. 5702-5716) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกการศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะหลักของข้าราชการครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก และ 4) เพื่อศึกษารูปแบบและองค์ความรู้ใหม่จากการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรมเป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) จากการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ตัวแทนกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก จำนวน 25 ท่าน คัดเลือกแบบเจาะจง โดยใช้กระบวนการศึกษาเชิงวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การบูรณาการสร้างรูปแบบและองค์ความรู้ใหม่จากการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพสมรรถนะหลักของข้าราชการครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก ได้แก่ 1) หลักสัปปริสธรรม 7 2) หลักพรหมวิหาร 4 และ 3) หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการบูรณาการร่วมกันระหว่างการพัฒนางานและการพัฒนาคน 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครู

ตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา รูปแบบมีความความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) และรูปแบบมีประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) 4) รูปแบบและองค์ความรู้ใหม่จากการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรม ได้แก่ กัลยาณธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ คือ ครูต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในความเป็นครูและมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิชาต่าง ๆ และเทคนิคในการถ่ายทอดมีความประพจน์ที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ประกอบด้วย 1) ปิโย น่ารัก 2) ครุ น่าเคารพ 3) ภาวนีโย น่าเจริญใจ 4) วัตตา รู้จักพูด 5) วจนักขโม อุดหนุนต่อ ถ้อยคำ 6) คัมภีร์ถุ จะ กะถัง กัตตา แถลงเรื่องล้าลึกได้ และ 7) โน จัฏฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์

พระมหาสุวรณ สุวณโณ (จุลพงษ์) (2563, น. 14-24) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลัก กัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จำนวน 331 รูป โดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี โดยผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูป/คน แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 รูป/คน ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมากที่สุดส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตร

ธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 พบว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 2) ด้านการบริการที่ดีตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 3) ด้านการพัฒนาตนเองตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีมตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรมีความถูกต้องความเหมาะสมความเป็นไปได้และมีประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ภานวีย์ แสงอยู่ (2563) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครูและเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ประชากรได้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำนวน 984 คน กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามคือครู จำนวน 278 คน ซึ่ง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์คือผู้บริหารและครูจำนวน 8 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่าภาพรวมสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 อยู่ในระดับมาก ($M = 4.04$, $SD = 0.68$) สมรรถนะหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$, $SD = 0.67$) และ สมรรถนะหลักที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.09$, $SD = 0.75$) ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู มีดังนี้ 1) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายครูใช้วิธีการโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มีการนิเทศติดตามงานอย่างเป็นระบบ 2) ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยความรู้ด้วยตนเองเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ และร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาครูด้วยการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างองค์กร

ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และคณะ (2563, น. 64-75) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐมการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐมและเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาขั้นพื้นฐานเขต 1 จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก 5 ด้านและประสิทธิผล 4 ด้านวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายระดับสมรรถนะหลักของครูและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ อดีตรูหรืออดีตผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้และประสบการณ์ โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐมผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.58 และมีค่าสัมประสิทธิ์ การกระจายของสมรรถนะหลักของครูทั้ง 5 ด้าน อยู่ระหว่าง 0.096 ถึง 0.122 ส่วนแนวทางการพัฒนา สมรรถนะหลัก 6 ด้านนั้น ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติโรงเรียนต้องจัดโครงการเตรียมความพร้อมของครูก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง อย่างน้อย 2 โครงการต่อ 1 ปการศึกษา ได้แก่ โครงการพัฒนาความรู้ ด้านหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 คือ การอบรมพัฒนาครูก่อนเปิดภาคเรียนทุก ๆ ภาคเรียน และควรมีโครงการพัฒนาศักยภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู ด้านที่ 2 การบริการที่ดีมีแนวทางการดำเนินการ คือโรงเรียนร่วมสร้างจิตสำนึกและการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การดานการบริการแก่ครูทุกคนผ่านการอบรมและการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งการสร้างระบบครูรุ่นพี่ดูแลครูรุ่นน้อง เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การและรักองค์การ เพื่อปลูกฝังการบริการที่ดีแก่ผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลภายนอก เป็นต้น ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง มีแนวทางการดำเนินการคือนโยบายของโรงเรียนในการสนับสนุนให้ครูสามารถไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และสนับสนุนให้ครูทุกคนสามารถไปศึกษาต่อได้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีมมีแนวทางการดำเนินการคือ โครงการสร้างครูทำงานเป็นทีมและการสร้างระบบครูพี่เลี้ยง ด้านที่ 5 การยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีแนวทางการดำเนินการคือ นโยบายส่งเสริมการอบรมปลูกฝังยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัดและมีรางวัลสำหรับครูดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านที่ 6 การบริหารข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐานโดยเน้นการนำมาใช้ปฏิบัติงานจริง เช่น การวัดและการประเมินผลการทำงานของครูและการเรียนการสอน

ประหยัด ชำนาญ และสาคร อัมจักร (2563, น. 77-88) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย

เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 3) พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีม สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดและประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 260 คน ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษา 1. องค์ประกอบและ ตัวชี้วัด การทำงานเป็นทีมสำหรับ สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 34 ตัวชี้วัด และมีความเหมาะสมอยู่ระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและ 58 สภาพที่พึงประสงค์ของ การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 3. ผลการพัฒนาแนวทางการงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 40 แนวทาง มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไป ได้อยู่ในระดับมาก

ฉลาด ปาสสาสัย (2564, น. 146-158) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 360 คน และ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบ สัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็น ทีมของครูใน สถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และ 24 ตัวชี้วัด และผลการประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) วิธีการพัฒนาบุคลากรครูประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วยตนเองที่เลี้ยงสอนงาน โปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา และการวัดและ

ประเมินผล โดยผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด และโปรแกรมมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า โดยรวบรวมงานวิจัยต่างประเทศ ไว้ดังนี้

Kennedy and Dresser (2005, p. 20) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการ สร้างสมรรถนะพื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” ผลวิจัย สรุปได้ว่า ความฉลาด และความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกจ้างนำมาใช้ในการ จัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้อง อาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งชั้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องอาศัยกระบวนการ และความสามารถ กุญแจสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับ ความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไรจะจัดรูปแบบความสามารถ เฉพาะได้อย่างไร ให้เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Pitsoe (2014, pp. 144-145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงาน เป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงาน เป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจ เพื่อสอบถามและ การสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีมรับรู้การทำงาน เป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันโอกาสสำหรับการแบ่งปัน ความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วนยังขาด ความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิกส่งผล ในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่งกันและมีการ สนับสนุนซึ่งกันและกัน

Bambang Budi Wiyono (2018, pp. 705-725) ศึกษาการประเมินตนเอง ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีม และการปรับปรุงโรงเรียน การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อทดสอบผลของการประเมินตนเองซึ่งเป็นเทคนิคในการพัฒนาตนเองของภาวะผู้นำเพื่อการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผลกระทบต่อ แรงจูงใจในการทำงานของครู ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงโรงเรียน ในเขตเมืองมาลั้ง ประเทศอินโดนีเซีย พบว่าเทคนิคการประเมินตนเองของผู้นำที่พัฒนาขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของครู ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม และการ ปรับปรุงโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักของครู เป็นความสามารถที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ผู้วิจัยจึง ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ซึ่งผลของการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ สมรรถนะหลักของครู และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ตามสมรรถนะหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 25) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

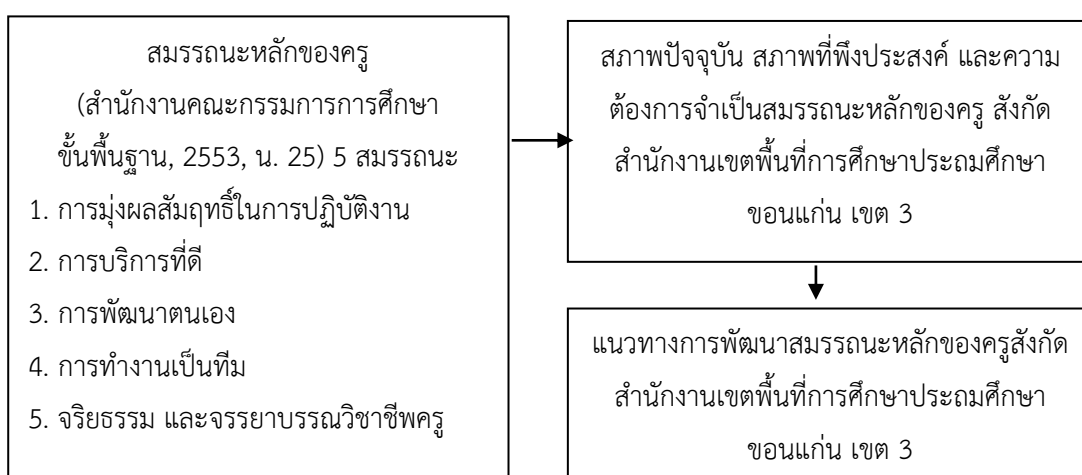
2.8.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.8.2 การบริการที่ดี

2.8.3 การพัฒนาตนเอง

2.8.4 การทำงานเป็นทีม

2.8.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะหลักของครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะหลักของครู

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะหลักของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 25) แบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง

4. การทำงานเป็นทีม

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จากสถานศึกษา 181 แห่ง จำนวน 1,861 คน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 181 คน และครูผู้สอน 1,680 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวนสถานศึกษา 123 แห่ง เป็นผู้บริหาร 123 คน และครูผู้สอน 1,127 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงในไพศาล วรคำ, 2562, น. 467) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม ได้จำนวนสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง 123 แห่งซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนสถานศึกษาแต่ละอำเภอ เพื่อให้ได้จำนวนสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงในไพศาล วรคำ, 2562, น. 467) ได้สถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 แห่ง เป็นผู้บริหาร 123 คน และครูผู้สอน 1,127 คน

2. สุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามอำเภอต่าง ๆ ที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษา จำนวน 5 อำเภอ แล้วคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาตามสัดส่วนสถานศึกษาแต่ละอำเภอ

3. สุ่มสถานศึกษาให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้วิธีการจับสลากรายชื่อสถานศึกษาตามสัดส่วนสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ได้จำนวนสถานศึกษา 123 แห่ง เป็นผู้บริหาร 123 คน และครูผู้สอน 1,127 คน รวมเป็นบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 1,250 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ผลแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	สถานศึกษา (แห่ง)		ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม (คน)
		ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	
1	พล	53	36	53	459	36	310	346
2	เวียงใหญ่	20	14	20	216	14	146	160

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	สถานศึกษา (แห่ง)		ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม (คน)
		ประชากร (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	
3	เวียงน้อย	27	18	27	241	18	163	181
4	หนองสองห้อง	63	43	63	575	43	380	423
5	โนนศิลา	18	12	18	189	12	128	140
รวม		181	123	1861		1,250		

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับอำเภอและสถานภาพ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตามลำดับตามแบบของ Likert (บุญชมศรีสะอาด, 2553, น. 99-100) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของครู เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิด แล้วสร้างแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยรวมถึงศึกษาสมรรถนะหลักของครู ประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของครู ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมคุณลักษณะที่ต้องการวัด การใช้ภาษาที่ชัดเจน นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ไพศาลวรคำ, 2562, น. 269) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีรายนาม ดังนี้

2.1.1. นายสุทัศน์ แก้วคำ วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2.1.2 นายภัทรพงศ์ สุทธิ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการพิเศษ โรงเรียนขอนแก่นต่อประดู่ระหอโก้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2.1.3 นางสาวรุ่งนภา แสนอำนวยผล วุฒิการศึกษา ป.ร.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.1.4 นางสาวจุฬาลักษณ์ ดอกเข็ม วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังยาวสามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและภาษา

2.1.5 นางจินตนา โนนวงศ์ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (วิจัยและประเมินผล การศึกษา) ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนโพธิ์พิสัย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เชี่ยวชาญด้านสถิติสำหรับการวิจัย

2.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยนำแบบสอบถามที่ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 42 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

2.3 ค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ ไปทดลองใช้(Try Out) กับบุคลากร ทางการศึกษา ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 42 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าค่าความเชื่อมั่น การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ผลดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าคุณภาพเครื่องมือ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	0.37-0.81	0.31-0.84
ค่าความเชื่อมั่น	0.91	0.92

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากต้นสังกัด ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบแบบสอบถามออนไลน์ด้วยแบบฟอร์มกูเกิล (Google Forms) โดยมีลิงค์การตอบ แบบสอบถาม และสแกนคิวอาร์โค้ด (QR Code) ซึ่งทางผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ สถานศึกษาผ่านระบบรับส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษา ทั้งหมด 123 แห่ง พร้อมทั้งกำหนด ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ใช้เวลาประมาณ 20 วัน

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม แล้วตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วโดยมี ผู้ตอบแบบสอบถาม 1,250 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างนำไปสู่ขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ของระดับปฏิบัติจริงปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ไพศาล วรคำ, 2562, น. 323-325) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาเรียงค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ จากต่ำไปสูง และนำค่าคะแนน $PNI_{Modified}$ ในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อความคำถามในการสัมภาษณ์ จากสูตร (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279) (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ไพศาล วรคำ, 2562, น. 269) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-1)$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.1.2 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561, น. 71)

$$r_{xi(Y-xi)} = \frac{N \sum xi(Y-xi) - \sum xi \sum (Y-xi)}{\sqrt{[N \sum xi^2 - (\sum xi)^2][N \sum (Y-xi)^2 - (\sum (Y-xi))^2]}} \quad (3-2)$$

เมื่อ	$r_{xi(Y-xi)}$	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่ i
	Xi	แทน	ชุดคะแนนจากข้อคำถามที่ i
	Y	แทน	ชุดของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ
	N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์

5.1.3 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 117)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \right] \quad (3-3)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	$\sum S^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ
	k	แทน	จำนวนข้อคำถาม

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพื้นฐาน

5.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร P (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 122)

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \quad (3-4)$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแบ่งให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

5.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 123-124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (3-5)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3-6)$$

เมื่อ S.D แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนแต่ละตัว
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

5.2.1.4 ดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: $PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279)

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D \quad (3-7)$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ แทน ดัชนีความต้องการจำเป็น
 I แทน สภาพที่พึงประสงค์
 D แทน สภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

การศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ผู้วิจัยได้แบ่งเป็นขั้นตอน 2 ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาพัฒนาจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเรียงค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ จากต่ำไปสูง และนำมาเป็นประเด็นกำหนดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 9 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือ วิทยาลัย จำนวน 2 คน มีตำแหน่งเป็นคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ หรือผู้ช่วยอธิการบดี ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา) ตำแหน่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ดร. ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน เป็นผู้บริหารการศึกษาที่ได้รับรางวัลทรงคุณค่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) ดังนี้

1. นางสาวปาริชาติ เกสัชชา วุฒิการศึกษา ปร.ด. (ผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

2. นางจิระภา ธรรมนำสีล วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ วิทยฐานะ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน เป็นผู้บริหารได้รับรางวัลทรงคุณค่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) ดังนี้

1. นายสุวิทย์ วงษาไฮ วุฒิการศึกษา ค.ด. (การบริหารจัดการการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. นายชาญชัย ไชยพิศ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3. นางชุตินา กะริอุณะ วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคลอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

กลุ่มที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิครูผู้สอนจำนวน 2 คน เป็นครูผู้สอนได้รับรางวัลทรงคุณค่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) ดังนี้

1. นางพัชราภรณ์ ป้องคำสิงห์ วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา) ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลศรีเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2. นายกิตติชัย มาลัยไธสงค์ วุฒิการศึกษา ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์) ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านสร้างแป้นดอนนาแพ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยร่างประเด็นการสัมภาษณ์โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ในระยะที่ 1

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ในตอนที่ 2 ในแต่ละด้านมาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ

3.3 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอหนังสือแต่งตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 ท่าน ที่ได้กำหนดไว้ โดยขออนุญาตสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

4.2 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน ระหว่างวันที่ 13-23 เดือนกันยายน 2564

4.3 ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยทำการจดบันทึก และขออนุญาต บันทึกเสียงไว้ทุกครั้งก่อนทำการบันทึก

4.4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปซึ่งดำเนินการดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

5.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู และนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Research)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของครู เลือกแบบเจาะจงแบ่งเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 7 ท่าน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน มีตำแหน่งเป็นคณบดี และประธานกรรมการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กนกวรรณ ศรีวาปี วุฒิกการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชุม พรหมเมืองคุณ วุฒิกการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ประธานกรรมการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้รางวัลทรงคุณค่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) ได้แก่

1. ดร. พรสมบัติ ศรีไสย วุฒิกการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านแวงใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

2. ดร.วีระศักดิ์ ลันสี วุฒิการศึกษา ค.ด. (การบริหารจัดการการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นดู่เหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3

3. นายยุทธศาสตร์ วาดวงศรี วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 7

กลุ่มที่ 3 ครูผู้สอน จำนวน 3 คน เป็นครูผู้สอนได้รางวัลทรงคุณค่าสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC AWARDS) จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1. นางอุลัยวรรณ กงเพชร วุฒิการศึกษา ค.ม. (การบริหารจัดการ
การศึกษา) ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านหนองซอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3

2. นางยุวภา จำลอง วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านโสกน้ำขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู มีลำดับขั้นตอนการสร้าง
แบบประเมิน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

3.2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา
และความตรงตามโครงสร้าง

3.3 ปรับปรุงและจัดทำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาฉบับสมบูรณ์แล้วจึง
นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม แล้วติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมิน
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

4.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน แล้วจัดส่งหนังสือความ
ร่วมมือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกับแบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูไปยัง
ผู้ทรงคุณวุฒิทางระบบออนไลน์ และรับคืนเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนา ให้ได้ข้อสรุปสร้าง
เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 123-124)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป โดยมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ
หลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ
สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3**

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

ในการเสนอผลการวิจัยและแปลความของผลผลการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์
แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)

$PNI_{Modified}$ แทน ความต้องการจำเป็น

2. ผลการวิจัยในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะหลักของครู

ผลการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะหลักของครู ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนา
ตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3. ผลการวิจัยในระยะที่ 1 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของสมรรถนะหลักของครู

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,250 ชุด ได้รับคืนจำนวน 1,250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกตามสถานศึกษาในเขตอำเภอพล จำนวน 346 ชุด ได้รับคืน 346 ชุด สถานศึกษาในเขตอำเภอแวงใหญ่ จำนวน 160 ชุด ได้รับคืน 160 ชุด สถานศึกษาในเขตอำเภอแวงน้อย จำนวน 181 ชุด ได้รับคืน 181 ชุด สถานศึกษาในเขตอำเภอหนองสองห้อง จำนวน 423 ชุด ได้รับคืน 423 ชุด และสถานศึกษาในเขตอำเภอโนนศิลา จำนวน 140 ชุด ได้รับคืน 140 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม จำนวน 1,250 ชุด วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม (ชุด)	ร้อยละ
	ผู้บริหาร	ครู		
1. ตำแหน่ง				
ผู้บริหาร	123	123	123	10.94
ครูผู้สอน	1,127	1,127	1,127	89.06
รวม	1,250	1,250	1,250	100
2. สถานศึกษาสังกัดอำเภอ				
พล	36	310	346	27.50
แวงใหญ่	14	146	160	12.50
แวงน้อย	18	163	181	14.37
หนองสองห้อง	43	380	423	34.38
โนนศิลา	12	128	140	11.25
รวม	123	1,127	1,250	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ สถานศึกษาสังกัดอำเภอหนองสองห้อง มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 423 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 สถานศึกษาสังกัดอำเภอพล มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 สถานศึกษาสังกัดอำเภอแวงน้อย มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 14.37 สถานศึกษาสังกัดอำเภอแวง

ใหญ่ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และสถานศึกษาสังกัดอำเภอโนนศิลา มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลัก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.61	0.52	มาก	4.80	0.17	มากที่สุด
การบริการที่ดี	3.63	0.56	มาก	4.76	0.19	มากที่สุด
การพัฒนาตนเอง	3.62	0.58	มาก	4.77	0.19	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม	3.60	0.57	มาก	4.81	0.14	มากที่สุด
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.65	0.51	มาก	4.75	0.18	มากที่สุด
รวม	3.62	0.55	มาก	4.78	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู พบว่า

1. สภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.55) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.51) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.56) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.58) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.57) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.17) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= 0.14) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.17) ส่วนที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดสามลำดับ คือ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= 0.58) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.19) และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
สมรรถนะหลักของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ครูวางแผน กำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	3.61	0.54	มาก	4.84	0.13	มากที่สุด
2.	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์	3.66	0.47	มาก	4.80	0.18	มากที่สุด
3.	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	3.63	0.51	มาก	4.77	0.21	มากที่สุด
4.	ครูติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทำให้งานมี คุณภาพเพิ่มมากขึ้น	3.57	0.59	มาก	4.79	0.18	มากที่สุด
5.	ครูพัฒนาการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.59	0.94	มาก	4.82	0.15	มากที่สุด
โดยรวม		3.61	0.52	มาก	4.80	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณา รายชื่อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ รองลงมา ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.47) คือครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.51) ครูวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.54) ครูพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.59$, S.D.= 0.94) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทำให้งานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.59)

2. สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$ S.D.= 0.17) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.13) รองลงมาคือ

ครูพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.82, S.D. = 0.15$) ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.18$) ครูติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทำให้งานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.18$) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.77, S.D. = 0.21$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

สมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ

การบริการที่ดี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส เอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	3.61	0.41	มาก	4.76	0.19	มากที่สุด
2. ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า	3.62	0.47	มาก	4.72	0.24	มากที่สุด
3. ครูให้บริการอย่างมีความเคารพ อ่อนน้อมและให้เกียรติผู้รับบริการ	3.64	0.69	มาก	4.73	0.21	มากที่สุด
4. ครูให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการ เป็นหลัก	3.63	0.51	มาก	4.80	0.13	มากที่สุด
5. ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.73	มาก	4.79	0.18	มากที่สุด
รวม	3.63	0.56	มาก	4.76	0.19	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดีพบว่า

1. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.73$) ครูให้บริการอย่างมีความเคารพ อ่อนน้อม และให้เกียรติผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.69$) รองลงมาครูให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการ เป็นหลัก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.51$) ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.47$) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ

ครูให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส เอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D.= 0.19) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการ เป็นหลัก ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.13) รองลงมา ครูมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.18) ครูให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส เอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.19) ครูให้บริการอย่างมีความเคารพ อ่อนน้อม และให้เกียรติผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.73$, S.D.= 0.21) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ด้วยความรวดเร็วไม่ล่าช้า ($\bar{X} = 4.72$, S.D.= 0.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

สมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ

การพัฒนาตนเอง		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.63	0.56	มาก	4.74	0.25	มากที่สุด
2.	ครูติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส	3.60	0.62	มาก	4.78	0.17	มากที่สุด
3.	ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.59	0.49	มาก	4.71	0.23	มากที่สุด
4.	ครูให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	3.61	0.63	มาก	4.77	0.19	มากที่สุด
5.	ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.68	0.61	มาก	4.84	0.13	มากที่สุด
รวม		3.62	0.58	มาก	4.77	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครูด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า

1. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.61) รองลงมา ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.56) ครูให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.63) ครูติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.62) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.49)

2. สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.13) รองลงมา คือ ครูติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.17) ครูให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.19) ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.25) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.23)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นรายข้อ

การทำงานเป็นทีม		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน	3.63	0.63	มาก	4.83	0.13	มากที่สุด
2.	ครูเสริมแรงให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	3.59	0.54	มาก	4.85	0.11	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ได้อย่างเหมาะสม	3.54	0.64	มาก	4.82	0.14	มากที่สุด
4. ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสมตามโอกาสในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.62	0.61	มาก	4.80	0.17	มากที่สุด
5. ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.64	0.43	มาก	4.77	0.17	มากที่สุด
รวม	3.60	0.57	มาก	4.81	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า

1. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.43) รองลงมา ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.63) ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.61) ครูเสริมแรงให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.54) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูเสริมแรงให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.11) รองลงมา คือ ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้าง

สัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.13) ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.14) ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.17) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

สมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกเป็นรายชื่อ

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพสนับสนุนเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	3.65	0.46	มาก	4.76	0.19	มากที่สุด
2. ครูมีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	3.63	0.52	มาก	4.81	0.13	มากที่สุด
3. ครูปฏิบัติตามและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	3.64	0.52	มาก	4.73	0.27	มากที่สุด
4. ครูปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.68	0.61	มาก	4.80	0.14	มากที่สุด
5. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นและสังคมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.70	0.75	มาก	4.82	0.12	มากที่สุด
รวม	3.65	0.55	มาก	4.78	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า

1. สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูเป็น

แบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นและสังคมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.75) รองลงมา ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.61) ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุนเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.46) ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.52) ครูมีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.52) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

2. สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นและสังคมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.12) รองลงมา คือ ครูมีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.13) ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.14) ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุน เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.19) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าความต้องการจำเป็น (และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลัก	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น (PNI _{Modified})	ลำดับความต้องการจำเป็น
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.61	4.80	0.33	2
การบริการที่ดี	3.63	4.76	0.31	4
การพัฒนาตนเอง	3.62	4.77	0.32	3
การทำงานเป็นทีม	3.60	4.81	0.34	1
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.65	4.75	0.30	5

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู พบว่า มีความต้องการจำเป็นทั้งหมด 5 ด้าน โดยรวมเรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนความต้องการจำเป็นสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{Modified} = 0.34$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.33$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($PNI_{Modified} = 0.32$) ด้านการบริการที่ดี ($PNI_{Modified} = 0.31$) และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($PNI_{Modified} = 0.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความสำคัญของสมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน		สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)	ลำดับความสำคัญ
1	ครูวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.61	4.84	0.34	1
2	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ ถูกต้อง สมบูรณ์	3.66	4.80	0.31	2
3	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.63	4.77	0.31	2
4	ครูติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทำให้งานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น	3.57	4.79	0.34	1
5	ครูพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	3.59	4.82	0.34	1
รวม		3.61	4.80	0.33	-

จากตารางที่ 4.9 ผลการพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.33 ($PNI_{Modified} = 0.33$) เมื่อพิจารณาค่า $PNI_{Modified}$ เป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำ คือ ครูวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.34$)

ครูติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทำให้งานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ($PNI_{Modified} = 0.34$) ครูพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($PNI_{Modified} = 0.34$) ส่วนข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำสุด คือ ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ ($PNI_{Modified} = 0.31$) ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี

การบริการที่ดี		สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1.	ครูให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส เอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	3.61	4.76	0.32	1
2.	ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า	3.62	4.72	0.30	4
3.	ครูให้บริการอย่างมีความเคารพ อ่อนน้อม และให้เกียรติผู้รับบริการ	3.64	4.73	0.30	4
4.	ครูให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการ เป็นหลัก	3.63	4.80	0.32	2
5.	ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	4.79	0.31	3
รวม		3.63	4.76	0.31	-

จากตารางที่ 4.10 ผลการพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.31 ($PNI_{Modified} = 0.31$) เมื่อพิจารณาค่า $PNI_{Modified}$ เป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำ คือ ครูให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส เอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ($PNI_{Modified} = 0.32$) ครูให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการ เป็นหลัก ($PNI_{Modified} = 0.32$) ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.31$) ส่วนข้อที่

มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำสุดคือ ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ($PNI_{Modified} = 0.30$)
ครูให้บริการอย่างมีความเคารพ อ่อนน้อม และให้เกียรติผู้รับบริการ ($PNI_{Modified} = 0.30$)

ตารางที่ 4.11 ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น
ของสมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	สภาพ ปัจจุบัน (D)	สภาพ ที่พึง ประสงค์ (I)	ความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{Modified}$)	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
1. ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.63	4.74	0.31	3
2. ครูติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส	3.60	4.78	0.33	1
3. ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.59	4.71	0.31	3
4. ครูให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	3.61	4.77	0.32	2
5. ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.68	4.84	0.32	2
รวม	3.62	4.77	0.32	-

จากตารางที่ 4.11 ผลการพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.32 ($PNI_{Modified} = 0.32$) เมื่อพิจารณาค่า $PNI_{Modified}$ เป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำ คือ ครูติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส ($PNI_{Modified} = 0.33$) ครูให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ($PNI_{Modified} = 0.32$) ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งใน

และนอกสถานศึกษา ($PNI_{Modified} = 0.32$) ส่วนข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำสุด คือครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.31$) และครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($PNI_{Modified} = 0.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน	3.63	4.83	0.33	3
2. ครูเสริมแรงให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	3.59	4.85	0.35	2
3. ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ได้อย่างเหมาะสม	3.54	4.82	0.36	1
4. ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	3.62	4.80	0.33	3
5. ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.64	4.77	0.31	4
รวม	3.60	4.81	0.34	-

จากตารางที่ 4.12 ผลการพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.34 ($PNI_{Modified} = 0.34$) เมื่อพิจารณาค่า $PNI_{Modified}$ เป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำ คือ ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม

($PNI_{Modified} = 0.36$) รองลงมา คือ ครูเสริมแรงให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($PNI_{Modified} = 0.35$) ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{Modified} = 0.33$) ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($PNI_{Modified} = 0.33$) ส่วนข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ ต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ($PNI_{Modified} = 0.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพปัจจุบัน (D)	สภาพที่พึงประสงค์ (I)	ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุน เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	3.65	4.76	0.30	2
2. ครูมีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง	3.63	4.81	0.32	1
3. ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	3.64	4.73	0.30	2
4. ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.68	4.80	0.30	2
5. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่น และสังคมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.70	4.82	0.30	2
รวม	3.62	4.78	0.30	-

จากตารางที่ 4.13 จากตารางที่ 4.12 ผลการพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่าความต้องการจำเป็นโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.30 ($PNI_{Modified} = 0.30$) เมื่อพิจารณาค่า $PNI_{Modified}$ เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่า $PNI_{Modified}$ จากสูงไปหาต่ำ คือ ครูมีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ($PNI_{Modified} = 0.32$) รองลงมา คือ ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ($PNI_{Modified} = 0.30$) ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุน เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ($PNI_{Modified} = 0.30$) ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ($PNI_{Modified} = 0.30$) ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นและสังคมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($PNI_{Modified} = 0.30$) ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมของสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมของสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อนำไปหาค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) พบว่า สมรรถนะหลักของครูมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงทั้ง 5 ด้าน ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำประเด็นดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ และทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือ วิทยาลัย จำนวน 2 คน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ตำแหน่ง คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ดร. ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ดังนี้

1. นางสาวปาริชาติ เกสัชชา ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2

2. นางจิระภา ธรรมนำศีล ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ดังนี้

1. นายสุวิทย์ วงษาไฮ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. นายชาญชัย ไชยพิศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3. นางชุติมา กะริอุณะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคลอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

กลุ่มที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิครูผู้สอน

1. นางพัชราภรณ์ ป้องคำสิงห์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลศรีเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

2. นายกิตติชัย มาลัยไธสงค์ ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านสร้างแป้นดอนนาแพ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยนำประเด็นสมรรถนะหลักของครูที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุดของแต่ละด้านนำมาใช้ในการสร้างคำถามสำหรับการวิจัยในระยยะ ที่ 2 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งนำเสนอผลการศึกษารเรียงตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

1. ผลการวิจัยในระยยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

1.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม

1.1.1 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

1.1.2 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน

1.1.3 ครูมีโอกาสจัดกิจกรรมร่วมกันและมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

1.1.4 ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน

1.1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน

1.1.6 ครูให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

1.1.7 ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของครู

1.1.8 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีกับครูในช่องทางและทุกโอกาส

ผลการสัมภาษณ์ปรากฏบางตอน ดังนี้

“...ผู้บริหารสร้างความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองให้กับครู รู้จักการประสานงานอย่างเป็นระบบเข้าใจในการทำงานร่วมกันให้งานออกมาสมบูรณ์ มีการนิเทศติดตามสร้างทีมงานอย่างสม่ำเสมอแสดงออกในการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี มีการเสริมแรงให้เกียรติให้กำลังใจในทุกที่ทุกโอกาสไม่ว่าจะเป็นการพูดการให้รางวัล การได้รับรางวัล เล่าประสบการณ์และเปิดโอกาสให้ครูที่ได้รับรางวัลได้พูดให้กำลังใจเพื่อน ๆ และยกย่องชมเชยใน วงสัมมนา หรือการประชุม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ครูควรได้รับการส่งเสริมในการทำงานเป็นทีมมีการจัดอบรมแนะแนวที่เหมาะสมกับครู มีการจัดทำ PLC กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและพัฒนานักเรียน ส่งเสริมให้คุณครูได้สร้างศักยภาพของตนเองออกมาแล้วจับกลุ่มกัน ครูต้องมีการรวมกลุ่มในระดับสายชั้น หรือระดับศูนย์โรงเรียนเพื่อศึกษาเรียนรู้แบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดอบรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้ร่วมกันและฝึกการทำงานเป็นทีมตลอดจน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการยกย่องเชิดชูครูตามโอกาสที่เหมาะสมให้กำลังใจและแสดงความยินดีอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ครูต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และเลือกที่จะเข้าไปเรียนรู้งานอื่น ๆ จากบุคคลอื่นโดยเริ่มต้นจากโรงเรียนของตนเอง ศูนย์พัฒนาคุณภาพและสำนักงานเขตพื้นที่ การเปิดใจเรียนรู้จะนำไปสู่กระบวนการสร้างทีมที่ดี มีการเรียนเชิญบุคคลภายนอกที่ทำงานโดดเด่นมาช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดทีมที่สมบูรณ์ โดยมีการจัดอบรมในด้านเดียวกันให้ครูที่สนใจเข้ามารับการอบรมเพื่อฝึกการทำงานเป็นทีมและนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“...ครูควรมีทัศนคติที่ดีในการเริ่มต้นสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นเปิดใจให้กว้างยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น เป็นผู้สร้างและผู้ร่วมทีมที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในทีมควรเลือกบุคคลหรือคณะทำงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานมีความรับผิดชอบรู้จักหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมายควรแบ่งภาระงานที่ชัดเจนบุคลากรในทีมต้องมีความเชื่อมั่นและเชื่อใจกันยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนตลอดจนต้องใช้หลักธรรมมาประกอบเพื่อให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป้าหมายวางไว้ สร้างโอกาสให้ครูได้มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำและผู้ตามที โดยการสร้างโอกาสตามสถานการณ์ต่าง ๆ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารต้องมองคนให้ออก จัดมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความถนัดของครู เพื่อให้ได้ทีมที่ดีในการทำงานและทุกทีมจะช่วยเหลือกันในการทำงานโดยการแชร์ประสบการณ์ในการทำงานตามโอกาสในเวลาการประชุมประจำเดือนหรือที่ประชุมใหญ่ของโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยอมรับซึ่งกันและกันตลอด มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้ทำงานสู่เป้าหมายให้สำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของคุณครู เพื่อให้ครูได้เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและเกิดความร่วมมืออย่างชัดเจน เสริมแรงและให้กำลังใจ ให้เกียรติตลอดเวลา มีการยกมือไหว้ทำความเคารพกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้การช่วยเหลือเกื้อกูลในทุกสถานการณ์เพื่อให้การทำงานเป็นที่ออกมาสมบูรณ์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับคณะครูและบุคลากรโดยให้ทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จมีการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบและทีมจะมีการกระตุ้นและบูรณาการอยู่ตลอดเวลา สร้างแนวทางการดำเนินการให้ครูรู้จักพัฒนาและส่งเสริมให้กำลังใจให้เกียรติกันยกย่องเชิดชูแสดงความยินดีในทุกช่องทางและทุกโอกาส การสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนการเปลี่ยนสถานการณ์อย่างเหมาะสม มีแนวทางแบ่งงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจนเหมาะสมกับหน้าที่ ได้รับผิดชอบตามโอกาสและมีการปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีการมอบหมายงานให้ตรงกับบุคลากรทางการศึกษาและคุณครูโดยเน้นจุดเด่นของแต่ละคนมองเห็นและทำงานให้เป็นและให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการทำงานอย่างเต็มศักยภาพโดยการเสริมแรงให้รางวัลให้การยกย่องที่มีโอกาสตามสถานะตามสถานการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงสายงานโดยทำให้ได้เรียนรู้งานในทุกกลุ่มงานมีการคำสั่งแบ่งงานอย่างชัดเจนอย่างเป็นระบบให้รุ่นพี่ฝึก รุ่นน้องโดยการรับงานแล้วแบ่งงานให้น้องรวบรวมงานเพื่อให้ได้ทุกคนได้ทำงาน ชี้แจงให้คุณครูเห็นว่ามีส่วนร่วมในการทำงานกับหน่วยงานองค์กรอื่นมีความสำคัญเพราะทุกหน่วยงานมีเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนเหมือนกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสแสดงออกตามกาลโอกาสที่เหมาะสมสร้างความเชื่อมั่นหรือให้เกิดความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทั้งบทบาท

ผู้นำและผู้ตามโดย สถานศึกษาเป็นผู้เป็นฝ่ายสนับสนุนส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความต้องการตามบทบาทดังกล่าว และจะต้องมีการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงานทำกิจกรรมต่างๆอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้ให้กำลังใจและสนับสนุนให้มีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2564)

“...ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยสร้างองค์กรที่เข้มแข็งมีความสามัคคีมีความเสียสละมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันส่งเสริมการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกโอกาส และทุกคนให้ความสำคัญให้เกียรติยกย่องชมเชยให้รางวัล ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า แสดงความยินดีและให้กำลังใจในโอกาสต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วมกันมุ่งมั่นการทำงานเป็นทีม ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรต้องยอมรับและปรับตัวเข้าหากันตามวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ครูได้รับการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.2 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2.3 ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ

2.4 ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีการส่งผลงานประกวดแข่งขันทางวิชาการ

2.6 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายพัฒนาตนเองอย่าง

สม่ำเสมอ

2.7 ครูควรได้รับการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่เสมอ

2.8 ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมใน

การทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ผลการสัมภาษณ์ปรากฏบางตอน ดังนี้

“...ครูทุกคนควรยึดการทำงานที่ให้มองเห็นผลผลิตและผลลัพธ์ของ การเกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานรู้และเข้าใจเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนโดยการวางแผนและออกแบบให้

ชัดเจน ครูต้องรู้เป้าหมายให้ชัดเจน ต้องรู้จักการวางแผน และบริหารจัดการที่เหมาะสมครูต้องเข้าใจว่าการประเมิน จะช่วยให้งานออกมาดีมากยิ่งขึ้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน มีการเปิดใจในการทำการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจ การกำหนดเป้าหมาย การทำให้คุณครูเข้าใจหลักสำคัญหลักคิดหลักวิชาและหลักปฏิบัติ โดยนำแนวคิดทฤษฎีของวิชาการมาใช้ และครูต้องเข้าใจในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำนักเรียนให้ไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้ตนเองมีทิศทางในการจัดการเรียนรู้ทุกคนต้องมีการสร้างการรับรู้นำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ นำวิธีการสอนและเทคนิคการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดมาช่วยแนะนำในการพัฒนาครูให้ได้ศึกษาแนวทาง การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์และศึกษารวบรวมประสบการณ์เพื่อให้ดูว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้ในลักษณะใด ผู้บริหารต้องมีการนิเทศติดตาม และให้การร่วมมือกับศึกษานิเทศก์อย่างสม่ำเสมอมีการนิเทศที่ชัดเจนมีการมอบหมายมีปฏิทินงานกำหนดชิ้นงานเมื่อนำชิ้นงาน มาประเมินว่าเราทำงานได้ประสพผลสำเร็จหรือไม่...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกให้ครูรู้หน้าที่และตระหนักรู้เข้าใจในเรื่องที่จะต้องทำอย่างชัดเจนมีการปลูกฝังให้ครูทุกคนมีจิตสำนึกในการทำงาน มีการวางแผนงานที่ชัดเจนเพื่อไปสู่เป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องมีการศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันโลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมให้กับคุณครูที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูรู้จักการแก้ปัญหาการวิเคราะห์และการทำวิจัย หรือการทำการกระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา ครูต้องเปิดโอกาสให้ตนเองได้มีการศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตหรือการจัดการเรียนการสอนเพื่อดูจากคนที่จัดการเรียนการสอนแล้วได้ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานดี ตัวอย่างเช่นมีแบบอย่างของ Best Practice การปฏิบัติที่ดี ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“...ครูควรมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของภารกิจให้มีความรู้หลักการทำงานเทคนิควิธีการที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานเข้าใจในบทบาทและภาระหน้าที่ที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอตั้งเป้าหมายของภารกิจไว้สูงออกแบบงานกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อนำไปสู่จุดนั้นและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย

มีการตรวจสอบนิเทศติดตามผลงานการฝึกอบรมการประเมินผลงานและนำผลงานมาปรับปรุงใช้ รู้จักคน รู้จักงาน รู้จักสร้างทีม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณภาพของนักเรียนเพื่อเป็นเครื่องการันตีในการทำงานตลอดจนการพัฒนาตนเองเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายของคุณภาพในการทำงาน สถานศึกษาควรมีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานว่าครูแต่ละท่านมีความสามารถในด้านใดบ้าง เพื่อมอบหมายให้รับผิดชอบงานได้ตรงกับการปฏิบัติ และสร้างการเติมเต็มในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จัดครูให้ครบสาระเพื่อจะได้จัดครูให้สู่การเรียนการสอนให้ตรง มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานร่วมกัน เมื่อครูมีแรงจูงใจและเกิดความตระหนักแล้วจะทำให้คุณครูดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จผู้บริหารต้องให้กำลังใจและดูแลครูอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาครูและนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในกระบวนการพัฒนาจะมีการใช้ระบบสายชั้นในการพัฒนาโดยให้ผู้มีประสบการณ์มากช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยทำ PLC ในทุกสัปดาห์ หรือ 2 สัปดาห์ 1 ครั้ง เพื่อให้งานออกมาสำเร็จบรรลุตามที่ต้องการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานว่าครูแต่ละท่านมีความสามารถในด้านใดบ้าง เพื่อมอบหมายให้รับผิดชอบงานได้ตรงกับการปฏิบัติ และสร้างการเติมเต็มในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการตรวจสอบนิเทศติดตามผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ครูทำข้อตกลงร่วมกันกับผู้บริหารและทำ MOU ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และให้ครูดำเนินงานตามเป้าหมายที่ทำข้อตกลงไว้ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้ชี้แนวทางในการทำงานแล้วให้คณะครูทำงานร่วมกันในทุกด้าน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรประชุมคณะเพื่อจัดทำแผนงานโครงการ แผนการยกระดับผลสัมฤทธิ์ที่มีการจัดองค์ประกอบชัดเจนตามความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบมีการกำกับติดตามเสนอแนะและให้กำลังใจตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายและการบริหารจัดการงานทั้ง 4 ด้าน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

อย่างชัดเจนส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการเข้ารับการอบรมและพิจารณาเพื่อมาปรับปรุงใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนกำกับติดตามนิเทศ ส่งเสริมให้คุณครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประกวดแข่งขันงานวิชาการและนวัตกรรมการผลิตสื่อการจัดการเรียนการสอนการดูงานและเปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้และมีการเรียกเปลี่ยนเรียนรู้จัดทำ PLC เพื่อหาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันในศูนย์พัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2564)

“..ครูควรได้รับการนิเทศและประเมินผลงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายเช่นโครงการที่รับผิดชอบงานโครงการพิเศษมีการกำกับติดตามประเมินผลโดยมีคณะกรรมการติดตามนิเทศปฏิบัติงานแล้วนำผลการนิเทศแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างจัดทำและสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเองโดยส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจเปิดโอกาสให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง

- 3.1 ครูมีโอกาสเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานในเรื่องที่สนใจ
- 3.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3.3 ครูควรได้เรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านระบบออนไลน์หลายๆ ช่องทาง
- 3.4 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดทำ PLC อย่างต่อเนื่อง
- 3.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้ง

ภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ผลการสัมภาษณ์ปรากฏบางตอน ดังนี้

“...ครูต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านการศึกษาหาความรู้ มีการจัดกิจกรรมการทำ PLC ในการจัดการเรียนรู้สร้างโอกาสให้ครูได้พัฒนาและได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการจัดการความรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคนเก่าและคนใหม่ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและกระตุ้นและหาแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูหรือจัดให้มีกรณีตัวอย่างในการทำงานเพื่อให้ครูได้เห็นว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและวิชาชีพหาวิธีและเทคนิคการสอนมานำเสนอโดยการถ่ายทอดหรือแนะนำในแนวทางการทำงานเพื่อให้ได้เรียนรู้ผ่านเครือข่ายมากขึ้นบนเวทีที่มีการแลกเปลี่ยน การแสดงออก การแข่งขัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักรู้ให้กับครู ให้เข้าใจทักษะการสอนของตนเอง ศึกษาเนื้อหาอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาตนเองตลอดเวลาหรือทุกที่ที่มีโอกาสโดยการประชาสัมพันธ์ การจัดอบรมให้ครูโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และการสร้างเครือข่ายสร้างทีมในการทำงานระหว่างสายชั้นเรียนระดับชั้นเรียนหรือเครือข่ายระหว่างโรงเรียนสำนักงานเขตมีการจัดอบรมเพื่อสร้างทีมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยนำระบบประกันคุณภาพภายในมาใช้ในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้โรงเรียนทำงานได้อย่างเป็นระบบซึ่งงานที่เป็นระบบนั้นจะเกิดจากการทำงานเป็นทีมโดยการสร้างทีม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ครูได้รับอบรมเพื่อสร้างทีมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยนำระบบประกันคุณภาพภายในมาใช้ในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้โรงเรียนทำงานได้อย่างเป็นระบบซึ่งงานที่เป็นระบบนั้นจะเกิดจากการทำงานเป็นทีมโดยการสร้างทีมนั้นต้องมีการเสริมแรงสร้างเครือข่ายให้กำลังใจยกย่องเชิดชูกันให้เกียรติกันและแสดงความยินดีตามโอกาสต่างๆ และการทำงานทุกครั้งจะมีการนิเทศติดตามประเมินผลการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารมีการสร้างโอกาสและมีการประชาสัมพันธ์ตลอด เมื่อมีงานการอบรมเข้ามาครูก็จะรีบเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องกระตุ้นครูให้เกิดการสร้างความรู้ อยากเห็นจนเกิดความตระหนักรู้ว่าการพัฒนาตนเองนั้นเป็นเรื่องสำคัญและเมื่อพัฒนาตนเองแล้วนำผลการพัฒนานั้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์กับนักเรียนทำให้การทำงานของครูประสบความสำเร็จ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่องหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นโดยมีการจัดอบรมส่งเสริมให้คุณครูเข้าอบรมตามความต้องการและอบรมตามที่โรงเรียนจัดอบรมให้ตลอดจนเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์และมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีการสร้างโอกาสและมีการประชาสัมพันธ์ตลอดเมื่อมีงานอบรมเข้ามาคุณครูก็จะรีบเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อพัฒนาตนเองแล้วนำผลการพัฒนานั้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนทำให้การทำงานของครูประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการจัดอบรมให้คุณครูโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้และการสร้างเครือข่ายสร้างทีมในการทำงานระหว่างสายชั้น

เรียนระดับชั้นเรียนหรือเครือข่ายระหว่างโรงเรียนสำนักงานเขตมีการจัดอบรมเพื่อสร้างทีมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการเสริมแรงสร้างเครือข่ายให้กำลังใจยกย่องเชิดชูกันให้เกียรติกันและแสดงความยินดีตามโอกาสต่าง ๆ และการทำงานทุกครั้งจะมีการนิเทศติดตามประเมินผล การทำงานส่งเสริมให้คุณครูทำงานเป็นทีมโดยการเข้าไปเรียนรู้ในกลุ่ม กลุ่มงานของศูนย์โรงเรียนตลอดจนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันฝึกการเป็นผู้นำผู้ตามที่ดีตามโอกาส...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ครูมีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาศึกษาดูงานในเรื่องที่สนใจส่งเสริมการศึกษาหาความรู้การพัฒนาตนเองที่หลากหลายและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆตลอดจนการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์หลาย ๆ ช่องทางโดยสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางนโยบายให้ครูศึกษาระงานตามสมรรถนะหรือจัดให้มีการทดสอบความรู้ตนเองเป็นระยะระยะเพื่อพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารชี้ให้เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการร่วมกันพัฒนาตนเองไปเรื่อย ๆ เพื่อให้ได้งานออกมาในทางที่ดี ถ้าเราได้รับการอบรมและศึกษาเรียนรู้บ่อยๆจะนำความรู้ที่ได้รับสามารถมาพัฒนาเด็กๆนักเรียนของเราได้ดีขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลงานสร้างนวัตกรรมผลิตสื่อการจัดการเรียนการสอนเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมกันประกวดผลงานในระดับต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและการศึกษาโรงงานเพื่อนำมาใช้ตลอดจนศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนา นำความรู้มาถ่ายทอดและเป็นวิทยากรให้คำปรึกษาแนะนำและนิเทศกำกับงานตามความเหมาะสมสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและการให้การยอมรับตลอดจนถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์แก่ผู้อื่น ส่งเสริมให้ครูได้มีการเป็นผู้นำทางวิชาการมีการเสริมสร้างกลุ่ม Line หรือช่องทางออนไลน์เพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งในเรื่องตำแหน่งค่าตอบแทนสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องสร้างขวัญและกำลังใจเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาตามศักยภาพ ความถนัด ความต้องการของแต่ละคน ส่งเสริมให้คณะครูได้ศึกษาหาความรู้จากช่องทางออนไลน์ต่างๆ เพื่อจะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้และปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรมีการจัดทำ PLC อย่างต่อเนื่องสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้รับการเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี

4.1 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการบริการ

4.2 ครูทุกคนควรมีการทำข้อตกลงร่วมกันในการบริการโดยให้มีส่วนรับผิดชอบ

4.3 ครูควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการโดยการสอบถาม สทนทนาหรือเขียนข้อเสนอแนะ

4.4 ครูควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

4.5 ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ครู และศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานที่ให้การบริการที่ดี

ผลการสัมภาษณ์ปรากฏบางตอน ดังนี้

“...ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยการตระหนักรู้ในดำเนินงานบริการสร้างจิตสำนึกที่ดีมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเอาใจใส่พูดคุยทักทายยิ้มแย้มแจ่มใสเอาใจใส่แสดงความรู้สึกบริการอย่างเคารพนอบน้อมเข้าใจทุกที่ทุกเวลาที่มีโอกาสโดยการตระหนักรู้และให้ความสำคัญให้มาก...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกที่เกิดความจริงใจในการบริการให้เกิดความรักความเมตตากับลูกศิษย์และการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนให้ช่วยกันดูแลบุตรหลาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในเรื่องการบริการโดยมีแนวทางหรือชี้แนะแนวทางให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการบริการ ให้ครูบริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดจนให้มีการแสดงความคิดเห็นจากผู้ปกครองหรือประเมินความพึงพอใจในการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ครูตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเองรู้แนวทางการบริหารจัดการที่ดี ผู้ปกครองเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะเข้ามาติดต่องานที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญติดต่องาน และควรให้ความสำคัญโดยการตระหนักรู้ในด้านงานบริการสร้างจิตสำนึกที่ดีมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเอาใจใส่พูดคุย ทักทาย ยิ้มแย้ม แจ่มใสและเอาใจใส่แสดงความรู้สึกบริการอย่างเคารพอ่อนน้อมโดยเข้าใจทุกที่ทุกเวลา...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“...ครูควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ยิ้มแย้มกับทุกเรื่องที่เกิดขึ้นหรือทุกปัญหาที่พบ ความเป็นกันเองในการให้บริการรวดเร็วทันใจ ไม่ล่าช้า และมีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ประชุมอบรมให้ความรู้บุคลากรนำบุคลากรไปศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการและยกย่องบุคคลที่บริการดีให้เป็นแบบอย่าง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรแนะนำครูให้รู้จักควบคุมอารมณ์ในการให้บริการหรือผู้มาติดต่อในการทำงานต้อง ให้ครูได้คิดทบทวนคิดว่าผู้ปกครองคือผู้รับบริการนักเรียนและผู้ปกครองทำให้เราทำงานครูผู้บริหารต้องมีการอบรมให้บุคลากรที่ย้ายมาใหม่หรือได้รับการบรรจุใหม่ให้รู้ทิศทางในการต้อนรับผู้มารับบริการที่โรงเรียน ครูที่ทำหน้าที่ต้อนรับหรือรับรองแขกหรือให้บริการ ผู้ปกครองหรือนักเรียนที่มาติดต่อราชการต้องแสดงออกด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสหน้าเคารพยกย่องเอาใจใส่และตอบคำถามอย่างสมเหตุสมผล ส่งเสริมการทักทายการไหว้พูดคุยกับผู้มารับบริการอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญของผู้รับบริการโดยการเอาใจใส่ให้การบริการอย่างรวดเร็วไม่ล่าช้าในทุกสถานการณ์ มีการพูดจาอย่างไพเราะกับผู้มารับบริการ ส่งเสริมให้คุณครูเป็นบุคคลที่น่าเคารพอ่อนน้อมและให้เกียรติผู้มารับบริการโดยการพูดคุย และมีการประชุมสัมมนาในการจัดทำงาน สร้างความตระหนักให้คุณครูต้องยึดหลักความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลักเพราะผู้รับบริการคือบุคคลสำคัญที่ทำให้คุณครูได้รับการประกอบอาชีพอย่างมีความสุขต้องบริการด้วยความเต็มใจรวดเร็วตรงต่อเวลา มีการติดตามและสอบถามผู้รับบริการให้เสนอแนวทางในการปรับปรุงในการบริการอยู่อย่างสม่ำเสมอโดยการให้ทำแบบสอบถามความพึงพอใจในการรับบริการในการติดต่อประสานงานกับโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ครูยึดหลักความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก เพราะผู้รับบริการคือบุคคลสำคัญที่ทำให้ครูได้รับการประกอบอาชีพอย่างมีความสุข ต้องบริการด้วยความเต็มใจรวดเร็วตรงต่อเวลา มีการติดตามและสอบถามผู้รับบริการให้เสนอแนวทางในการปรับปรุงในการบริการอย่างสม่ำเสมอโดยการให้ทำแบบสอบถามความพึงพอใจในการรับบริการในการติดต่อประสานงานกับโรงเรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารและครูควรสร้างอัตลักษณ์และสัญลักษณ์องค์กรตามหลักวัฒนธรรมประเพณีไทยเพื่อปลูกฝังและเป็นแบบอย่างแก่ผู้มารับบริการและลูกๆนักเรียนซึ่งธรรมเนียมจารีตประเพณี สัมพันธ์ต่อกันมาแต่เรามาปรับใช้กับองค์กรหรือหน่วยงานให้เกิดความประทับใจมีการประเมินและวิเคราะห์ผู้มาใช้บริการในแต่ละงานของโรงเรียนว่าได้รับความสะดวกและประทับใจในด้านใดบ้างจะเป็นการออกแบบสอบถามหรือสนทนาหรือเขียนข้อเสนอแนะเพื่อให้แนวทางกับโรงเรียนได้ปรับปรุงแก้ไขควรเน้นเรื่องการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน มีการออกแบบเครื่องมือแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้รับบริการกรอกและประเมินเพื่อจะได้นำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริการของโรงเรียนให้เกิดความคล่องแคล่วรวดเร็วและประทับใจในการให้บริการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกความเสียสละและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันมองเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมองค์กรที่ต้องสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้มีการจิตสาธารณะมุ่งมั่นกันมุ่งมั่นเน้นการให้บริการและมีความจริงใจซื่อสัตย์โรงเรียนต้องสร้างและปลูกจิตสำนึก มีการทำข้อตกลงร่วมกันในการให้บริการทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการให้บริการมีส่วนรับผิดชอบและบริหารสามารถทำได้แบบ One Stop Service บริการณจุดเดียวรวดเร็วและประทับใจต้องมีการสร้างแบบประเมินให้ผู้รับบริการต่อและแสดงความพึงพอใจในการบริการเพื่อสะท้อนและปรับปรุงให้การบริการดีขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

5.1 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีอุดมการณ์เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อศิษย์ตนเพื่อส่วนรวมและลูกศิษย์

5.2 ผู้บริหารควรสร้างแบบบแบบอย่างที่ดีในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง

5.3 ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและนิเทศในเรื่องการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและการอยู่ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายหรือกติกาของการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข

5.4 ผู้บริหารควรให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

5.5 ผู้บริหารควรมีการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องการปฏิบัติงานความมีวินัยในตนเองมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ผลการสัมภาษณ์ปรากฏบางตอน ดังนี้

“...ผู้บริหารมีการส่งเสริมและจัดสนับสนุนกิจกรรมที่จะเกิดก่อให้เกิดวิชาชีพครูที่ดีสร้างและให้การอบรมให้เข้าใจอย่างชัดเจนได้ปฏิบัติจริงและให้มองเห็นโทษของการผิดวินัย ครูต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติตนตามหลักของตนครองหลักปรัชญาเศรษฐกิจโดยมีแบบอย่างที่ดีให้เห็นชัดเจนและแบบอย่างที่ไม่ดีให้เห็นชัดเจนเพื่อจะได้เข้าใจในระเบียบมากขึ้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารหมั่นเติมความดีให้กับครูโดยการปลูกจิตสำนึกและสร้างแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีการอบรมและให้ครูต้องเป็นครู 24 ชั่วโมงครูต้องพยายามทำหน้าที่ให้ดีที่สุดในที่สุดไม่แสดงกิริยาหรือพฤติกรรมที่ไม่ดีภายในห้องเรียนหรือที่สาธารณะ ครูต้องทำแบบอย่างที่ดีในทุกเรื่องโดยการยกย่องเชิดชูคุณครูที่มีแบบอย่างที่ดีตามโอกาสโดยเน้น คำว่าควรมีแบบอย่างที่ดีและสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นกับคุณครูทุกคนในการปฏิบัติตน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 22 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีที่มองเห็นอย่างเชิงประจักษ์เพื่อให้ครูได้รู้ว่าการที่ทำงานหรือตั้งใจในการทำงานมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่ดี เพื่อให้เกิดความภูมิใจ เพื่อให้ครูเกิดความคิดที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้สนทนาหรือพูดคุยกับบุคคลที่ทำงานได้เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างโอกาสให้เกิดขึ้นกับคุณครูเพื่อปลูกจิตสำนึกในการทำงาน มีการจัดการอบรมให้คุณครูเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ต้องมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ ให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ครูควรรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเองสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้ครู...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้ครูรุ่นใหม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคุณครูและนักเรียน โรงเรียนมีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนระเบียบวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปลูกฝังการปฏิบัติตนตามหลักการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ประพฤติตนอย่างถูกต้องให้เกิดการยอมรับแนะนำให้เกิด ความเชื่อมั่นโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในสังคมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงควรเป็นผู้ให้และครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมเพื่อให้เกิดความศรัทธาในวิชาชีพต่อไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้บุคลากรทางการศึกษาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพตลอดจนเสียสละมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม ไม่เอางานของตนเองมาเข้าร่วมกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ควรสร้างและส่งเสริมให้กำลังใจคุณครูได้รับมอบหมายงานที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติตนให้คุณครูนำหลักครองตนครองงานมาใช้ดำเนินการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จมีการให้กำลังใจการทำงานอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 14 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสร้างแนวทางที่ดีคือเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ เรื่องสร้างทีมให้รู้จักช่วยเหลือกันสนับสนุนเสียสละเห็นประโยชน์ส่วนตนน้อยกว่าประโยชน์ส่วนรวมทำตนให้เป็นประโยชน์มีวินัยรับผิดชอบยกย่องชมเชยถ้าผู้ที่ประสบผลสำเร็จส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งให้ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายและระเบียบวินัยเพื่อจะได้เข้าใจมากขึ้นและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนตามหลักการที่ดีในการครองตนครองคนครองงานโดยการสร้างความปกติให้ปฏิบัติตามให้รู้ถึงผลดีผลเสียของการไม่ทำกฎระเบียบหรือการผิดวินัย ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ความรักเพื่อให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพมีอุดมการณ์เสียสละมีความรับผิดชอบอุทิศตนเพื่อส่วนรวมและลูกศิษย์โรงเรียนควรให้คำแนะนำสร้างแบบอย่างที่ดีในองค์กรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาในวิชาชีพของตนเองจะต้องพัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องการปฏิบัติงานความมีวินัยในตนเองมีความรับผิดชอบในวิชาชีพให้คำแนะนำ นิเทศในเรื่องการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและการอยู่ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายของการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, สัมภาษณ์, 13 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติตนอย่างมีสติไม่ประมาทตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยไม่ปฏิบัติตัวเกินศักยภาพของตนเอง ส่งเสริมให้ทำอาชีพเสริมจากงานราชการเช่นการทำเกษตรกรรมเลี้ยงสัตว์หรืออาชีพใหม่ ๆ ทางออนไลน์เพื่อให้คุณครูมีความสุขและอยู่รอดในการดำเนินชีวิต สร้างแนวทางและปฏิบัติให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายทั้งเรื่องการปฏิบัติตนการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขโดยคุณครูต้องอาศัยหลักธรรมมายึดเหนี่ยวจิตใจและปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความสุขในชีวิต...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีรายละเอียด ตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

สมรรถนะหลักของครู	แนวทางการพัฒนา
การทำงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ
	2. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน
	3. ครูมีโอกาสจัดกิจกรรมร่วมกันและมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

(ต่อ)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู	แนวทางการพัฒนา	
	4. ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน	
	5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน	
	6. ครูให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	
	7. ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของครู	
	8. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีกับครูในช่องทางและทุกโอกาส	
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	1. ครูได้รับการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
		2. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
		3. ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ
4. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ		
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีการส่งผลงานประกวดแข่งขันทางวิชาการ		
6. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายพัฒนา		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	7. ครูควรได้รับการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่เสมอ	
	8. ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	
การพัฒนาตนเอง	1. ครูมีโอกาสเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานในเรื่องที่สนใจ	
	2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	
	3. ครูควรได้เรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ผ่านระบบออนไลน์ หลาก ๆ ช่องทาง	

(ต่อ)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

สมรรถนะหลักของครู	แนวทางการพัฒนา
	4. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดทำ PLC อย่างต่อเนื่อง
	5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
การบริการที่ดี	1. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการบริการ
	2. ครูทุกคนควรมีการทำข้อตกลงร่วมกันในการบริการโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ
	3. ครูควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ
	4. ครูควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ
	5. ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ครู และศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานที่ให้การบริการที่ดี
จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	1. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีอุดมการณ์เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อผู้ศิษย์และลูกศิษย์
	2. ผู้บริหารควรสร้างแบบอย่างที่ดีในองค์กรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง
	3. ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและนิเทศในเรื่องการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและการอยู่ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายหรือกติกาของการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข
	4. ผู้บริหารควรให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป
จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ	5. ผู้บริหารควรมีการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องการปฏิบัติงาน ความมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู พบว่า ได้แนวทางการพัฒนาทั้งสิ้นจำนวน 31 แนวทาง คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 8 แนวทาง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 8 แนวทาง ด้านการพัฒนาตนเอง 5 แนวทาง การพัฒนาตนเอง 5 แนวทาง ด้านการบริการที่ดี และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 แนวทาง

3. ผลการวิจัยในระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 4 การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของครู		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.88	0.11	มากที่สุด	4.62	0.18	มากที่สุด
2.	การบริการที่ดี	4.89	0.10	มากที่สุด	4.51	0.46	มากที่สุด
3.	การพัฒนาตนเอง	4.94	0.05	มากที่สุด	4.66	0.32	มากที่สุด
4.	การทำงานเป็นทีม	4.96	0.03	มากที่สุด	4.65	0.33	มากที่สุด
5.	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.86	0.13	มากที่สุด	4.71	0.24	มากที่สุด
รวม		4.90	0.08	มากที่สุด	4.63	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่า

1. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.03) รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.05) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.10) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.11) และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โดยรวมมี ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ โดยเรียงลำดับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.24) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.66$, S.D.= 0.32) การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.65$, S.D.= 0.33) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.18) และ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ	4.86	0.13	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
2. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.13	มากที่สุด
3. ครูมีโอกาสจัดกิจกรรมร่วมกันและมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
4. ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.13	มากที่สุด
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน	4.86	0.13	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
6. ครูให้ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7.	ผู้บริหารมอบหมายงานตามหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของครู	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารควรส่งเสริมให้กำลังใจยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีกับครูในช่องทางและทุกโอกาส	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
รวม		4.96	0.03	มากที่สุด	4.65	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า

1. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.96$, S.D. = 0.03) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ครูมีโอกาสจัดกิจกรรมร่วมกันและมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงาน เป็นทีม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่ามีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครู ทุกคน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) รองลงมา คือผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ครูมีโอกาสจัดกิจกรรม

ร่วมกันและมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานตามหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของครู ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีกับครูในทุกช่องทางและทุกโอกาส ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
หลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูได้รับการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.71	0.18	มากที่สุด
2. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.86	0.13	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
3. ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
4. ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.13	มากที่สุด
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีการส่งผลงานประกวดแข่งขันทางวิชาการ	4.86	0.13	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
6. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายพัฒนา	4.43	0.53	มาก	4.43	0.53	มาก
7. ครูควรได้รับการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนอยู่เสมอ	4.86	0.13	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
8. ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.13	มากที่สุด
รวม	4.88	0.11	มากที่สุด	4.62	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาลดต่ำ คือ ครูได้รับการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ครูควรได้รับการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

2. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาลดต่ำ คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) รองลงมา คือ ครูได้รับการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.18) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจนและตรงกับความสามารถ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้คุณครูได้มีการส่งผลงานประกวด แข่งขันทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่าย พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) และผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 ครูมีโอกาสเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานในเรื่องที่สนใจ	4.86	0.13	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาหา ความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.13	มากที่สุด
3 ครูควรได้เรียนรู้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านระบบออนไลน์ หลาย ๆ ช่องทาง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.13	มากที่สุด
4 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน และภายนอกสถานศึกษา จัดทำ PLC อย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำ ทางวิชาการ สร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.86	0.13	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
รวม	4.94	0.05	มากที่สุด	4.66	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนา
ตนเอง พบว่า

1. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง
โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.05) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาลำ คือ
ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ครู
ได้เรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านระบบออนไลน์หลาย ๆ ช่องทาง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ครู
ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้ครูจัดทำ PLC อย่างต่อเนื่อง
($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ ครูมีโอกาสเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานใน
เรื่องที่น่าสนใจ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างเครือข่าย

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ครูได้เรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านระบบออนไลน์หลาย ๆ ช่องทาง ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) รองลงมา คือ ครูมีโอกาสเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานในเรื่องที่สนใจ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ครูควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้ครูจัดทำ PLC อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี

การบริการที่ดี	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการบริการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
2. ครูทุกคนควรมีการทำข้อตกลงร่วมกันในการบริการโดยให้มีส่วนรับผิดชอบ	4.86	0.13	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3. ครูควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	4.86	0.13	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
4. ครูควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	4.86	0.13	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
5. ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ครู และศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานที่ให้การบริการที่ดี	4.86	0.13	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
รวม	4.89	0.10	มากที่สุด	4.51	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการบริการที่ดี พบว่า

1. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดี โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนัก ให้ครูเห็นความสำคัญของการบริการ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา คือ ครูทุกคนควรมีการทำข้อตกลงร่วมกันในการบริการ โดยให้มีส่วนรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ครูควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการโดยการสอบถาม สันทนาหรือเขียนข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ครูควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ครู และศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานที่ให้การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ตามลำดับ

2. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านการบริการที่ดีโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนัก ให้ครูเห็นความสำคัญของการบริการ ($\bar{X} = 5.57$, S.D. = 0.41) ครูควรศึกษาความต้องการของผู้รับบริการโดยการสอบถาม สันทนาหรือเขียนข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 5.57$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ครู และศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้หน่วยงานที่ให้การบริการที่ดี ($\bar{X} = 5.57$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ครูทุกคนควรมีการทำข้อตกลงร่วมกันในการบริการ โดยให้ครูทุกคนมีส่วนรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) ครูควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครู เกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีอุดมการณ์เสียสละ มีความรับผิดชอบ อุทิศตนเพื่อส่วนรวมและลูกศิษย์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ผู้บริหารควรสร้างแบบอย่างที่ดีในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.86	0.13	มากที่สุด
3. ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและนิเทศในเรื่องการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและการอยู่ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายหรือกติกาของการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข	4.86	0.13	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
4. ผู้บริหารควรให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป	4.86	0.13	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
5. ผู้บริหารควรมีการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องการปฏิบัติงาน ความมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ	4.57	0.41	มากที่สุด	4.57	0.41	มากที่สุด
รวม	4.86	0.13	มากที่สุด	4.71	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า

1. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีอุดมการณ์เสียสละ มีความรับผิดชอบต่อศิษย์ตนเพื่อส่วนรวมและลูกศิษย์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) ผู้บริหารควรสร้างแบบอย่างที่ดีในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมา ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและนิเทศในเรื่องการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติตนและการอยู่ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายหรือกติกาของการอยู่ร่วมกันในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ผู้บริหารควรให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรมีการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ เรื่อง การปฏิบัติงาน ความมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีอุดมการณ์เสียสละ มีความรับผิดชอบอุทิศตนเพื่อส่วนรวมและลูกศิษย์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ผู้บริหารควรสร้างแบบอย่างที่ดีในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.13) ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและนิเทศในเรื่องการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและการอยู่ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายหรือกติกาของการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารควรให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ผู้บริหารควรมีการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องการปฏิบัติงาน ความมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการบริการที่ดี และ 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามลำดับ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 อยู่ระหว่าง 0.30–0.34 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการบริการที่ดี และ 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามลำดับ

5.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ได้แนวทางการพัฒนาทั้งสิ้นจำนวน 31 แนวทาง คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 8 แนวทาง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

8 แนวทาง ด้านการพัฒนาตนเอง 5 แนวทาง การพัฒนาตนเอง 5 แนวทาง ด้านการบริการที่ดีและ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 แนวทาง

5.1.3 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของครู มีระดับมากที่สุด และผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของครู มีระดับมากที่สุด

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากครู มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุน เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นและสังคมให้ปฏิบัติตาม หลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทะเวศร์ ศรบรรศึก (2560) ได้ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากน้อยไปหามากคือ ด้านจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานวิทย์ แสงอยู่ (2563, น. 1-10) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก สมรรถนะหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, น. 144-157) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สมรรถนะหลัก ของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวรรณ สุวณโณ (2563, น. 14-24) รูปแบบการพัฒนา

สมรรถนะหลักของครูตามหลักกัลยาณมิตรธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 พบว่า สภาพสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรม และ จรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ครูให้รู้จักเสริมแรง ให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ครูให้ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ครูให้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ตามโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูให้มีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาด ปาสสาสัย (2564, น. 146-158) ได้ศึกษาสภาพสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และวิธีการพัฒนาบุคลากรครู ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วยตนเองที่เลี้ยงสอนงาน โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

5.2.3 ผลการศึกษาคำความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานรู้จักเสริมแรง ให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ครูให้ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ครูให้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ตามโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ครูให้มีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pitsoe (2014, pp. 144-145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการ ทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิก ส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนา ความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kennedy and Dresser (2005, pp. 20) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-Based Workplace” ผลวิจัย สรุปได้ว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่

ลูกจ้างนำมาใช้ในการ จัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงาน ขององค์กร ต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ ความสามารถและ ยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดการจุดอ่อนและกำจัดการคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องอาศัย กระบวนการ และ ความ สามารถ กุญแจสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้อง มีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถ อย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไร ให้เหมาะสมกับงาน

5.2.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการทำงานที่มีความเหมาะสมมากที่สุดทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วม ส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการมอบหมายงานตามหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถของครู และส่งเสริม ให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีกับครูในช่องทางทุกโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวิทย์ แสงอยู่ (2563 น.1-11) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครู และเสนอแนวทางการพัฒนา สมรรถนะหลักของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันทำงานเป็นทีม สร้าง เครือข่ายครู ใช้วิธีการโค้ช (Coaching) และ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มีการนิเทศติดตามงานอย่างเป็นระบบ 2) ครูพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ และร่วมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และคณะ (2563, น.64-75) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม พบว่า มีโครงการสร้างครูทำงานเป็นทีม และการสร้างระบบครูพี่เลี้ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มาลัย (2562, น. 109-117) 2) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนา สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น รู้จัก ช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อนร่วมงานและชุมชน รู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฉลาด ปาสสาสัย (2564, น. 146-158) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรครูประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วยตนเองพี่เลี้ยงสอนงาน โปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Pitsoe (2014, pp. 144-145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการ ทำงานเป็นทีมของ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิก ส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของ การสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนา ความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bambang Budi Wiyono (2018, pp. 705-725) ได้ ศึกษาการประเมินตนเอง ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การทำงานของครู พบว่า เทคนิคการประเมินตนเองของผู้นำที่พัฒนาขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพใน การปรับปรุงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของครู ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม และการ ปรับปรุงโรงเรียน

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความเป็นไปได้มากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ควรสร้างความตระหนักให้ครูเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีอุดมการณ์เสียสละ มีความรับผิดชอบ อุทิศตนเพื่อส่วนรวมและลูกศิษย์ สร้างแบบอย่างที่ดีในองค์กรเพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าและ พัฒนาในวิชาชีพของตนเอง ให้คำแนะนำและนิเทศในเรื่องการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและการอยู่ ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายหรือกติกากฎของการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในการทำงานอย่างมีความสุข ให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานและประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป และควรมีการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เรื่อง การปฏิบัติงานความมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทะเวศร์ ศรรบศึก (2560) ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 พบว่าสถานศึกษาควรให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานดี และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ควรมีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพ ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มาลัย (2562, น. 109-117) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพ ที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และคณะ (2563, น.64-75) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม พบว่า มีนโยบาย ส่งเสริมการอบรมปลูกฝัง ยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด และมีรางวัลสำหรับครูดีเด่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตพิรพัฒน์ ทะมานนท์ (2562, น. 5702-5716) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูตามหลักพุทธธรรม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก พบว่าครูต้องตระหนักถึงหน้าที่ความ รับผิดชอบในความเป็นครูและมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิชาต่าง ๆ และเทคนิคใน การถ่ายทอด มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะหลักของครู ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งต้องส่งเสริมในเรื่องการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม มีความรักความศรัทธาในวิชาชีพ มีวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

5.3.1.2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งต้องส่งเสริมในเรื่องการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีมีส่วนร่วมในการทำงานอย่าง ๆ สม่าเสมอ ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันให้มากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของครูที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสถานศึกษาควรศึกษาแนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน และควรส่งเสริมให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู แสดงความยินดีกับครูในช่องทางและทุกโอกาส

2) ครูได้มีโอกาสจัดกิจกรรมร่วมกันและมีส่วนร่วมในการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติร่วมและส่งเสริมให้ครูแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามที่ดีเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน

5.3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม

5.3.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม

5.3.2.4 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2551). *จริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน*.

กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21*.

สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/upload/news2/FileUpload/13037-7931.pdf>.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.

กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). *การจัดการความรู้ในองค์กรและการณศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.

กฤษณี คาชาย. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ครรรชิต มัลยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. สืบค้นจาก

http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.

จรัมพร ประถมบุรณ์. (2548). *การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.

จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์.

จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.

จำเนียร พลหาร. (2553). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ฉลาด ปาสสาสัย. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู*

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วารสารมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตราชภัฏ*. 10(1), 146-158.

ฉลองศรี พิมพ์สมพงศ์. (2546). *การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว* (พิมพ์ครั้งที่ 4).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการและการตลาดบริการ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.

ชัชวลิต สรวารี. (2550). *การบริหารคนกับองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และคณะ. (2563). แนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิชาการ ศรีปทุมชลบุรี*. 17(2), 64-75.
- ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. (2549). *การตลาดบริหาร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น .
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2545). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- ณรัชชอร์ ศรีทอง. (2554). *การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. (2543). *ทฤษฎีและแนวทางการพัฒนาสังคม*. ในเอกสารการสอนชุดวิชา *คหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ School Based Management SBM*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- ทองศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2550). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*. ชัยภูมิ: สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทเวศร์ ศรบริศีก (2560). *ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2548). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- อัมรงค์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- อัมรงค์ คงคาสวัสดิ์. *Competency ภาคปฏิบัติเข้าทำการอย่างไร*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2549). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: องค์กรศิลป์การพิมพ์.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นิศารัตน์ รวมวงษ์. (2549). *การกำหนดชุดโครงการวิจัย และการบูรณาการผลการวิจัย*.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ราโชติ. (2548). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. อุบลราชธานี : ออฟเซ็ตการพิมพ์.
ประกอบ กุลเลี้ยง. (2548). *การบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่*.
กรุงเทพฯ: การพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ประคอง สุขนธจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประหยัด ชำนาญ และสาคร อัจฉกร. (2563). การพัฒนาการทำงาน เป็นทีมสำหรับสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 17(76), 77-88.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปราณี รามสูต. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย. (2540). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นระหว่างวิธีการ
จัดเรียงลำดับความสำคัญที่ต่างกัน โดยใช้เครื่องมือการประเมินความต้องการ จำเป็นที่มีการ
ตอบสนองเดี่ยว (รายงานผลงานวิจัย)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิต.
- พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่12).
กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- พระมหาสุวรรณ สุวณฺโณ. (2563). รูปแบบการพัฒนาศมรณะหลักของครูตามหลัก
กัลยาณมิตร ธรรมในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4.
วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง. 9(2), 14-24.
- พระราชวรมนี. (2541). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2560). การพัฒนาศมรณะหลักและประสิทธิภาพในการทำงาน
ของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 31(100), 144-157.
- ไพโรจน์ บาลัน . (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์จำกัด.
- ไพศาล วรคำ. (2562). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ภาณุวิทย์ แสงอยู่. (2563). แนวทางการพัฒนาศมรณะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ ทางการศึกษา*. 15(2), 1-10.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2550). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: วิ.เจ พรินติง.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พุทธศักราช 2561-2580)*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก วันที่ 13 ตุลาคม 2561.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553ก). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2542.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553ข). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553*. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก วันที่ 22 กรกฎาคม 2553.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2548). *การบริหาร : หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2553). *การบริหารการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21, เอกสารประกอบการบรรยาย ในการสัมมนาวิชาการ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *โรงเรียนนิติบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง. (2557). *กิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเด็ก*. กรุงเทพฯ: เอส.ออฟเซ็ทกราฟิคดีไซน์.
- วัลดา บินชาเว็น. (2543). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส แอนดกราฟฟิค.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนิสิตนักศึกษ*. กรุงเทพฯ: ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิไลวรรณ มาลัย. (2562). *สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์. 7(2), 109-118.*
- วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2543). *คุณภาพในงานบริการ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัลดา บินชาเว็น. (2543). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส แอนดกราฟฟิค.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนิสิตนักศึกษ*. กรุงเทพฯ: ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.

- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2554). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วีไลวรรณ มาลัย. (2562). สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์*. 7(2), 109-118.
- วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2543). *คุณภาพในงานบริการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- วีระ พรหมอารักษ์. (2547). *การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านสมวิไลอำเภอบ้านดุงจังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารบุคลากรภาครัฐ : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริพงษ์ เคาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บิ๊ก พอยท์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมคิด บางโม, 2552. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒนา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2547). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- สาโรช บัวศรี. (2549). *การศึกษาและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: กริสต์ ดีไซน์ แอนด์ คอมมูนิเคชั่น.
- สมิต สัชฌุกร. (2542). *การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชนจำกัด.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency- based Learning* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุกัญญา มกฏอรุณี. (2550). สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารโดมทัศน์*. 2(28), 3-10.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2548). รายงานการวิจัยการจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของ 90 บุคลากร : หัวใจสำคัญของการพัฒนาอุดมศึกษาไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 48(1), 50-53.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แชนดเมตสติเกอร์ แอนดดีไซน์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *พัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- แพร์ เขต 1-2. สืบค้น <http://www.addkute3.com/wp-content/uploads/2013/05/>.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2563ก). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562*. ขอนแก่น: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2563ข). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พุทธศักราช 2563-2565*. ขอนแก่น: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นจาก <http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557ก). *การประชุมสัมมนา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อประกอบวิชาชีพ*. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557ข). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: บริษัทธนาเพชร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พุทธศักราช 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). *การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองจังหวัดระยอง.*
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัญญา ศรีสมพร. (2549). *การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager.* New York: McGraw-Hill.
- Castillo, E., (2005). Setup adjustment of multiple lots using a sequential Monte Carlo
Method. *Technometrics*, 48 (3),
- Ivey, S. L. (2002). *Workplace competencies (SCANS) of job as reported by human
resource personnel.* Ed.D., University of Missouri–Columbia.
- Kennedy and Dresser, G. (2005). Creating a Competency-Based Workplace. *Benefits
and Compensation Digest*. 42(2), 19–23.
- Parry, S. B. (1997). The quest for competencies. *Journal of Training*, 48-56.
- Pitsoe, J. Victor. (2014). How do school Management Teams Experience Teamwork:
A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, *Uganda.*
Mediterranean Journal of Social Sciences. 5(3), 138-145.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. 9th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Spencer, M., and Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for superior
Performance.* New York: John Wiley and Sons.
- Sabah Agha. (2012). Effect of Core Competence on Competitive Advantage and
Organizational Performance. *International Journal of Business and
Management*. Vol. 7(1), 192-204.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ก.1 รายนามผู้เชี่ยวชาญหาคุณภาพของเครื่องมือ

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	เชี่ยวชาญด้าน
1	นายสุทัศน์ แก้วคำ	ค.ม. (การบริหาร การศึกษา)	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการ บริหารจัดการ การศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม	การบริหาร การศึกษา
2	นายภัทรพงศ์ สุทธิ	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	ผู้อำนวยการ โรงเรียนขอนแก่น ต่อประดิษฐ์ระหอกโพธิ์ สพป.ขอนแก่น เขต 3	การบริหาร การศึกษา
3	น.ส. รุ่งนภา แสนอำนวย ผล	ปร.ด. (การวัดและ ประเมินผล การศึกษา)	ศึกษานิเทศ สพป.ขอนแก่น เขต 3	การวัดผลและ ประเมินผล
4	น.ส. จุฬาลักษณ์ ดอกเข็ม	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	ครูโรงเรียน บ้านวังยาวสามัคคี สพป.ขอนแก่น เขต 3	เนื้อหาและ ภาษา
5	นางจินตนา โนนวงศ์	กศ.ม. (วิจัยและ ประเมินผล การศึกษา)	ครูโรงเรียน ชุมพลโพธิ์พิสัย สพม.หนองคาย	สถิติสำหรับ การวิจัย



ภาพที่ ก.1 QR CODE หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

ตารางที่ ก.2 รายชื่อโรงเรียนทดลองใช้เครื่องมือ

ลำดับที่	สถานศึกษา	สังกัด	แบบสอบถาม (ชุด)
1.	โรงเรียนขอนแก่นประจักษ์วิทยาคม	สพป. ขอนแก่น เขต 3	6
2.	โรงเรียนบ้านโนนแดง	สพป. ขอนแก่น เขต 3	6
3.	โรงเรียนบ้านเหล่าโนนคูณ	สพป. ขอนแก่น เขต 3	6
4.	โรงเรียนบ้านวังยาวสามัคคี	สพป. ขอนแก่น เขต 3	6
5.	โรงเรียนบ้านบ้านหลุมคา	สพป. ขอนแก่น เขต 3	6
6.	โรงเรียนบ้านห้วยแคน	สพป. ขอนแก่น เขต 3	6
7.	โรงเรียนบ้านหันศิลางาม	สพป. ขอนแก่น เขต 3	6
รวม			42



ภาพผนวก ก.2 QR Code หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ธว๐๖๑๙.๐๒/๖๒๕๒๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๙๐๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๔

กลุ่มอำนาจการ สทพ. ขอนแก่น เขต 3

รับที่ 149 วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

เวลา ผู้ปฏิบัติ

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต ๓

ด้วยนางสาวบังอร แบน้อย นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๖๒๕๒๑๐๒๐๐๓๐๖ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต ๓” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๓ จากสถานศึกษา ๒๐๓ แห่ง โดยมี
ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน ๑๒๓ คน และครูผู้สอน ๑๗๗ คน รวมทั้งหมด ๓๐๐ คน โดยใช้
แบบสอบถาม ๑๕๐ ฉบับ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ใน ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวบังอร แบน้อย

นิสิตระดับปริญญาโท

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

โทรศัพท์ ๐๔๓๓/๒๑๑๔ ต่อ ๑๖๓

นางสาวบังอร แบน้อย
ผู้วิจัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ ศรีวาปี)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

(นางละมัย ภูศรีฤทธิ์)
ผู้อำนวยการกลุ่มอำนาจการ



ภาพที่ ก. 3 QR CODE หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ตารางที่ ก.3 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
1.	รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ	กศ.ด. (การบริหารและ พัฒนาการศึกษา)	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2.	ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญยพันธ์	ปร.ด. (การบริหาร การศึกษา)	ผู้ช่วยอธิการบดี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
3.	นางสาวปาริชาติ เกสัชชา	ปร.ด. (ผู้นำทางการ ศึกษาและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์)	ศึกษานิเทศก์ สพป.เชียงใหม่ เขต 2
4.	นางจิระภา ธรรมนำศีล	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	ศึกษานิเทศก์ สพป.ขอนแก่น เขต 2
5.	นายสุวิทย์ วงษาไฮ	ค.ด. (การบริหาร จัดการการศึกษา)	ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลร้อยเอ็ด สพป. ร้อยเอ็ด เขต 1
6.	นายชาญชัย ไชยพิศ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล บุรีรัมย์ สพป. บุรีรัมย์ เขต 1
7.	นางชุดิมา กะริอุณะ	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้าน หนองคลอง สพป. ขอนแก่น เขต 1
8.	นางพัชราภรณ์ ป้องคำสิงห์	กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา)	ครู โรงเรียนอนุบาล ศรีเชียงใหม่ สพป.หนองคาย เขต 1
9.	นายกิตติชัย มาลัยไธสงค์	ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์และ สารนิเทศศาสตร์)	ครู โรงเรียนบ้านสร้างแป้น ดอนนาแพง สพป.ขอนแก่น เขต 2



ภาพที่ ก.4 QR CODE หนังสือขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

ตารางที่ ก.4 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง
1.	ผศ. กนกวรรณ ศรีวาปี	กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
2.	ผศ.ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ	ปร.ด. (การบริหาร การศึกษา)	ประธานกรรมการหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
3.	ดร.วีระศักดิ์ ลั่นสี	ค.ด. (การบริหารจัดการ การศึกษา)	ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านทันคูเหนือ สพป.มหาสารคาม เขต 3
4.	นายพรสมบัติ ศรีไสย	ปร.ด. (การบริหาร การศึกษา)	ผู้อำนวยการโรงเรียน ชุมชนบ้านแวงใหญ่ สพป.ขอนแก่น เขต 3
5.	นายยุทธศาสตร์ วาดวงศรี	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองบัว สพป. นครราชสีมา เขต 7
6.	นางอภัยวรรณ กงเพชร	ค.ม. (การบริหารจัดการ การศึกษา)	โรงเรียนบ้านหนองซอน สพป.มหาสารคาม เขต 3
7.	นางยุวระภา จำลอง	กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	โรงเรียนบ้านโสกน้ำขาว สพป.ขอนแก่น เขต 3



ภาพที่ ก.5 QR CODE หนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนา



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู จำนวน 25 ข้อ
3. ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านรายการคำถามในแต่ละหัวข้อให้ดีกว่าก่อนที่จะทำการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
4. วิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะหลักของครู ตามรายพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะตามความเป็นจริง
5. แบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามถือว่าเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามในทางใด ๆ ทั้งสิ้นแต่ในทางตรงกันข้าม จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดในการนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

นางสาวบังอร แปน้อย
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์เรืองสุวรรณ โทร. 0-8002-0777-3 อาจารย์ที่ปรึกษา
 นางสาวบังอร แปน้อย โทร. 0875096825 ผู้ทำการวิจัย

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24. ครูปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จ										
25. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นและ สังคมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู										

ขอความกรุณาท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนทุกท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างดีด้วยค่ะ ตอบแบบสอบถามใน <https://forms.gle/h8yxNePcFP93Uobj7> หรือสแกน QR CODE



ภาพที่ ข.1 QR CODE แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

ขอบคุณค่ะ
นางสาวบังอร แพน้อย
นักศึกษาปริญญาโท

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้สัมภาษณ์

วุฒิการศึกษา.....

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน.....

ผู้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

1. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการพัฒนาตนเองให้มี
ประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการบริการที่ดีให้มี
ประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3**

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ในประเด็นความเหมาะสมและความเป็นไปได้
2. โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่อง โดยกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้
ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

แนวทางการพัฒนา สมรรถนะหลักของครู	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงครู เพื่อสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน										

จากตัวอย่าง แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงครูเพื่อสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวบังอร แพน้อย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แนวทางการพัฒนา สมรรถนะหลักของครู	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและนิเทศในเรื่อง การปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและการอยู่ ร่วมกันตามระเบียบข้อบังคับกฎหมายหรือ กติกากองการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้ เกิดความรักความสามัคคีในการทำงาน อย่างมีความสุข										
4. ผู้บริหารควรให้กำลังใจสนับสนุนบุคลากร ให้ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป										
5. ผู้บริหารควรมีการอบรมพัฒนาครูให้มี ความรู้เรื่องการทำงาน ความมีวินัย ในตนเอง มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ										

ตอบแบบสอบถามใน <https://forms.gle/xHemaEjTkfyPoDjX9>

หรือ สแกน QR CODE

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASarakham UNIVERSITY



ภาพที่ ข.2 QR CODE แบบประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

นางสาวบังอร แปน้อย

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภานต์เรืองสุวรรณ โทร. 0-8002-0777-3 อาจารย์ที่ปรึกษา

นางสาวบังอร แปน้อย โทร. 0875096825 ผู้ทำการวิจัย



ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อที่	สมรรถนะหลัก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน									
1.	ครูวางแผน กำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2.	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้มี คุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3.	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.	ครูติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทำให้ งานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5.	ครูพัฒนาการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการบริการที่ดี									
6.	ครูให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส เอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7.	ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8.	ครูให้บริการอย่างมีความเคารพ อ่อนน้อมและให้เกียรติรับบริการ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
9.	ครูให้บริการโดยยึดความต้องการ ของผู้รับบริการเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10.	ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบ การให้บริการได้อย่างประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะหลัก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาตนเอง									
11.	ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12.	ครูติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
13.	ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
14.	ครูให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15.	ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
การทำงานเป็นทีม									
16.	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
17.	ครูเสริมแรงให้กำลังใจ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18.	ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะหลัก	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการทำงานเป็นทีม									
19.	ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ตามโอกาสในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20.	ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู									
21.	ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุน เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22.	ครูมีวินัย และความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23.	ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24.	ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25.	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่น และสังคมให้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

หมายเหตุ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

ตารางที่ ค.2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ข้อที่	สมรรถนะหลัก	ค่าความเชื่อมั่น		ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1.	ครูวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0.91	0.92	0.58	0.58
2.	ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพถูกต้องสมบูรณ์	0.91	0.92	0.64	0.48
3.	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0.91	0.92	0.48	0.31
4.	ครูติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทำให้งานมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น	0.91	0.92	0.54	0.57
5.	ครูวางแผน กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0.91	0.92	0.71	0.75
ด้านการบริการที่ดี					
6.	ครูให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส เอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	0.91	0.92	0.37	0.78
7.	ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า	.91	0.92	0.67	0.81
8.	ครูให้บริการอย่างมีความเคารพ อ่อนน้อม และให้เกียรติผู้รับบริการ	0.91	0.92	0.80	0.54
9.	ครูให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการ เป็นหลัก	0.91	0.92	0.68	0.64

(ต่อ)

ตารางที่ ค.2 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะหลัก	ค่าความเชื่อมั่น		ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
ด้านการบริการที่ดี					
10.	ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.91	0.92	0.77	0.58
ด้านการพัฒนาตนเอง					
11.	ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	0.91	0.92	0.55	0.59
12.	ครูติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นทุกครั้งที่มีโอกาส	0.91	0.92	0.52	0.72
13.	ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	0.91	0.92	0.43	0.38
14.	ครูให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	0.91	0.92	0.68	0.72
15.	ครูมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	0.91	0.92	0.81	0.55
16.	ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานเพื่อนร่วมงาน	0.91	0.92	0.55	0.68
17.	ครูเสริมแรงให้กำลังใจ ให้เกียรติยกย่องชมเชย เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	0.91	0.92	0.41	0.74

(ต่อ)

ตารางที่ ค.2 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะหลัก	ค่าความเชื่อมั่น		ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
ด้านการทำงานเป็นทีม					
18.	ครูปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ได้อย่างเหมาะสม	0.91	0.92	0.50	0.64
19.	ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้ อย่างเหมาะสม ตามโอกาสใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.91	0.92	0.41	0.82
20.	ครูมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.91	0.92	0.39	0.83
ด้านการพัฒนาตนเอง					
21.	ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุน เสียสละอุทิศตนเพื่อ ประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ	0.91	0.92	0.53	0.84
22.	ครูมีวินัย และความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	0.91	0.92	0.50	0.61
23.	ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ เหมาะสมกับสถานะของตน	0.91	0.92	0.75	0.64
24.	ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	0.91	0.92	0.53	0.61

(ต่อ)

ตารางที่ ค.2 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะหลัก	ค่าความเชื่อมั่น		ค่าอำนาจจำแนก	
		สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

25.	ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริม ผู้อื่นและสังคมให้ปฏิบัติตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพครู	0.91	0.92	0.41	0.62
-----	---	------	------	------	------

ค่าคุณภาพเครื่องมือ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	0.37 - 0.81	0.31 - 0.84
ค่าความเชื่อมั่น	0.91	0.92



ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการวิจัย

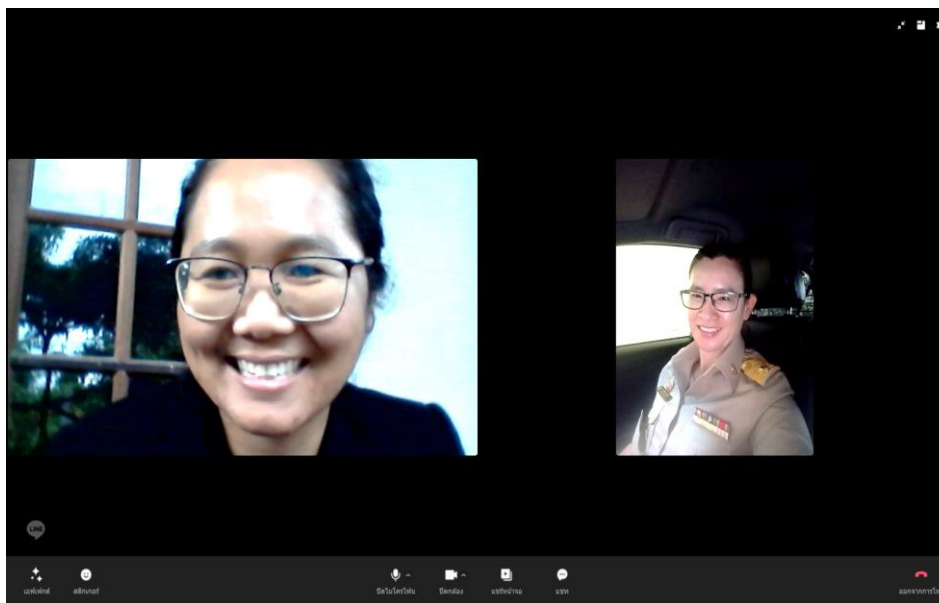
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ง.1 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วันที่ 23 กันยายน 2564 เวลา 14.00 น.



ภาพที่ ง.2 สัมภาษณ์ ดร.ธนาศักดิ์ ศิริบุญนนท์ ผู้ช่วยอธิการบดี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย วันที่ 22 กันยายน 2564 เวลา 09.00 น.



ภาพที่ จ.3 สัมภาษณ์ นางสาวปาริชาติ เกษัชชา ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 วันที่ 20 กันยายน 2564 เวลา 16.00 น.
ผ่านระบบออนไลน์ (line meeting)



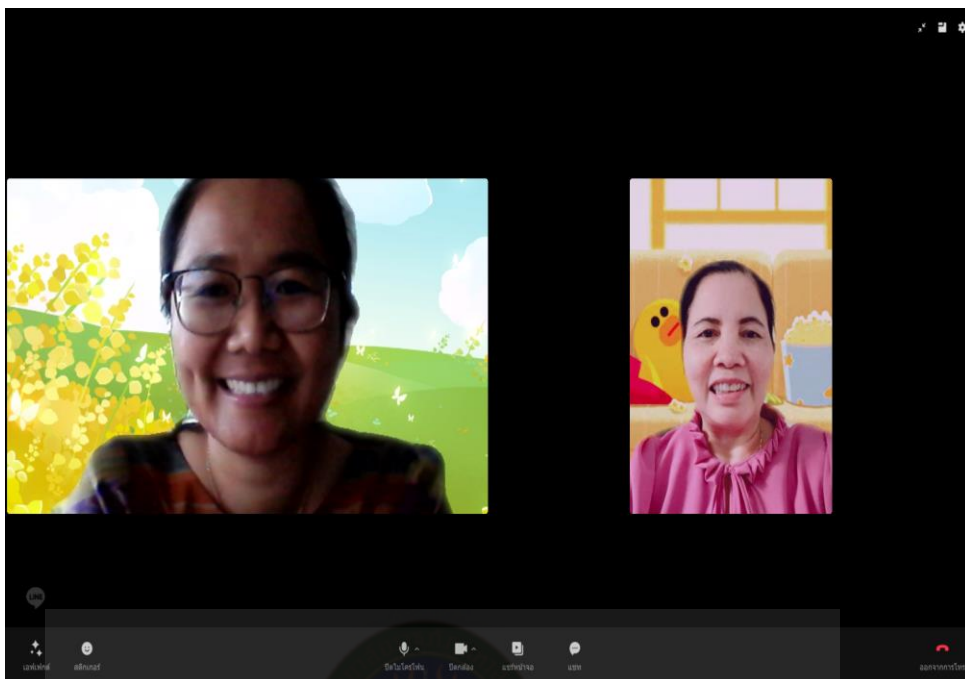
ภาพที่ จ.4 สัมภาษณ์ นางจิระภา ธรรมนำศีล ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 วันที่ 21 กันยายน 2564 เวลา 09.00 น.



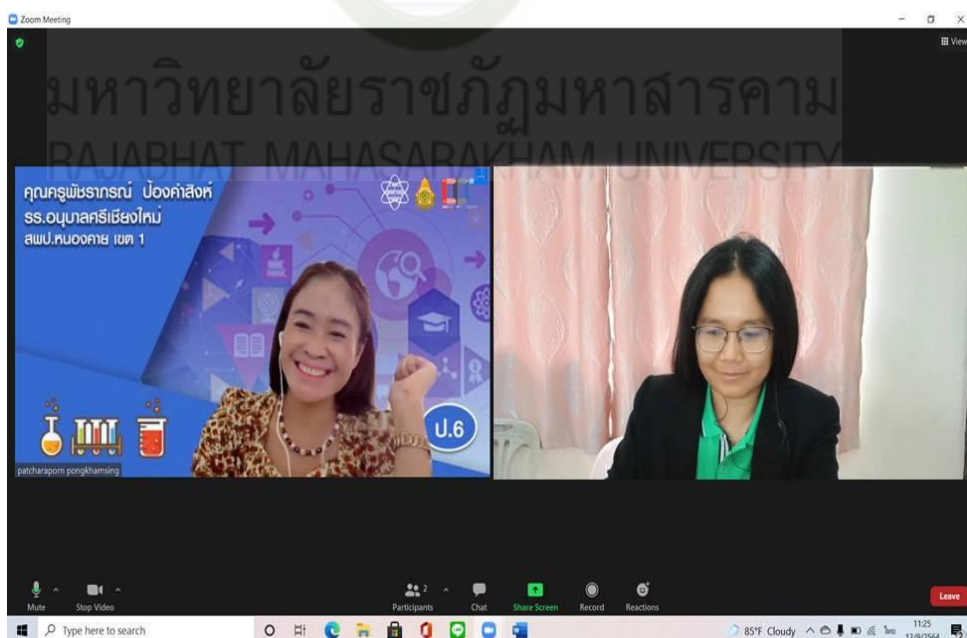
ภาพที่ ง.5 สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ วงษาโฮ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
วันที่ 14 กันยายน 2564 เวลา 11.00 น.



ภาพที่ ง.6 สัมภาษณ์ นายชาญชัย ไชยพิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบุรีรัมย์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
วันที่ 14 กันยายน 2564 เวลา 15.00 น.



ภาพที่ ง.7 สัมภาษณ์ นางชุตีมา กะริอุณะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองคลอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
วันที่ 23 กันยายน 2564 เวลา 16.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ (line meeting)



ภาพที่ ง.8 สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ ป้องคำสิงห์ครู โรงเรียนอนุบาลศรีเชียงใหม่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
วันที่ 13 กันยายน 2564 เวลา 09.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ (zoom meeting)



ภาพที่ ง.9 สัมภาษณ์ นายกิตติชัย มาลัยโธสงค์ ครูโรงเรียนบ้านสร้างแป้นดอนนาแพง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2
วันที่ 21 กันยายน 2564 เวลา 11.00 น.

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

บังอร แป้น้อย และชยาگانต์ เรืองสุวรรณ. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3, วารสารสำนักวิทยบริการ
และเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, 20(2),
กรกฎาคม-ธันวาคม 2565.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวบังอร แบน้อย
วัน เดือน ปี เกิด	5 พฤศจิกายน 2528
สถานที่เกิด	อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 143 หมู่ที่ 5 บ้านหนองหว้า ตำบลโนนแดง อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40110
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนขอนแก่นสัปดาห์ระหอกโพธิ์ ตำบลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40110
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2554	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2565	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม