

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ณภัค ยติกุลเกยูร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2564

**ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING COMPETENCIES OF
21ST CENTURY TEACHERS IN PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

NAPHAH YATIKUNKEYOON

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management
College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University
Academic Year 2021**



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บัณฑิตจบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เสนอโดย นางสาวณภัค ยติกุลเกียร

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ลงชื่อ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)

ลงชื่อ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตภา)

ลงชื่อ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ เนาวบุตร)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)

วันที่ ๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อผู้เขียน	ณภัค ชติกุลเกษร
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม่น โกศล
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 4) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 331 คน จากการการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) ได้จำนวนตามตารางการกำหนดขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และมีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X}$ =4.39) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ =4.04) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ =3.96) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ($\bar{X}$ =3.73)
2. สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผล

เพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\bar{X}=4.06$) ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X}=3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.82$)

3. ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีตัวแปร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ซึ่งตัวแปรทั้งสี่สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 70.80

5. แนวทางการบริหารที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลจากการวิจัยพบว่า

5.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

5.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงและความก้าวหน้าให้แก่ครู มีทัศนคติที่ดีต่อครู และมีใจเป็นกลาง

5.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการของครู รวมทั้งสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

5.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของครู ส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และส่งเสริมการฝึกอบรมตามความต้องการของครู

5.5 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู บำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และช่วยเหลือเมื่อครูเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายในการปฏิบัติงาน

Thesis Title	ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING COMPETENCIES OF 21 ST CENTURY TEACHERS IN PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Author	Naphak Yatikunkeyoon
Thesis Advisor	Dr. Pongpinyo Mankosol
Department	Educational Management
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of the study were Firstly, to study the competency of teachers in the 21st Century under Pathumthani Primary Educational service Area Office 1. Secondly, to study administrative factors affecting competency of teachers in the 21st century under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1. Thirdly, to study administrative factors in basic education school which could predict the competency of teachers in the 21st century under Pathumthani Primary Educational service Area Office 1. Fourthly, to investigate the management enhancing competencies of 21st century teachers.

The sample group was 327 teachers of the Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 from simple random sampling which got the numbers in the tables. The sample size was determined Krejcie and Morgan sample size. The instrument used for collecting the data was questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, means, and standard deviation (SD). There were Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and the Analysis Stepwise Multiple Regression.

The research findings were found that

1. Overall means in the competency of teachers in the 21st century was in the high level. Considering the individual aspects, it was found that the Ability of Assessment for Students' Development ($\bar{X}$ =4.13). The secondary level was the Ability of Information and Communication Technology ($\bar{X}$ = 4.06), Moral Ethics and Teachers' Codes of Conduct ($\bar{X}$ =3.95), The ability to work as a team and exchange of knowledge together ($\bar{X}$ =3.93) and the least means was the Ability of Facilitating Student-Centered Learning ($\bar{X}$ =3.82)

2. Administrative factors in institutes affecting the competency of teachers in the 21st century was at a high level. Considering the individual aspects, it was found the relationship between supervisors, colleagues, parents, and communities was at the highest level ($x=4.39$), the secondary level was the Terms of Progress and Stability in Work ($X=4.04$), Compensation and Benefits ($X=3.96$), Policies and Administration ($\bar{X}=3.89$) and the least means was environment management ($X=3.73$)

3. Administrative factors in Basic Education School had a significant relationship in its statistic of the competency of teachers in the 21st century. Its statistical significance was at 0.01 level.

4. The analysis stepwise multiple regression in predicting the competency of teachers in the 21st century, the study was found that factors which could predict the competency of teachers in the 21st century was Variable, Advancement and Stability in Work, Compensation and Benefits, Policies and Administration, and the Relationship between supervisors, colleagues, parents, and communities, and they were statistically significant at 0.00 level. All four variables can vary the competency of teachers in the 21st century for 70.80 percent.

5. According to the questionnaire and interview findings, the study indicated five major aspects.

Firstly, as regards the relationships among administrators, colleagues, parents, and communities, it was found that administrators should place emphasis on building relationships among staff members in the school at all levels and with related parties including parents and communities.

Secondly, concerning job security and career path, administrators should focus on establishing job security and career path, and their positive attitudes towards their teachers, impartiality, and ideology were ascertained to result in the performance which can achieve the desired objectives.

Thirdly, in relation to compensation and welfare, administrators should stress the importance of compensation and welfare policies for increased moral and of the sufficient provision of materials, tools, and equipment for operation.

Fourthly, as for policies and management, administrators should pay a particular attention on management deemed suitable for teacher development, promoting effective self-

development, freedom to use creativity in how work can be completed, and training that meets the teachers' needs.

Fifthly, with respect to work environment management, administrators should emphasize the promotion of work environment contributing to the positive level of satisfaction, care of school atmosphere accommodating its teachers, maintenance of instruments to keep them in good condition, and generous assistance when teachers are sick or injured because of an accident at work.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจาก ดร.พงษ์ภิญโญ
แมน โกลส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบ ได้ แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตาภา
และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ เนาวบุตร ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
วิทยานิพนธ์ให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ศรดา ชัยสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. นักรบ ภูมิแสน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วาสนา วิสฤตาภา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจ
เครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ที่ช่วยให้ข้อมูล จำนวนครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
และขอขอบพระคุณฝ่ายวิชาการ ครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่เป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำ
วิทยานิพนธ์ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่มีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา
พระคุณของบิดา มารดาที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดูให้การศึกษา ตลอดจนครูอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณ
ทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ณัฐกฤตา ยติกุลเกียร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฒ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามงานวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์.....	7
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา.....	11
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	15
2.3 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21.....	31
2.4 บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต1.....	54
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	66
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	71
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	75
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
4.2 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21.....	78
4.3 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21.....	85
4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	91
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21.....	93
4.6 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21.....	95
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	100
5.2 อภิปรายผล.....	103
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	131
บรรณานุกรม.....	132
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย หนังสือขอข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	151
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	161

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	163
ภาคผนวก จ ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1...	166
ภาคผนวก ฉ การทดสอบสมมติฐาน.....	170
ประวัติผู้เขียน.....	178

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากแนวคิด ของนักวิชาการ.....	24
2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากแนวคิด ของนักวิชาการ.....	26
2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะความเป็นครูในศตวรรษที่ 21จากแนวคิด ของนักวิชาการ.....	40
2.4 การสังเคราะห์สมรรถนะความเป็นครูในศตวรรษที่ 21จากแนวคิด ของนักวิชาการ.....	44
2.5 เปรียบเทียบลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 กับครูสมัยเก่า.....	48
3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	68
3.2 จำนวนประชากรผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยแบ่งตามอำเภอและแยกตามขนาดสถานศึกษา.....	69
4.1 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ตั้งสถานศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือนปัจจุบัน.....	75
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัย การบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21.....	79
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านนโยบายและ การบริหารงาน.....	80
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านสภาพแวดล้อมของ การทำงาน.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	82
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน.....	83
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ.....	84
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21.....	85
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ.....	86
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	87
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ.....	88
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	89
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน.....	90
4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสมรรถนะ ครูในศตวรรษที่ 21.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์สมรรถนะ ครูในศตวรรษที่ 21.....	92
4.16 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยการ บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	93

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 แผนภาพแสดง สมรรถนะหลัก (Core Competency).....	32
2.2 แผนภาพแสดง สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency).....	34

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งเน้นในด้าน 1) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวทางการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นความสำคัญในด้านความรู้และด้านคุณธรรม การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่างๆ ผสมผสานสาระความรู้ให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และคุณธรรมจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกได้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 68)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดทิศทางของภาครัฐที่มีต่อครูในการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ซึ่งขณะนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะ โดยนำไปเชื่อมโยงกับกระบวนการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และจากการติดตามผลการจัดการศึกษาของไทยและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าอุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไขได้แก่ คุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน หลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ประกอบกับผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษามีหลายประการไม่ว่าจะเป็น ด้านคุณภาพการศึกษาที่คุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ด้านผลผลิตและการพัฒนาครูอาจารย์ ปัญหาการขาดแคลนครูโดยรวมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและคล่องตัวในการบริหาร

จัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาปัญหาขาดการพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพ ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ด้านการศึกษาตลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาติ (เจริญวิชัย สมพงษ์ ธรรม, 2553, น. 4) สอดคล้องกับรายงานการวิจัย มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน, 2557) พบว่า สภาพปัญหาการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย ครูขาดความพร้อมในการใช้หลักสูตรโดยครูส่วนหนึ่งไม่เข้าใจวิธีการสอน ไม่นัดการสอนบางกลุ่มประสบการณ์ จึงไม่สามารถดัดแปลงหรือยืดหยุ่นการสอนอย่างเหมาะสม ครูมีภารกิจมากไม่สามารถเตรียมการสอนได้ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาลักษณะนิสัยของผู้เรียน สอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง ครูมีเจตคติว่าการใช้สื่อการสอนทำให้ยุ่งยาก รวมถึงครูขาดความรู้และทักษะในการวางแผนเตรียมการสอน และวันครูแห่งชาติปี 2556 สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน ได้สำรวจความเห็นของครูสอนดีจำนวน 210 คน เพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู และแนวทางการส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งพบว่า ปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูที่กลายเป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู คือ ขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว ขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน และสำหรับปัจจัยส่งเสริมการทำหน้าที่ของครูให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ครูสอนดีสะท้อนว่า อันดับ 1 คือ การอบรมแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้การพัฒนาตนเองในเรื่องเทคโนโลยี และจากภาวการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ครูผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่ลูกศิษย์ก็ควรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพโดยผลที่ตามมาคือ ระบบงานที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลโดยตรงถึงผู้เรียนก็มีคุณภาพด้วยเช่นกัน

จากปัญหาและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ครูผู้สอนพบปัญหาอย่างมาก และสิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดคือ ครูผู้สอนยังมีความต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนในการพัฒนาผู้เรียนให้เข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ต่อไป

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แบ่งออกเป็น 2 เขต ซึ่งจัดเป็นกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่องค์การหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ที่ให้บริการด้านการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาแก่ชุมชนในเขตชนบท จังหวัดปทุมธานี และได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโดยสถานการณ์ในปัจจุบันเนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่มีขนาดเล็ก และเนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวผู้เรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนผู้เรียนน้อยอยู่ใน

สถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนผู้เรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อผู้เรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่ผู้เรียนบางแห่งที่มีจำนวนผู้เรียนน้อย ยกตัวอย่างเช่น โรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 และมีผู้เรียนศึกษาอยู่จำนวน 80 คน หากยึดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนแห่งนี้จะได้รับการจัดสรรครูเพียง 4 คนเท่านั้น ซึ่งไม่พอดีกับจำนวนชั้นเรียนที่เปิดสอน ดังนั้นโรงเรียนดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขาวิชา (รายงานที่ดีอาร์ไอแนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก, 2558) จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้รับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ทั้งยังอาจจะส่งผลไปยังผู้เรียนโดยตรง จึงจำเป็นต้องตระหนักในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและอยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุดโดยสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อให้ครูเกิดทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบันและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะของโลกที่กำลังจะเปลี่ยนเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการที่บุคลากรมีคุณภาพการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่มีผลดีต่อตัวครูเท่านั้นแต่ยังส่งผลต่อผู้เรียน องค์การ และประเทศชาติด้วย เพราะถ้าบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพย่อมเอื้อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ เกื้อหนุนให้มีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งบรรลุเป้าหมายตามเจตจำนงขององค์การที่วางไว้ ดังนั้นการพัฒนาทักษะบุคลากรของครูในจังหวัดปทุมธานีจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีแก่องค์การต่อไป

ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะได้ทราบถึง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2 คำถามการวิจัย

คำถามในการวิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านใดที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
3. ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาสาระเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 บุรณาการจากทฤษฎีของ Walton (1974, p. 93-95) Huse and Cummings (195, p. 273-279) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (1965) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Herzberg (1959)

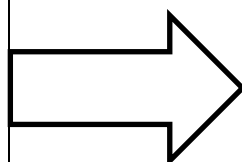
สมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 บุรณาการจากแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์) การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 (พิณสุดา สิริธีรังศรี, 2557) ครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ E-Teacher (อ่องจิต เมธยะประสาท, 2557) ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต C-Teacher (ถนอมพร เลาหจรัสแสง, 2556) และสมรรถนะของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) เพื่อนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถแสดงได้ดังแผนภาพประกอบ ดังนี้

ตัวแปรที่ 1

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
1. นโยบายและการบริหารงาน 2. การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรที่ 2

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ 4. การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 74 คน ครู จำนวน 2,316 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,390 คน

กลุ่มตัวอย่างครูที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan, 1970 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และที่ประชากร 2,316 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ดุลยพินิจในการเลือกตัวอย่างที่สอดคล้องกับการศึกษา โดยการแบ่งกลุ่มขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสัมภาษณ์เลือกสัมภาษณ์จำนวน 4 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จับสลากขนาดสถานศึกษาละ 1 โรงเรียน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2563

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ 1 คือ ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรที่ 2 คือ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน
3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ
4. การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.7 นิยามศัพท์

สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงาน หรือสถานการณ์นั้น โดยพฤติกรรมเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทักษะคิด และแรงจูงใจของครูผู้สอน และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

ครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ครูมีหน้าที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก คอยชี้แนะแนวทาง คอยเป็นที่ปรึกษา ผลักดันและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพจนกระทั่งสามารถแสดงศักยภาพต่าง ๆ ออกมาได้อย่างครบถ้วน ครูผู้สอนต้องมีลักษณะและมีสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนเองมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี ที่พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพ และใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกรังเกียจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำการศึกษาทั้งหมด 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพ มีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน มีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีโอกาสใช้ทักษะความรู้ความสามารถการใช้เทคนิคต่าง ๆ

การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง ครูมีสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ มีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย และจะต้องช่วยให้ครูรู้สึกสะดวกสบายถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นสัดส่วนเหมาะสำหรับใช้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เมื่อมีการเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายในการปฏิบัติงาน โรงเรียนได้ให้ความดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดี โรงเรียนมีความเป็นระเบียบมีความสะอาดสวยงามถูกสุขลักษณะมีอาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนการสอน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ครูรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำ ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ ได้รับมอบหมายในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน พอใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ในโรงเรียน ทางด้านส่วนตัวและด้านบทบาทหน้าที่การงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการเป็นที่ยอมรับของสังคม ครูผู้สอนในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ก่อให้เกิดความรักความผูกพันเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนเช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์วิธีการดำเนินงานของโรงเรียน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความรู้และความสามารถที่มีอยู่ ภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีความเพียงพอของรายได้ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น โดยพฤติกรรมเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทักษะคิด และแรงจูงใจ ของครู และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น เพื่อสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนเองมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี พร้อมจะออกไปประกอบอาชีพและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำการศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ 4) การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ครูจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง

ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นพื้นฐานของเหตุการณ์ในชีวิตจริง ยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญ และสัมพันธ์กับการเรียนการสอน เน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน ว่ามีหลายฝ่ายและเกิดขึ้นในทุกบริบท จึงเป็นการผสมผสานองค์ความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญ และความรู้เท่าทันด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง บูรณาการวิธีการประเมินและใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล และนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีมีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ ครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย และสามารถชี้ให้ผู้เรียนเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีทักษะการสอนผู้เรียนให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามวัยและให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของผู้เรียน และเน้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนจากเป็นผู้รับ กลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่และตกผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน

การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ครูต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนเองและสังคมที่เหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ

1. ผลการศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น
2. ผลการศึกษานโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร โรงเรียนนำไปใช้ปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งจะส่งผลให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีสมรรถนะที่ดีขึ้น
3. ผลการศึกษานโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ที่มากระทบแตกต่างกัน จะเป็นข้อมูลให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารนำไปใช้ปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น
4. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และป้องกันการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และสามารถนำไปต่อยอดในระดับประเทศต่อไปได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2.2 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
 - 2.3.1 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
 - 2.3.2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
- 2.4 บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบการศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กร ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร หลักการ แนวคิดในการบริหาร และภาพรวมของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะกล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550, น. 19) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน

เลิศดาว กลิ่นศรีสุข (2550, น. 1) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่มีบุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไทยในทุกๆ ด้าน

นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความ ต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคล พัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552, น. 33) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ศิลปชัย อ่วงตระกูล (2552, น. 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับบุคคล บุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐฎา พวงจันทร์ (2553, น. 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ บริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้ นักเรียนที่มีคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน ตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ การ บริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

1. กลุ่มบริหารวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.35-39) ได้กล่าวไว้ว่า มีภารกิจ งานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษา ให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และ กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้า มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2. กลุ่มบริหารงบประมาณ กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.35-39) ได้กล่าวไว้ว่า มีภารกิจงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มี การวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อ การศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของ สถานศึกษา

3. กลุ่มบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.35-39) ได้กล่าวไว้ว่า มีภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. กลุ่มบริหารทั่วไป กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น.35-39) ได้กล่าวไว้ว่า มีภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูลและระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 งานในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้นักุลการเกิดการ รับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

วิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเนื้อหาที่ทำการศึกษานั้นเกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานบุคคลโดยตรง ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลในด้านการบริหารงานบุคคลเป็นหลัก

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุดสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข มีความพอใจ ที่จะให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหารเพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอบเขตการบริหารบุคลากรในโรงเรียนกำหนดไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร

4. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

ขอบเขตเหล่านี้อธิบายโดยสังเขป ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากร หมายถึง วิธีการให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน โดยปกติหมายถึง กระบวนการรับสมัคร และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในการบริหารโรงเรียนในระบบการศึกษาไทย ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทน้อยมาก ในด้านการรับสมัครหรือบรรจุแต่งตั้งบุคลากร อำนาจเหล่านี้มักจะเป็นอำนาจในระดับสูง เช่น ระดับผู้ว่าราชการจังหวัด หรือระดับกรม เจ้าสังกัดผู้บริหารโรงเรียนไม่มีโอกาสพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนที่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรควรมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก หลักเกณฑ์โดยทั่วไป คือ

1.1 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบ เสียสละ รักษา เกียรติยศ ชื่อเสียง สนใจในงานบริหาร และมีความภูมิใจในโรงเรียน

1.2 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ

2. การบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งจูงใจในรักษาบุคลากรมีหลายประการเช่น

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินรางวัล สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนี้ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่าง รอบคอบ ว่าควรให้ลักษณะใด เมื่อไร และใช้หลักอะไรในการพิจารณา

2.2 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน เช่น สวัสดิการของครู บรรยากาศในการทำงาน

2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส หมายถึง การให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การเปิดโอกาสให้ไปดูงาน การอบรม การศึกษาต่อ

3. การพัฒนาบุคลากร คือ การกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร มีพลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน อาจทำได้โดยการ ส่งเสริมการลาศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา การประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง

4. การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงานมีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การย้าย หรือโอน การให้ออก เกษียณอายุ หรือการลดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น การให้พ้นจาก

งานด้วยสาเหตุปกติ เช่น การเกษียณอายุ แต่การให้บุคลากรพ้นจากงานด้วยสาเหตุพิเศษ เช่น การขอลา การให้ออกเพราะผิดวินัย การลดจำนวนบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ และตัดสินใจโดยให้กระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานในโรงเรียนให้น้อยที่สุด

พนัส หันนาคินทร์ (2546, น. 132) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารบุคลากรจะต้องกระทำการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ก็เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน

วิทยา ศรีจันทร์หล้า (2553, น. 10) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความจำเป็น เนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่ และยังช่วยให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถ อนุรักษ์และพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย และงานบุคลากรเป็นงานสำคัญงานหนึ่ง ที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีปัจจัยที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับสมรรถนะของครูผู้สอนที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มี นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานไว้ดังนี้

Walton (Walton, 1973, pp. 11 -16 อ้างถึงใน อัจฉรา ปุระคม, 2540, น. 18 -22) เป็นบุคคลที่สนใจในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพโดยผสมผสานแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) ร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว และสังคม การกำหนดว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นพิจารณาจากข้อชี้บ่งใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์วัด ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล

นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Income) คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานในเวลางาน มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมซึ่งทำใหบุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย โดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) เป็นการประเมินจากความหมายเชิงปฏิบัติการ โดยที่บุคคลประเมินค่าตอบแทนกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ดังนี้

1.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้กับทักษะความรับผิดชอบในงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการระดับฝีมือแรงงานกับความชำนาญในการทำงาน

1.2.3 รายได้และค่าตอบแทนตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

1.2.4 ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลพึงได้รับเมื่อองค์กรได้ผลกำไรมากขึ้น

1.2.5 ผลประโยชน์ที่บุคคลพึงได้รับจากการมีส่วนร่วมในการผลิต

1.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงานกับงานอื่นที่มีลักษณะ คล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ

นอกจากนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบาย หรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่นการกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงาน การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬาการออกกำลังกาย และนันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงานทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสะดวกสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หลังการปฏิวัติระบบงานอุตสาหกรรม ผู้ใช้แรงงานในระดับต่าง ๆ ต้องเผชิญกับระบบงานที่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชา การทำงานที่ไม่เหมาะสมกับทักษะของตน การวางแผนงานถูกแยกออกจากการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกแปลกแยก เบื่อหน่ายในการทำงาน

ดังนั้นการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลทั้งด้านทักษะ และความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การมีอำนาจในคน (Autonomy) คือ ความสามารถของผู้ใช้แรงงานที่ควบคุมงานได้ ด้วยตนเอง

3.2 ทักษะที่ซับซ้อน (Multiple Skills) เป็นการพิจารณาจากขนาดของงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่ปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม และเป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.3 การได้รับข่าวสาร (Information and Perspective) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขบวนการทำงานทั้งหมดของตน ตลอดจนทราบผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ

3.4 ภาระการทำงาน (Whole Tasks) ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความชำนาญ ที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เพียงบางส่วนของงาน หรือการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

3.5 การวางแผน (Planning) คือ บุคคลต้องมีการวางแผนงานในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถ

ของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

4.1 การพัฒนางาน (Development) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานมากขึ้นและได้รับการศึกษาที่เหมาะสมเพื่อนำไปเพิ่ม หรือคงไว้ซึ่งศักยภาพการทำงานของตน

4.2 แนวทางก้าวหน้า (Prospective Opportunity) หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้เพิ่มการใช้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.3 ความมั่นคง (Security) หมายถึง มีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ค่าตอบแทนที่พึงจะได้รับ

5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในองค์กร (Social Integration in the Work Organization) โดยทั่วไปในสังคมพบว่ามนุษย์กับการทำงานจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น นอกจากตัวปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ประกอบการจึงต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ (Freedom from Prejudice) เป็นการยอมรับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ชีวิตส่วนตัว และรูปลักษณะภายนอกของบุคคล

5.2 การปกครองที่เท่าเทียมกันในการทำงาน (Egalitarianism) ผู้ประกอบการต้องบริหารงานด้วยความยุติธรรมโดยไม่แบ่งชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน

5.3 การสนับสนุนจากสมาชิกในกลุ่ม (Supportive Primary Groups) คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในความเป็นบุคคล และสมาชิกให้การสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ สังคม

5.4 การเลื่อนขั้นในการทำงาน (Mobility) คือ ควรมองว่าบุคคลทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งไปในทางที่ดีกว่าเดิม

5.5 ความเป็นชุมชน (Community) คือ สมาชิกในองค์กรมีวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และทัศนคติการทำงานร่วมกัน

5.6 การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Openness) คือ สมาชิกในองค์กรแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนต่อเพื่อนร่วมงานในลักษณะเปิดเผย

6. การคุ้มครองแรงงาน (Constitutionalism in the Work Organization) สมาชิกในองค์การควรมีสติธิในการปกป้องสิทธิของตน และสหภาพแรงงานควรมีบทบัญญัติหรือข้อกำหนดใด ๆ เพื่อใช้ปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน และร่วมพิจารณากับผู้บริหารขององค์การในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน หรือบางครั้งอาจต้องเรียกร้องสิทธิที่พึงได้ของผู้ใช้แรงงานสำหรับผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีองค์กรนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้ใช้แรงงานพึงมีคือ การนับถือสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ด้านมาตรฐานค่าตอบแทน และมีขบวนการทำงานที่สัมพันธ์กัน ฉะนั้นการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นเกณฑ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งพิจารณาจากข้อกำหนดต่าง ๆ ในการคุ้มครองแรงงานขององค์การเป็นเกณฑ์ชี้ ดังนี้

6.1 ความเป็นส่วนตัว (Privacy) สมาชิกในองค์การควรที่จะมีสิทธิส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

6.2 อิสระในการพูด (Free Speech) คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากการเกรงกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 ความเสมอภาค (Equality) เป็นการพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่พึงได้ ค่าตอบแทนที่พึงได้รับ และความมั่นคงในงาน

6.4 เคารพต่อหน้าที่ และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน (Due Process)

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการทำงาน ยังต้องควรแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน ปัจจุบันพบว่ามนุษย์ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าชีวิตในครอบครัว จึงทำให้สภาพของครอบครัวบกพร่องเกิดความขัดแย้งในบทบาทของคู่สามี ภรรยา ดังนั้นจึงควรมีเวลาสำหรับครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกัน และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วมด้านธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ

Maslow (Maslow, 1965 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2542, น. 44 -45) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและนำทางพฤติกรรมของคนงานในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs) มองว่าคนงานมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งอาจเรียงจากต่ำไปหาสูงได้ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน (Security and Safety needs)
3. ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคมที่ตนอาศัยหรือทำงานอยู่ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self - Actualization Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดเมื่อใดก็ตามที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว คนงานก็จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ หน้าที่ขององค์กรก็คือ จะต้องคอยดูว่าความต้องการของคนงานอยู่ในระดับใด และพยายามสนองตอบความต้องการเหล่านั้นให้ได้ อย่างไรก็ตามในการสนองตอบความต้องการแต่ละระดับนั้น องค์กรจะต้องไม่พยายามสนองตอบความต้องการนั้นอย่าง 100 % มิฉะนั้นแล้วการสนองตอบดังกล่าวจะมีใช่เป็นตัวมูลเหตุจูงใจในการทำงาน เพราะคนงานจะเข้าใจว่าองค์กรสนองตอบความต้องการของตนนั้นเป็นหน้าที่โดยตรงขององค์กรที่จะต้องทำ หรือมิฉะนั้นคนงานก็จะรู้สึกว่าการสนองตอบดังกล่าวทำไปพอเป็นพิธี (Token) เท่านั้นเอง

Herzberg (Herzberg, 1923 อ้างถึงใน ดำรง วัฒนา, 2544, น. 16 -17) ได้กล่าวว่า “คน” ต้องการอะไรจากงานที่เขาทำ อะไรสร้างความรู้สึกรู้สึกพอใจในงาน (Satisfaction) และสิ่งใดสร้างความรู้สึกไม่พอใจในงาน (Dissatisfaction) แนวคำตอบ 2 แนวดังกล่าวนำมาสู่คำที่เขาใช้เรียกปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจในการทำงาน โดยเขาใช้คำว่า “Hygiene-Factors” (อาจเรียกปัจจัยอนามัยสุขวิทยา ปัจจัยพื้นฐาน) สำหรับปัจจัยต่าง ๆ ที่ระงับความรู้สึกไม่พอใจในงานและ “Motivation Factors” สำหรับปัจจัยที่สร้างความรู้สึกรู้สึกพอใจในงาน ซึ่ง Herzberg ได้เรียกว่า “The Motivation Hygiene Theory” หรือ เรียกว่า 2 Factors of Motivation Theory

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยที่จูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของคนคล้อยตามตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยอนามัยจะทำให้คนในองค์กรเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1.1 เงินเดือน (Salary) เป็นที่พอใจของคนในองค์กร

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) มีความสัมพันธ์อันดีแก่กันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.3 ลักษณะอาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Acceptation) มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) การบริหารและการจัดการในองค์กร

1.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์

1.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

1.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสามารถในการบังคับบัญชาการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจ ให้คนชอบและรักงานที่ทำในองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากความต้องการภายในตัวบุคคล ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) ประสบผลสำเร็จในผลงานที่ทำการได้รับ

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) จากคนในองค์กร ได้รับคำชมเชย แสดงความยินดี

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้รับมอบหมายงานใหม่ การมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้ฝึกอบรมเพิ่มเติม

ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เมื่อคนในองค์กรได้รับการตอบสนองทั้ง 2 ปัจจัยอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง

Huse & Cumming (Huse & Cumming, 1985 อ้างถึงใน สดศรี ทับสุทธิ, 2549, น. 25) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ยังไม่มียงานวิจัยใดที่ปรากฏว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร ผู้จัดทำวิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านดังตาราง

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากแนวคิดของนักวิชาการ

Walton (1973)	Maslow (1965)	Herzberg (1923)	Huse & Cumming (1985)
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน (Safe and Healthy Working Conditions) 3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security)	1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) 2. ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน (Security and Safety needs) 3. ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกคนหนึ่งคนในสังคมที่ตนอาศัยหรือทำงานอยู่ ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) 4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) 5. ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self - Actualization Needs)	1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) 1.1 เงินเดือน (Salary) 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) 1.3 ลักษณะอาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Acceptation) 1.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) 1.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) 1.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security)	1. รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) 4. ความก้าวหน้า (Growth) 5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) 6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

Walton (1973)	Maslow (1965)	Herzberg (1923)	Huse & Cumming (1985)
5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในองค์กร (Social Integration in the Work Organization) 6. การคุ้มครองแรงงาน (Constitutionalism in the Work Organization) 7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) 8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life)		1.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) 2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) 2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)	7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) 8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride)

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากแนวคิดของนักวิชาการ

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	Walton (1973)	Maslow (1965)	Herzberg (1923)	Huse & Cumming (1985)
1. นโยบายและการบริหารงาน	✓	✓		✓
2. การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน	✓	✓	✓	✓
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน	✓	✓	✓	✓
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓

2.2.2 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. นโยบายและการบริหารงาน

การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) เช่นการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนการประเมินความรู้ความสามารถให้แก่ พนักงาน รวมถึงการให้รางวัลและชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี การที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลทั้งด้านทักษะและความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การมีอำนาจในคน (Autonomy) คือ ความสามารถของผู้ใช้แรงงานที่ควบคุมงานได้ด้วยตนเอง

1.2 ทักษะที่ซับซ้อน (Multiple Skills) เป็นการพิจารณาจากขนาดของงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่ปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม และเป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

1.3 การได้รับข่าวสาร (Information and Perspective) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขบวนการทำงานทั้งหมดของตน ตลอดจนทราบผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ

1.4 ภาระการทำงาน (Whole Tasks) ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เพียงบางส่วนของงานหรือการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

1.5 การวางแผน (Planning) คือ บุคคลต้องมีการวางแผนงานในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานนั้น ครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพด้วยรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพมีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน มีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ มีโอกาสเสนอผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีโอกาสใช้ทักษะความรู้ความสามารถใช้เทคนิคต่างๆ

2. การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) จากการมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่เอื้อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก ปลอดภัย รวมถึงการมีแผนที่ดีในการป้องกันหรือระงับภัยอันตราย และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงาน การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงานทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสุขสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือการมีสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ มีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย และจะต้องช่วยให้ครูรู้สึกสะดวกสบายถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นสัดส่วนเหมาะสมสำหรับใช้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เมื่อมีการเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายในการปฏิบัติงาน โรงเรียนได้ให้ความดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดี โรงเรียนมีความเป็นระเบียบมีความสะอาดสวยงามถูกสุขลักษณะมีอาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนการสอน

3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

3.1 การพัฒนางาน (Development) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานมากขึ้น และได้รับการศึกษาที่เหมาะสมเพื่อนำไปเพิ่ม หรือคงไว้ซึ่งศักยภาพการทำงานของตน

3.2 แนวทางก้าวหน้า (Prospective Opportunity) หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้เพิ่มการใช้ความรู้ และทักษะใหม่ๆ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 ความมั่นคง (Security) หมายถึง มีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ค่าตอบแทนที่พึงจะได้รับ

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำ ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพ ได้รับมอบหมายในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความสุขในการปฏิบัติงานรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน

โดยทั่วไปในสังคมพบว่ามนุษย์กับการทำงานจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น นอกจากตัวบ่งชี้ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ประกอบการจึงต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

4.1 ความเป็นอิสระจากอคติ (Freedom from Prejudice) เป็นการยอมรับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ชีวิตส่วนตัว และรูปลักษณะภายนอกของบุคคล

4.2 การปกครองที่เท่าเทียมกันในการทำงาน (Egalitarianism) ผู้ประกอบการต้องบริหารงานด้วย ความยุติธรรมโดยไม่แบ่งชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน

4.3 การสนับสนุนจากสมาชิกในกลุ่ม (Supportive Primary Groups) คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในความเป็นบุคคล และสมาชิกให้การสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ สังคม

4.4 การเลื่อนขั้นในการทำงาน (Mobility) คือ ควรมองว่าบุคคลทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งไปในทางที่ดีกว่าเดิม

4.5 ความเป็นชุมชน (Community) คือ สมาชิกในองค์กรมีวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และทัศนคติการทำงานร่วมกัน

4.6 การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Openness) คือ สมาชิกในองค์กรแสดงความคิดเห็น และความรู้สึกของตนต่อเพื่อนร่วมงานในลักษณะเปิดเผย

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนนั้นครูผู้สอนจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ในโรงเรียนทางด้านส่วนตัวและทางด้านบทบาทหน้าที่การงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการเป็นที่ยอมรับของสังคม ครูผู้สอนในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกันมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ก่อให้เกิดความรักความผูกพันเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนเช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์วิธีการดำเนินงานของโรงเรียน

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลตอบแทน หรือระบบโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน เหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพ สวัสดิการสิทธิประโยชน์ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล บุคคล นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

5.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Income) คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานในเวลางาน มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมซึ่งทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย โดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น

5.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) เป็นการประเมินจากความหมายเชิงปฏิบัติการ โดยที่บุคคลประเมินค่าตอบแทนกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ดังนี้

5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้กับทักษะ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการระดับฝีมือแรงงานกับความชำนาญในการทำงาน

5.2.3 รายได้และค่าตอบแทนตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

5.2.4 ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคคลพึงได้รับเมื่อองค์การได้ผลกำไรมากขึ้น

5.2.5 ผลประโยชน์ที่บุคคลพึงได้รับจากการมีส่วนร่วมในการผลิต

5.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงานกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

สรุปได้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือการมีเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความรู้และความสามารถที่มีอยู่ ภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีความเพียงพอของรายได้ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ

2.3 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

2.3.1 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ทิศทางของการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Competency) ขณะนี้ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะ โดยนำไปเชื่อมโยงกับกระบวนการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการติดตามผลการจัดการศึกษาของไทย การจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่า อุปสรรคในการจัดการศึกษาที่ต้องเร่งรัดแก้ไข ได้แก่ คุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ประกอบกับผลการวิเคราะห์ปัญหา การจัดการศึกษามีหลายประการ ด้านคุณภาพการศึกษาคุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ด้านผลผลิตและการพัฒนาครูอาจารย์ ปัญหาการขาดแคลนครูโดยรวมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัญหาขาดการพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพ ด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ด้านการศึกษาตลอดชีวิตยังไม่เป็นวิถีชีวิตของคนในชาติ (เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม, 2553) สอดคล้องกับรายงานการวิจัย มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน, 2557) พบว่า สภาพปัญหาการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย ครูขาดความพร้อมในการใช้หลักสูตรโดยครูส่วนหนึ่งไม่เข้าใจวิธีการสอน ไม่เน้นการสอนบางกลุ่มประสบการณ์ จึงไม่สามารถดัดแปลงหรือยืดหยุ่นการสอนอย่างเหมาะสม ครูมีภาระกิจมากไม่สามารถเตรียมการสอนได้ ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาลักษณะนิสัยของผู้เรียน สอนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลาง ครูมีเจตคติการใช้สื่อการสอนว่าทำให้ยุ่งยาก รวมถึงครูขาดความรู้และทักษะในการวางแผนเตรียมการสอน

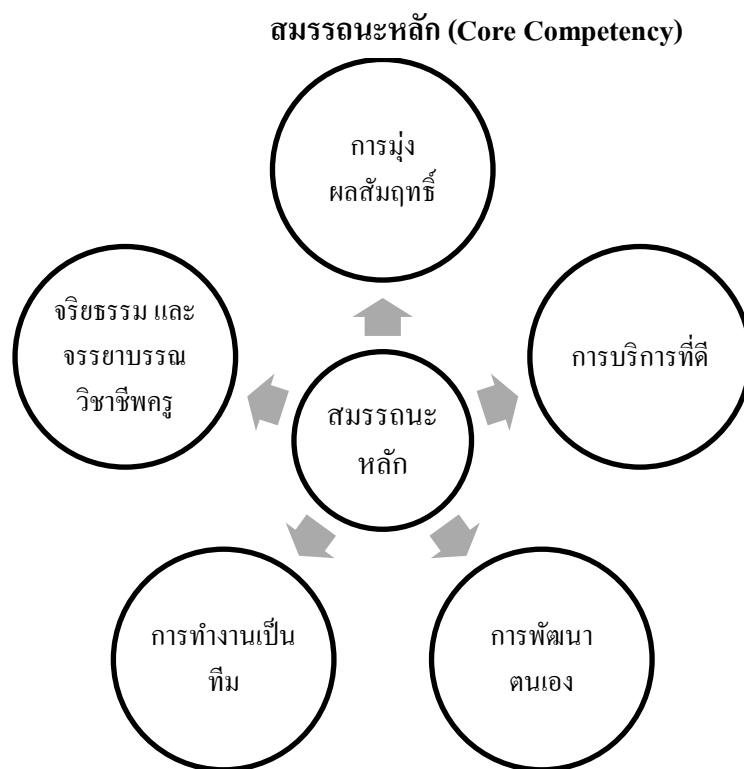
สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก (มี 5 สมรรถนะ)

- 1.1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2. การบริการที่ดี
- 1.3. การพัฒนาตนเอง
- 1.4. การทำงานเป็นทีม
- 1.5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (มี 6 สมรรถนะ)

- 2.1. การออกแบบการเรียนรู้
- 2.2. การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5. ภาวะผู้นำครู
- 2.6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้



ภาพที่ 2.1 แผนภาพแสดง สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

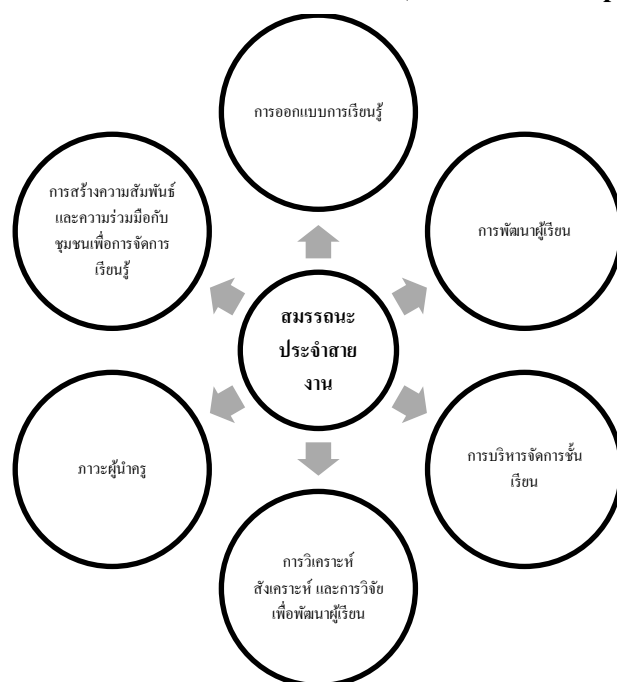
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)



ภาพที่ 2.2 แผนภาพแสดง สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการ ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัด บรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับ ดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็น ส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางาน
อย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม
ของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้ง
ภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลัง
แห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
(Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความ
ร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐ
และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า ครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21
จะต้องกลับมาดูการศึกษาโดยรวมของเราว่าได้ปฏิรูปการศึกษาที่เน้นทักษะ เพื่อนำไปสู่การมี
ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ เพราะขณะที่โลกตอนนี้มีการพัฒนาด้วยไอเดียความคิดสร้างสรรค์
และนวัตกรรมใหม่ ๆ แต่เรายังคงเลือกที่จะเป็นผู้รับมากกว่าที่จะเป็นนักสร้างสรรค์เสียเอง ทำให้
ประเทศไทยเราดกอยู่ในฐานะเป็นเพียงผู้บริโภคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ฉะนั้นถึงเวลาแล้วที่จะต้อง
เปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเด็กไทยเสียใหม่ ให้รู้จักการสร้างสรรค์ ร่วมกันวางแผน รู้จัก
แยกแยะ รู้จักประยุกต์ วิจัยค้นคว้า สร้างผลงาน วางแผนและประมวลผลเป็น ซึ่งตัวแปรที่สำคัญใน
เรื่องนี้ก็คือครู

ซึ่งคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ ของครูใน ศตวรรษที่ 21 ที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557)
ได้ให้มุมมองไว้มีดังนี้

1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี
มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ
2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด
โดยสามารถวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์
3. มีวิสัยทัศน์และตกผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน ครูจะต้อง
เป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ
เพื่อให้ผู้เรียนตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน
4. ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้
ผู้เรียนครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย และสามารถชี้ให้เห็นถึง
ข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่างๆ อย่างเหมาะสม

5. มีทักษะการสอนผู้เรียนให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนตามวัยและให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของผู้เรียนและเน้นให้ผู้เรียนเปลี่ยนจากเป็นผู้รับ กลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่นๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้นๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม

7. มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพ ร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริม พัฒนา และประเมินผลการเรียนรู้และวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารและชุมชน

อ่องจิต เมธยะประภาส (2557) กล่าวว่า "ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ E - Teacher" ดังนี้

1. Experience มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่
 2. Extended มีทักษะการแสวงหาความรู้
 3. Expended มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนสู่ผู้เรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 4. Exploration มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี
 5. Evaluation เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม และสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีในการประเมินผล
 6. End - User เป็นผู้ที่ใช้เทคโนโลยี (user) อย่างคุ้มค่า และใช้ได้อย่างหลากหลาย
 7. Enabler สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน
 8. Engagement ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบน web
 9. Efficient and Effective สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ ผู้กระจายความรู้ และผู้ใช้ความรู้
- ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2556) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้ 8 ประการคือ
1. Content ครูผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่แม่นในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอดแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา นั้น ๆ

2. Computer (ICT) Integration ครูผู้สอนต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในตัวของผู้เรียนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะที่ต้องการได้

4. Connectivity ครูผู้สอนต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครูผู้สอน ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียน

5. Collaboration ครูผู้สอนมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน และผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ

6. Communication ครูผู้สอนต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ในยุคสมัยหน้าครูผู้สอนต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูผู้สอนต้องมีมิตาจิตต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ต้นตัวแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2557) เสนอรายงานการสังเคราะห์องค์ความรู้ในหัวข้อ "การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21" สรุปคุณลักษณะครูไทยที่มีคุณภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูผู้สอนและผู้ให้
2. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้
3. มีทักษะการสื่อสาร

4. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
5. ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์
6. ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร
7. สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
9. เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม
10. รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย
11. ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก
12. ยอมรับและเป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง
13. มีความพร้อมและปรับปรุงต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

คุณลักษณะ 10 ประการของครูดี (Great Teacher) ของสหรัฐอเมริกา

1. การใส่ใจด้านการสอนและการดูแลนักเรียน
2. มีการวางเป้าหมายและจุดประสงค์การสอนแต่ละครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้

บรรลุลูก

3. มีทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน
4. มีทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี
5. การสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง
6. มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง
7. มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน
8. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
9. รักเด็กและรักการสอน
10. มีความเป็นมิตรและความไว้วางใจต่อนักเรียนสูง

คุณลักษณะ 10 ประการของครูสอนดี (Great Teacher) ของรัฐบาลควีนสแลนด์

ออสเตรเลีย

1. มีทักษะในการอธิบาย
2. รักการพบปะผู้คน
3. มีความกระตือรือร้น
4. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
5. มีความเป็นผู้จัดการ โดยเฉพาะด้านเวลา
6. มีทักษะการทำงานเป็นทีมและความคิดริเริ่ม

7. สามารถรับความกดดันได้ดี
8. มีความอดทนและอารมณ์ขัน
9. รักความยุติธรรม
10. สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้เห็นว่าสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ยังไม่มียานวิจัยใดที่ปรากฏว่า สมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างไร ผู้จัดทำวิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านดังตาราง

ตารางที่ 2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของนักวิชาการ

อ่องจิต เมธยะประสาท (2557)	ถนอมพร เลาหอรัสแสง (2556)	พิณสุดา ลีธีรังศรี (2557)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2557)	กระทรวงศึกษาธิการ (2549)
1. Experience มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ 2. Extended มีทักษะการแสวงหาความรู้ 3. Expanded มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนสู่นักเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. Exploration มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหา	1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่แม่นในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอดแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหานั้น ๆ 2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน	1. เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ 2. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ 3. มีทักษะการสื่อสาร 4. อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 5. ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ 6. ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร 7. สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน 8. ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	1. ทักษะในการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ศิษย์กำหนดรู้เป้าหมายและคิดได้ด้วยตนเอง 2. ทักษะที่สอนให้เด็กหาความรู้ได้ด้วยตัวเองและด้วยการลงมือปฏิบัติ 3. ทักษะในการคัดเลือกความรู้ ตามสภาพแวดล้อมจริง 4. ทักษะในการสร้างความรู้ ใช้เกณฑ์การทดสอบและตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้	สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 ประการ ได้แก่ - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน - การบริการที่ดี - การพัฒนาตนเอง - การทำงานเป็นทีม - จริยธรรมและจรรยาบรรณครู

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

อ่องจิต เมธยะประสาท (2557)	ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2556)	พิณสุตา สิริรังศรี (2557)	ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2557)	กระทรวงศึกษาธิการ (2549)
ความรู้หรือเนื้อหา ที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็น ประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทาง สื่อเทคโนโลยี 5. Evaluation เป็นนัก ประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์ และยุติธรรม และสามารถใช้ เทคโนโลยี ในการประเมินผล 6. End - User เป็นผู้ที่ใช้ เทคโนโลยี (user) อย่างคุ้มค่า และใช้ได้อย่างหลากหลาย	และหากออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริม ความรู้และ ทักษะที่ต้องการ ได้เป็นอย่างดี 3. Constructionist ครูผู้สอน ต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียน สามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้น เองได้จากภายในตัวของ ผู้เรียนเอง โดยเชื่อมโยง ความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับ การได้ลงมือปฏิบัติ กิจกรรม ต่าง ๆ ซึ่งครูสามารถนำ แนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัด	9. เป็นแบบอย่างทาง คุณธรรมจริยธรรมและ ศีลธรรม 10. รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ ความเป็นชนชาติไทยที่ หลากหลาย 11. ภาควุมิใจในความเป็น พลเมืองไทยและพลเมืองโลก 12. ยอมรับและเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 13. มีความพร้อมและ ปรับปรุงต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกและประชาคม อาเซียน	ศิษย์เกิดความเข้าใจอย่างชัด แจ้ง 5. ทักษะให้ศิษย์คิดเป็น หรือตกผลึกทางความคิด 6. ทักษะในการประยุกต์ใช้ 7. ทักษะในการประเมินผล	สมรรถนะตามสาย ปฏิบัติงาน (Functional Competency) 6 ประการ ได้แก่ – การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ – การพัฒนาผู้เรียน – การบริหารจัดการชั้น เรียน – การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน – ภาวะผู้นำ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

อ่องจิต เมธยะประสาท (2557)	ถนอมพร เลาหจรัสแสง (2556)	พิณสุดา สิริธังศรี (2557)	ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2557)	กระทรวงศึกษาธิการ (2549)
7. Enabler สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน 8. Engagement ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบน web 9. Efficient and Effective สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ ผู้กระจายความรู้ และผู้ใช้ความรู้	กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ นักเรียนเกิดความรู้และทักษะที่ต้องการได้ 4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกัน หรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน			– การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

อ่องจิต เมธยะประภาส (2557)	ณอมพร เลาหจรัสแสง (2556)	พิณสุดา สิริธังศรี (2557)	ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2557)	กระทรวงศึกษาธิการ (2549)
	5. Collaboration ครูมีบทบาท ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในลักษณะการ เรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่าง นักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียน ด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ ด้วยตนเอง และทักษะที่สำคัญ อื่น ๆ			

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์สมรรถนะความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของนักวิชาการ

สมรรถนะความเป็นครูในศตวรรษที่ 21	อ่องจิต เมษยะประภาส (2557)	ณอมพร เลาหจรัสแสง (2556)	พิณสุดา สิริรังศรี (2557)	ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (2557)	กระทรวง ศึกษาธิการ (2549)
1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน	✓			✓	✓
3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	✓	✓	✓		✓
4. การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู			✓		✓
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน	✓	✓			✓

สรุปได้ว่าสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นบุคคลที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับสมรรถนะของครูผู้สอน ซึ่งสมรรถนะของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 เรื่องของการใช้เทคโนโลยีและการสร้างให้ผู้เรียนเป็นนักคิดและนักพัฒนา ถือเป็นหัวใจหลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ครูจะเป็นผู้สอนอย่างเดียวเหมือนเมื่อก่อนไม่ได้ จะต้องให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองด้วย โดยที่ครูผู้สอนออกแบบการเรียนรู้ เป็นผู้แนะนำ และอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง ซึ่งการสร้างสรรค์ด้วยตัวเองนี้คือแนวทางสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21

2.3.2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า ผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามความถนัดและความสนใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จัดเป็นหัวใจหลักในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจะต้องจัดเนื้อหาสาระ ฝึกทักษะ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบผสมผสาน สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่

แนวคิดของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered, Student-centered หรือ Child-centered) จึงเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่เปลี่ยนมายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีหลักการว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ และพัฒนาความรู้ได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพของตนเอง รวมทั้งสนับสนุนให้มีการฝึกและปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงาน มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคมและการประยุกต์ใช้ มีการจัดกิจกรรมและกระบวนการให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ โดยไม่เน้นไปที่การท่องจำเพียงเนื้อหา

การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูผู้สอนต้องลดบทบาทและความสำคัญของตนเองลง ครูผู้สอนจะต้องเปลี่ยนบทบาทมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและต้องใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายเพื่อให้สามารถตอบสนองผู้เรียนที่มีความสามารถหลากหลายได้ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 แก่ผู้เรียนเพื่อให้เป็นบุคคลที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอน

จะต้องคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการ และแรงจูงใจ ที่จะทำให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ รู้จัก คิด วิเคราะห์ มีส่วนร่วม และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ในการที่ครูผู้สอนจะจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้มีทักษะในการแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองนั้น จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง และรับบทบาทใหม่ดังนี้

1) ผู้จัดระบบการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การศึกษาหลักสูตร ตลอดจนวางแผนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือก ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผล และรวมไปถึงการจัดระเบียบวินัยในชั้นเรียน

2) ผู้จัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ด้านกายภาพ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสงสว่าง ระบบเสียงให้นักเรียนรู้สึกสบายและอยากเรียน ส่วนด้านจิตวิทยา ได้แก่ การจัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน กล่าวคือ กล่าวทำให้โอกาสผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จทุกคน

3) ผู้ชี้แนะหรือแนะแนวทาง เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้โดยการสังเกต การสำรวจ การทดลอง ซึ่งเป็นวิธีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

4) ผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เพื่อพร้อมที่จะเข้าใจ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนรู้อย่างราบรื่น

5) ผู้เสริมแรง เพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ครูผู้สอนต้องการ และเป็นการย้าให้ผู้เรียนมั่นใจในการกระทำของตนเอง จะได้พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยเลือกโอกาสในการเสริมแรงให้เหมาะสม

6) ผู้ถามคำถาม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด และใช้คำถามเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสติปัญญาของผู้เรียน

7) ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ เมื่อผู้เรียนลงมือปฏิบัติย่อมต้องการทราบผลการกระทำของตน

บทบาทของครูผู้สอนในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะไม่ใช่ผู้ชี้แนะหรือผู้ออกคำสั่งแต่จะเปลี่ยนเป็นผู้กระตุ้น ผู้อำนวยความสะดวกและให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อจำเป็นต้องติดตามตรวจสอบ รวมทั้งให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์การเรียนรู้ เช่น แหล่งข้อมูล เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เว็บไซต์ อีเมล ฯลฯ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 กับครูสมัยเก่าก็จะเห็นความแตกต่าง ดังนี้

ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในศตวรรษที่ 21 กับครูสมัยเก่า

ครูในศตวรรษที่ 21	ครูสมัยเก่า
1. สอนนักเรียนโดยวิธีบูรณาการเนื้อหาวิชา 2. แสดงบทบาทในฐานะผู้แนะนำ (Guide) ประสพการณ์ทางการศึกษา 3. กระตือรือร้นในบทบาท ความรู้ลึกของนักเรียน 4. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนของหลักสูตร 5. ใช้เทคนิคการค้นพบด้วยตนเองของนักเรียนเป็นกิจกรรมหลัก 6. เสริมแรงหรือให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ โดยใช้แรงจูงใจภายใน 7. ไม่เคร่งครัดกับมาตรฐานทางวิชาการจนเกินไป 8. มีการทดสอบเล็กน้อย 9. มุ่งเน้นการทำงานแบบร่วมมือ 10. สอนโดยไม่ยึดติดกับห้องเรียน 11. มุ่งสร้างสรรค์ ประสพการณ์ใหม่ให้นักเรียน 12. มุ่งเน้นความรู้ทางวิชาการและทักษะด้านจิตพิสัยเท่าเทียมกัน 13. มุ่งเน้นการประเมินกระบวนการเป็นสำคัญ	1. สอนแยกเนื้อหาวิชา 2. มีบทบาทในฐานะตัวแทนของเนื้อหาวิชา (Knowledge) 3. ละเลยเฉยเมยต่อบทบาทนักเรียน 4. นักเรียนไม่มีส่วนร่วมแม้แต่จะพูดเกี่ยวกับหลักสูตร 5. ใช้เทคนิคการเรียนรู้โดยใช้การจำเป็นหลัก 6. มุ่งเน้นการให้รางวัลภายนอก เช่น เกรด แรงจูงใจภายนอก 7. เคร่งครัดกับมาตรฐานทางวิชาการมาก 8. มีการทดสอบสม่ำเสมอเป็นระยะๆ 9. มุ่งเน้นการแข่งขัน 10. สอนในขอบเขตของห้องเรียน 11. เน้นย้ำประสพการณ์ใหม่เพียงเล็กน้อย 12. มุ่งเน้นความรู้ทางวิชาการเป็นสำคัญ ละเลยความรู้ลึกหรือทักษะทางด้านจิตพิสัย 13. ประเมินกระบวนการเล็กน้อย

สรุปได้ว่า แนวทางในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วย สมอง ด้วยกาย และด้วยใจ สามารถสร้าง องค์ความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเองมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เน้นการปฏิบัติจริง สามารถทำงานเป็นทีมได้

2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ไม่ได้ใช้เพื่อการชี้วัดการผ่าน หรือการตก แต่ควรใช้เพื่อการประเมินความก้าวหน้าของพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิด สมดุลเชิงคุณภาพที่สอดคล้องพัฒนาดีขึ้น ไปทิศทางเดียวกันทั้งด้านความรู้ความสามารถด้านทักษะ การทำงาน และด้านเจตคติและบุคลิกภาพต่อการทำงาน ดังนั้นจึงควรนำผลการวัดมาประเมิน ความสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน จะมีความขัดแย้งด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ถือเป็นความผิดปกติที่ ครูผู้สอนจำเป็นต้องประชุมหาวิธีการแก้ไขเร่งส่งเสริมด้านที่ไม่พัฒนาให้มีพัฒนาการดีขึ้น (Professional Learning Community: PLC) จึงจะเป็นการประเมินแบบสมดุลเชิงคุณภาพ (สำนักงาน บริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย : ออนไลน์, 2016)

การประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) จึงมีจุดเน้น ดังนี้ 1) สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ 2) เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อน จากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน 3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและ ประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 4) สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของ ผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

จากแนวทางการประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นได้ว่าการประเมิน ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ สร้างและพัฒนาระบบแฟ้ม สะสมงาน (Portfolios) ของผู้เรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ ดังนั้นการประเมินผลแนวใหม่ จะต้องเน้นการปฏิบัติจริง เป็นการประเมินการกระทำการแสดงออกในหลายๆ ด้านของผู้เรียนตาม สภาพความเป็นจริง ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน หรือสถานที่อื่นๆ นอกโรงเรียนโดยครูไม่ได้ จัดสถานการณ์ เป็นการประเมินแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งสภาการวิจัยแห่งชาติ (National Research Council) ประเทศสหรัฐอเมริกา (2011) เน้นว่า การประเมินทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องบูรณาการ อยู่ในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างแนบเนียนและเหมาะสม

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2558, น. 93) ได้อธิบายว่า ผู้สอนต้องมีสมรรถนะ การประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลผู้เรียนว่า ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตัวชี้วัด และ

มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรมากนักน้อยเพียงใด ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการวัดที่เปลี่ยนไป จากเดิม คือจากเดิมเป็นการวัดเพื่อตัดสินผลการเรียนซึ่งจะขึ้นอยู่กับทดสอบและนักเรียนจะต้อง พยายามหาคำตอบที่ถูกต้องเพื่อใช้ในการทำข้อสอบ แต่ในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 นั้น วิจารย์ พานิช (2554) ระบุว่า กระบวนการเรียน การสอน การได้รับความรู้ และการตรวจสอบ ความรู้ คือกระบวนการเดียวกัน และเกิดขึ้นพร้อมๆ กันในขณะที่มีการเรียนการสอนเกิดขึ้น การ ประเมินจะไม่เป็นเพียงแต่ในการทดสอบเท่านั้น แต่ยังมีการสังเกตนักเรียน คุณการทำงานของ นักเรียน และประเมินไปถึงมุมมองของนักเรียนด้วย

วิจารย์ พานิช (2557, น.59) กล่าวว่า ท่านที่เป็นครูทั้งหลายต้องเป็นนักประเมินแบบ Assessment เน้นการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative Assessment) ประเทศเราต้องพยายามทำให้ครู ประเมินเด็กได้เก่ง ต้องเก่ง ด้านประเมินว่าเด็กได้เรียนรู้สิ่งที่เราอยากให้เขารู้หรือที่เราตั้งเป้าไว้

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการวัดและประเมินผลสภาพ ที่แท้จริงของผู้เรียนเป็นพื้นฐานของเหตุการณ์ในชีวิตจริง ยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญและสัมพันธ์ กับการเรียนการสอน เน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นผู้เกี่ยวข้องในการประเมินว่ามีหลายฝ่าย และเกิดขึ้นในทุกบริบททั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่นๆ นอกโรงเรียนโดยครู ไม่ได้จัดสถานการณ์ ต้องบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเหมาะสม มี การประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลา ของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลัง การเรียนการสอน เพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต

ดังนั้นการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผล เชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง บูรณาการวิธีการประเมิน และใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย สร้าง และพัฒนาระบบเพิ่มสะสมงานของผู้เรียน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล และนำ ประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน

3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

เมื่อสังคมโลกได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วน หนึ่งในชีวิตประจำวัน ครูในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ ให้เท่าทันยุคสมัย ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้ต้องพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในวงการศึกษากว่าในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถ ชี้นำและส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา นอกจากนั้นครูไทยในอนาคตยังต้องมี ความรู้จริงในเรื่องที่สอน และต้องมีเทคนิควิธีการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์

รวมทั้งจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม เป็นนักออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และแสดงออกซึ่งความรักและความห่วงใยต่อผู้เรียน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร ทำงาน แบ่งปัน ร่วมมือและแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ ในศตวรรษที่ 21 นั้น ครูผู้สอนต้องเตรียมผู้เรียนให้มีความเชี่ยวชาญด้วยการสร้างวิธีการเรียนรู้ โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสนำไปใช้พัฒนาทักษะการเรียนรู้ 3 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะการคิดและแก้ไขปัญหาเป็นความสามารถในการใช้ ICT เพื่อการแก้ปัญหา และการคิดอย่างมีวิจารณญาณการคิดอย่างสร้างสรรค์และการคิดอย่างเป็นระบบ

2) ทักษะด้านข้อมูลและการสื่อสาร เป็นความสามารถในการใช้ ICT เพื่อเข้าถึง จัดการ ผสมผสาน ประเมิน สร้าง และการสื่อสารสารสนเทศ

3) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการชี้นำตนเอง เป็นความสามารถในการใช้ ICT เพื่อพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Partnership for 21st Century Skills, 2003, pp. 10-11) โดยมีเป้าหมายหลักที่สำคัญ คือ ผู้เรียนจะต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือการวิจัย จัดระบบ ประเมิน และสื่อสารสารสนเทศ 2) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสื่อสารและเชื่อมโยงเครือข่ายสังคมอย่างถูกต้อง เพื่อเข้าถึงจัดการ ผสมผสาน ประเมิน และสร้างสารสนเทศขึ้นมาใหม่ในสังคม และ 3) ปฏิบัติตามคุณธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (วิจารณ์ พานิช 2555, น. 53-54)

สรุปได้ว่า ในยุคปัจจุบันการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด ครูผู้สอนจึงมีบทบาทอย่างมากที่จะต้อง มีความรู้ทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน และรวมทั้งเป็นผู้ที่ต้องมีความสามารถคอยชี้แนะ ดูแล และป้องกันการใช้อินเทอร์เน็ตของผู้เรียนในเรื่องที่ไม่เหมาะสม ทั้งยังต้องพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนให้ทันสมัยมากขึ้น รวมทั้งนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ใหม่ๆ ให้ผู้เรียนที่ถูกต้อง เพราะการศึกษาหาข้อมูลในอินเทอร์เน็ตนั้น มีทั้งข้อมูลที่เป็นความรู้ที่ดี และไม่ดี ครูผู้สอนจึงต้องควบคุมดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดในการศึกษาหาข้อมูล

4. การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จากการที่โลกพัฒนาไปทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แต่สิ่งที่ไม่พัฒนาไปพร้อมด้วย คือ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อการสอนผู้เรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรมนั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยกรอบกับพุทธศาสนา คือศาสนาประจำชาติไทยซึ่งเป็นศูนย์รวมของจิตใจ เป็นที่รวมของกิจกรรม พิธีการต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และจากศาสนาเ็นองเป็นพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของคนในด้านต่างๆ ดังนั้น คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21

พิมพันธ์ เชชะคุปต์ (2558) กล่าวว่า การพัฒนาครูไทยในยุคศตวรรษที่ 21 ก็ต้องเป็นการพัฒนาให้ครูไทยมีทักษะ 7c ของครูมืออาชีพควบคู่ไปกับการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณครู มีคุณธรรม จรรยาบรรณครู หรือเรียกรวมว่า ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม หรือเป็น Ethics Character

คณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูได้กำหนดว่าบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครูควรมีความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดี มีความเสียสละและอุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้เจริญเติบโตและมีพัฒนาการในทุกด้าน ทั้งควรมีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) รอบรู้ 2) สอนดี 3) มีคุณธรรม จรรยาบรรณ 4) มุ่งมั่นพัฒนา

1. รอบรู้ คือ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก มีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษานโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา และจะต้องมีความรู้อย่างเชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอนและวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาชีพหรือกิจการที่ตนรับผิดชอบ

2. สอนดี คือ จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน อีกทั้งสามารถให้บริการแนะแนวในด้านการเรียนการสอนและการรักษาสุขภาพ อนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของบ้านเมือง

3. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อ สังคม ชุมชน และนักเรียน มีความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน

4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้ และศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิพยานะของตน คิดค้นและทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย

สรุปได้ว่า ครูผู้สอนต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ความสามารถในการสอนของครูผู้สอนแต่ละคนย่อมมีความสามารถที่แตกต่างกัน หากเป็นในศตวรรษที่ 20 เดิมนั้น ครูเพียงผู้เดียวสามารถที่จะสอนได้ทุกวิชา และสามารถที่จะทำงานธุรการอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยได้ แต่เมื่อยุคสมัยและสังคมเปลี่ยนไป ครูผู้สอนที่มีความสามารถเข้ามาสู่โรงเรียนมากขึ้น จากเดิมที่ครูจะต้องสอนแต่เพียงผู้เดียว ทุกวิชากลับกลายเป็นว่า ครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะมีความเก่งเฉพาะด้านที่ตนเรียนมา เช่น ครูบางคนเก่งวิชาคณิตศาสตร์ ครูบางคนเก่งวิชาภาษาไทย ซึ่งความสามารถของครูที่แตกต่างกันนั้น จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยใช้ความร่วมมือร่วมกันที่จะสอนและพัฒนาเด็กนักเรียน พร้อมทั้งส่งต่อและเข้าใจนักเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายเป็นรายบุคคล ดังที่ รัฐบาลควีนส์แลนด์ (Queensland) ประเทศออสเตรเลีย (Australia) ได้ระบุว่าทักษะการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในคุณลักษณะ 11 ประการ ของครูสอนดี (Good Teacher) (Department of Education and Training, Queensland Government, 2015) สอดคล้องกับ พรศิริ เทียนอุดม (2546, น.75-80) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพการทำงานของครูต้นแบบ พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูต้นแบบทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสำคัญในระดับมาก ดังนั้นสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนศตวรรษที่ 21

วิธีการทำงานเป็นทีม นั้น ไม่จำกัดเฉพาะอยู่แค่ในโรงเรียนเพียงอย่างเดียว เพราะในแต่ละชั้นเรียนจะมีผู้เรียนที่มีความสามารถที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนั้น ครูทุกคนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ ดังที่ โครงการการพัฒนาชุมชนครูผู้เรียนฐานนวัตกรรมสร้างสรรค์ทางการศึกษา (2557) ได้ให้ความหมายของชุมชน

แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ Professional Learning Community หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจกันของครู ผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านการวางแผน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมหรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนหรือต่างโรงเรียนกัน

2.4 บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งแต่ละโรงเรียนได้แบ่งสายงานบริหารออกเป็น 4 กลุ่ม ตามหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา คือ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารทั่วไป และโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีทั้งหมด 103 โรงเรียน

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นต้นไป ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษาระบบบริหาร การจัดการศึกษา รวมทั้งบุคลากรและทรัพยากร ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษาเป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเดิมต้องยุบเลิกไป และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขึ้นจำนวน 175 เขต อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2546)

จากพระราชบัญญัติดังกล่าว จังหวัดปทุมธานีถูกแบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา คือ หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการ ให้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ

การบริหารงานโดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายแยกเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 23

กรกฎาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป โดยที่การจัดระเบียบบริหารราชการในเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย การศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารราชการ สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องตามพระราชบัญญัตินี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553)

ดังนั้น จึงมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ขึ้นมาใหม่ทั่วประเทศ โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป ทั้งนี้สถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จึงถูกแบ่งไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้โรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาขึ้นอยู่กับเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดปทุมธานี และสระบุรี ให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองปทุมธานี (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก และอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ให้เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ จังหวัด ปทุมธานี (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของเขตพื้นที่ที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอลองหลวง มีหน้าที่กำกับ ดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน (การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา) รวมทั้งหมด 139 โรงเรียน แยกเป็นโรงเรียนสังกัดรัฐ จำนวน 103 โรงเรียน และโรงเรียนเอกชน จำนวน

36 โรงเรียน ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2561) ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรในการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
- 3) ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- 2) ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
- 5) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุณี มุขพรหม (2545, น.70) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญชนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ใน 6 ด้านคือ ด้านหลักสูตรการสอนและ เทคโนโลยีโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและด้านกระบวนการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบรรยากาศ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านกระบวนการ ด้านทรัพยากร ยกเว้นด้านการตัดสินใจ ที่มีระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความมีประสิทธิภาพที่ปรากฏเป็นผลมาจากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร และหนทางที่มีอยู่ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และสมาชิกองค์การสามารถปรับตัว และสร้างให้องค์การดำรงอยู่ต่อไปได้ เพราะการที่สมาชิกในองค์การ หรือโรงเรียนจะมีความสุขหรือความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะส่งผลต่อการทำงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาคุณภาพของงานโดยท้ายที่สุดเมื่อได้รับรู้ว่าตนเองได้ทำงานอยู่ในองค์การที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

พรพิมล แม้นญาติ (2545, น.117-118) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความสัมพันธ์กับสังคมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านบูรณาการทางสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 68

อรรวรรณ อุณวิเศษ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3 ผลการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับดี ส่วนประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสถานภาพและปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและราย

ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่าข้าราชการครู ที่มีสถานภาพ และปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการทำงาน และมี ประสิทธิภาพโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก

สุนันทา บุญประสิทธิ์ (2548, น. 52) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 พบว่า ความต้องการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการอันดับ สูงสุด คือ ด้านการวัดผลและประเมินผล รองลงมาคือด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตรมีความต้องการอันดับน้อยที่สุด

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัด ชัยภูมิ ภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิภาคใต้มี ความเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจัยด้านต่างๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกิน ร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก รองลงมาคือ ปัจจัย การบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกัน ปัจจัยธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และไม่พึงพอใจจำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทน

พจน์ เจริญสันเทียะ (2551) ศึกษาเรื่องการพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน 15 องค์ประกอบย่อย 63 ดัชนี คือ 1) หลักการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย ดัชนี 7 รายการ 2) การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัว เงิน โดยตรงและโดยอ้อม ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 3) ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่เป็นลักษณะ ของ ความพึงพอใจ ประกอบด้วยดัชนี 4 รายการ 4) การบริหารอย่างยุติธรรม ประกอบด้วย ดัชนี 6 รายการ 5) การดำเนินการทางกฎหมาย ประกอบด้วย ดัชนี 4 รายการ 6) คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ดัชนี 5 รายการ 7) บทบาทของผู้บริหารประกอบด้วย ดัชนี 5 รายการ 8) ความ รับผิดชอบของผู้บริหาร ประกอบด้วย ดัชนี 2 รายการ 9) ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของ ผู้บริหาร ประกอบด้วยดัชนี 3 รายการ 10) หลักการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 3 รายการ 11) กระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 6 รายการ 12) การนำผลการพัฒนาและการฝึกอบรมไปใช้ ประกอบด้วย ดัชนี 4 รายการ 13) หลักการ

ประเมินผลของข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 3 รายการ 14) วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี 5 รายการและ 15) บรรยากาศและเงื่อนไขที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ดัชนี 3 รายการ

ชนิษฐา ผ่องแผ้ว (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูรายด้านและโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก

ทวีศักดิ์ ชันติยะ (2552, น. 101-102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุซานุช พันธนิยะ (2553) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความ คิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้าน

โครงสร้างองค์กร ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

เรียม สุขกล้า (2553, น.43-57) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางแต่จัดอยู่เป็นอันดับสุดท้าย ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากคือ ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก การทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุเนตร แนวโคตศรี (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรทิพย์ ไชยโสและคณะ(2556, น. 26) กล่าวถึงการพัฒนาวัฒนธรรมการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ พบว่าวัฒนธรรมการส่งเสริมสมรรถนะ ในการจัดการเรียนรู้ของนิสิต/นักศึกษาครู องค์ประกอบที่สำคัญ มี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ ที่ 1 กรอบแนวคิดในการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยการบูรณาการสาระความรู้ ผนวกวิธีการสอนและเทคโนโลยี องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อ

พัฒนาสมรรถนะแต่ละสมรรถนะในด้านเทคโนโลยีการศึกษา และสมรรถนะด้านการประเมินการเรียนรู้ และกิจกรรมที่ส่งผ่าน โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ความสามารถในการสอนเนื้อหาวิชาเฉพาะของนิสิต/นักศึกษา และองค์ประกอบที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงานของครู

จิรประภา อวิรุทธพาณิชย์ (2557, น. 53) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า 1) ควรส่งเสริมครูเป็นผู้นำในการวางแผนงานของสถานศึกษา 2) ควรส่งเสริมครูให้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายและครอบคลุมงานทุกฝ่ายอย่างทั่วถึงความสามารถอย่างสร้างสรรค์ 3) ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่สูง

นวพร ชลารักษ์ (2558, น. 64) ได้ศึกษาบทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนอ่านออก เขียนได้ (Literacy) เท่านั้นแต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติและการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือจะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกฝนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุผลได้ ประการสำคัญ คือครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน

ธัญพร พรหมการ (2559, น.95) ได้ศึกษาคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนที่มีนักเรียนข้ามวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจ และองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนที่มีนักเรียนข้ามวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีนักเรียนข้ามวัฒนธรรม อำเภอเชียงของ เชียงแสน และแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 1,000 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 ผลการศึกษาพบว่าประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ องค์ประกอบสำคัญคือ องค์ประกอบด้านการเป็นนักประเมินที่ดี ด้านความรู้ความสามารถและการปรับตัว ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการสอนและการจัดการเรียนรู้อย่างเชี่ยวชาญ ด้านสมรรถนะทาง

วัฒนธรรม ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านทักษะทางวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560, น.47) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยใช้แนวทางการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 6 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานบางคนยังไม่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์แบบอุปนัย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่าปัญหาของครูผู้สอนในปัจจุบันมี 2 ประการ คือ 1. ครูยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม และ 2. ครูผู้สอนขาดจิตวิญญาณความเป็นครู สำหรับสมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สมรรถนะด้านการวัดผลเพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม 7) สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทาง

Wickstrom (1971) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุเพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำให้ความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการ ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตครู ตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

Marion (1977) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน กับนามธรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียงของครอบครัวที่มีต่อคุณภาพชีวิต พบว่า การมีรายได้ที่เพียงพอ ของครอบครัวทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการมีชีวิตที่ดี

Beyer and Marshall (1981) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พลังอำนาจ และความสามัคคี Beyer and Marshall ได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความมั่นใจ และความไว้วางใจ (confidence and trust) (2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (mutual help)

(3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (mutual support) (4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (friendliness and enjoyment) (5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (team efforts toward goal achievement) (6) การริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) (7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (open communication) และ (8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (freedom from threat)

Kast and Rosenzweig (1985) ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงาน และได้ศึกษาอีกด้วยว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่าย ในการทำงานซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hoy, Tarter & Bliss (Hoy, Tarter & Bliss, 1991; อ้างถึงในมานะชัย วงษ์ธนสุภรณ์, 2546, น.49) ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลองค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจของการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนและจัดตัวแปรในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรสุขภาพ 3 ตัวแปร คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากรและการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น ความคับข้องใจของครูมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพบว่าตัวแปรสุขภาพทั้งหมด 7 มิติ และตัวแปรบรรยากาศ 4 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การนอกจากนี้ตัวแปร

สถานภาพเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางการเรียนและความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารต่อครู ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการกำกับ ดูแลและควบคุมให้ครูผู้สอนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและบริการต่างๆ เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินสู่เป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ โดยบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน คือ ให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่นักเรียน ให้ความรู้ เป็นผู้ชี้แนะ ให้คำปรึกษาแนะแนว จัดการเรียนการสอน เตรียมการสอน ให้ผู้เรียนรู้จักมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิด และแก้ปัญหาเป็น ครูผู้สอนใช้กระบวนการเรียน ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย ครูผู้สอนมีศีลธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีความอดทนเสียสละ ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมอันดีงามให้กับผู้เรียน โดยส่วนใหญ่จะศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยจากหน่วยงานอื่นที่มีสภาพ บริบทแตกต่างกัน แต่พบว่ายังไม่มีการศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Description research) เพื่อศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.1.1.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 74 คน ครู จำนวน 2,316 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,390 คน ประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองปทุมธานี

ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 724 คน

ผู้บริหาร จำนวน 20 คน

2. อำเภอลองหลวง

ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 953 คน

ผู้บริหาร จำนวน 24 คน

3. อำเภอลาดหลุมแก้ว

ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 337 คน

ผู้บริหาร จำนวน 13 คน

4. อำเภอสามโคก

ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 302 คน

ผู้บริหาร จำนวน 17 คน

3.1.2 ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มระหว่าง กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และกลุ่มตัวอย่างครู โดยกลุ่มผู้บริหารและครูใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1.2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Krejcie, & Morgan, 1970, pp. 607-610) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสัดส่วนของลักษณะประชากรที่สนใจเท่ากับ 0.5 และใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ โดยใช้อำเภอที่ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{x^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p (1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95%
($x^2 = 3.841$)

P = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร
(ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

ขนาดของประชากรผู้บริหารสถานศึกษา 74 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแทนค่า

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{3.841 \times 74 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (74-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\ &= 63 \text{ คน} \end{aligned}$$

ขนาดของประชากรครูที่ศึกษา 2,316 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแทนค่า

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{3.841 \times 2316 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (2316-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\ &= 331 \text{ คน} \end{aligned}$$

3.1.2.1 การหากลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ

เนื่องจากครูจากโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีการแบ่ง 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอกลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก ผู้วิจัยจึงเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้วิธีการดังนี้

จำนวนตัวอย่างโรงเรียนแต่ละอำเภอ

$$= \frac{\text{จำนวนประชากรของโรงเรียนแต่ละอำเภอ} \times \text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด (331 คน)}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด (2,316 คน)}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและตัวอย่าง ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

อำเภอ	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง (คน)
เมืองปทุมธานี	724	104
กลองหลวง	953	136
ลาดหลุมแก้ว	337	48
สามโคก	302	43
รวม	2,316	331

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ดุลยพินิจในการเลือกตัวอย่างที่สอดคล้องกับการศึกษา โดยการแบ่งกลุ่มขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้วิธีการดังนี้

จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละอำเภอ

$$= \frac{\text{จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละอำเภอ} \times \text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด (63 คน)}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด (74 คน)}}$$

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแบ่งตามอำเภอและแยกตามขนาดสถานศึกษา

อำเภอ	จำนวน ผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา				ตัวอย่าง
		ใหญ่ พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก	
เมืองปทุมธานี	20	1	8	10	1	17
คลองหลวง	24	1	9	11	3	21
ลาดหลุมแก้ว	13	-	1	8	4	11
สามโคก	17	-	1	5	11	14
รวม	74	2	19	34	19	63

โดยกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสัมภาษณ์ เลือกสัมภาษณ์จำนวน 4 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จับสลากขนาดสถานศึกษาละ 1 โรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ขนาดใหญ่พิเศษ	- โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี
ขนาดใหญ่	- วัดหงส์ปทุมवास
ขนาดกลาง	- วัดลาดหลุมแก้ว
ขนาดเล็ก	- วัดบัวขวัญ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามที่มีทั้งคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิดที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ มาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ตั้งสถานศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือนปัจจุบัน

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน
3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ
4. การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามเกณฑ์ของ Likert (Likert's Five Rating Scale) (ถ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, น. 183) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา รวมถึงทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อได้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในการนำมาสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.3.2 สร้างแบบสอบถาม ลงมือสร้างแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้ครอบคลุมทั้ง 5 ปัจจัย และสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน

3.3.3 นำแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนี .80

3.3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครู จำนวน 30 คน จากโรงเรียน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ วัดลาดสนุ่น วัดโพสพผลเจริญ วัดประยูรธรรมาราม วัดโสภณารามรวมราษฎร์สามัคคีร่วมใจประสิทธิ์ ชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม สหราษฎร์บำรุง วัดแจ้งลำหิน วัดประทุมราษฎร์ และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร Alpha Coefficient ของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่าแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความเชื่อมั่น .93 และ .91 ตามลำดับ เหมาะที่จะใช้เป็นแบบสอบถามจริงได้

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากประธานกรรมการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากประธานกรรมการบริหารหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือเก็บข้อมูล

3.4.3 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง โดยแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 331 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.70

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.5 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ 4 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัย จะดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารงาน การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของคะแนนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูใน

ศตวรรษที่ 21 โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางหรือแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว (2535, น. 23)

4.51-5.00	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	เป็นปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 ทวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, น. 23)

4.51-5.00	หมายถึง	มีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เขียนการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

3.5.5 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ ตามแนวคิดของรันยอนและฮาเมอร์ (Runyon & Haber, 1996, p. 238) ดังนี้

ค่า $r = 1$	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด
ค่า $r = 0.71 - 0.99$	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ระดับมาก
ค่า $r = 0.31 - 0.70$	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า $r = 0.01 - 0.30$	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
ค่า $r = 0$	หมายความว่า	ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในทางตรงกันข้ามกันหรือผูกผันกัน

3.5.6 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise เพื่อดูว่าตัวแปรพยากรณ์ตัวใดที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีนัยสำคัญ แล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญ ไปสร้างสมการพยากรณ์

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
- 4) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการสมมติฐาน

- 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
- 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 89.70 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 โรงเรียน จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าสถิติแล้วนำเสนอผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ตั้งสถานศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือนปัจจุบัน

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ตั้งสถานศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือนปัจจุบัน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
เพศ			
ชาย	94	31.60	2
หญิง	203	68.40	1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
อายุ			
น้อยกว่า 25 ปี	11	3.70	4
25-34 ปี	122	41.10	2
35-44 ปี	150	50.50	1
45-60 ปี	14	4.70	3
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	248	83.50	1
ปริญญาโท	49	16.50	2
ปริญญาเอก	-	-	-
ที่ตั้งสถานศึกษา			
อำเภอเมืองปทุมธานี	98	33.00	2
อำเภอกลองหลวง	124	41.80	1
อำเภอลาดหลุมแก้ว	42	14.10	3
อำเภอสามโคก	33	11.10	4
ตำแหน่ง			
ครูอัตราจ้าง	21	7.10	3
ครูผู้ช่วย	53	17.80	2
ครู	223	75.10	1
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	54	18.20	2
5-14 ปี	181	60.90	1
15-24 ปี	50	16.80	3
25-35 ปีขึ้นไป	12	4.00	4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานะภาพ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
เงินเดือน			
15,000-24,999 บาท	174	58.60	1
25,000-34,999 บาท	72	24.20	2
35,000-44,999 บาท	42	14.10	3
45,000-54,999 บาท	8	2.70	4
55,000 บาทขึ้นไป	1	0.30	5

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 68.40 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 31.60

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี ร้อยละ 50.50 รองลงมา 25-34 ปี ร้อยละ 41.10 45-60 ปี ร้อยละ 4.70 และ น้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 3.70

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 83.50 รองลงมาปริญญาโท ร้อยละ 16.50

ที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอคลองหลวง ร้อยละ 41.80 รองลงมาอำเภอเมืองปทุมธานี ร้อยละ 33.00 อำเภอลาดหลุมแก้ว ร้อยละ 14.10 และอำเภอสามโคก ร้อยละ 11.10

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู ร้อยละ 75.10 รองลงมา เป็นครูผู้ช่วย ร้อยละ 17.80 และครูอัตราจ้าง ร้อยละ 7.10

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-14 ปี ร้อยละ 60.90 รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 18.20 ต่อมาอายุ 15-24 ปี ร้อยละ 16.80 และ 25-35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,000-24,999 บาท ร้อยละ 58.60 รองลงมา 25,000-34,999 บาท ร้อยละ 24.20 ต่อมา 35,000-44,999 บาท ร้อยละ 14.20 และ 55,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 0.30

4.2 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถาม 5 ระดับ โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$I = \frac{R}{K}$$

เมื่อ

I = ความกว้างของชั้น

R = ค่าพิสัย (ค่าสูงสุด-ค่าต่ำสุด)

K = จำนวนชั้น

แทนค่าตามสูตร

$$I = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

เมื่อทราบค่าคะแนนในสูตรจะได้เกณฑ์เพื่อนำมากำหนดช่วงคะแนนจากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ช่วงคะแนน	แปลผล
4.21 -5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 -4.20	ระดับมาก
2.61 -3.40	ระดับปานกลาง
1.81 -2.60	ระดับน้อย
1.00 -1.80	ระดับน้อยที่สุด

ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สามารถวิเคราะห์ได้ดังที่แสดงในตารางที่ 4.8 - 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหาร
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.89	.484	มาก	4
2. ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน	3.73	.598	มาก	5
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.04	.682	มาก	2
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.39	.600	มากที่สุด	1
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.96	.585	มาก	3
ภาพรวม	4.00	.488	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) รองลงมา คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.96$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.89$) และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ($\bar{X}=3.73$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพ	4.17	.582	มาก	1
2. โรงเรียนให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน	3.61	.728	มาก	8
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย	3.93	.763	มาก	3
4. โรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	3.93	.803	มาก	3
5. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	3.85	.686	มาก	6
6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.90	.744	มาก	5
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ทักษะความรู้ความสามารถ และเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงาน	4.00	.712	มาก	2
8. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม ในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	3.77	.827	มาก	7
รวม	3.89	.484	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) รองลงมา คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ทักษะความรู้ความสามารถและเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) และ

อันดับ 3 มี 2 ข้อคือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายกับโรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. โรงเรียนมีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.85	.690	มาก	1
2. โรงเรียนมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน	3.84	.822	มาก	2
3. โรงเรียนจัดสถานที่ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยทั้งในและนอกเวลาทำการ	3.53	.776	มาก	5
4. โรงเรียนได้ให้ความดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีการเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายในการปฏิบัติงาน	3.75	.789	มาก	3
5. โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ก่อให้เกิดความรักความผูกพันเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน	3.71	.895	มาก	4
รวม	3.73	.598	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) และโรงเรียนได้ให้ความดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีการเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายในการ

ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนจัดสถานที่ต่างๆ ที่ถูก
 สุขลักษณะและปลอดภัยทั้งในและนอกเวลาทำการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีความมั่นคง	3.80	.924	มาก	5
2. ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.80	.811	มาก	5
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	.860	มาก	4
4. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผล การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.27	.810	มากที่สุด	1
5. หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติงาน	4.15	1.093	มาก	3
6. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และพอใจกับตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.19	.979	มาก	2
รวม	4.04	.682	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
 ครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ
 มาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วน
 ร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 ที่สุด ($\bar{X}=4.27$) รองลงมาคือ ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และพอใจกับตำแหน่งหน้าที่
 ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) และหน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วม
 ในการวางแผนลงมือปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มี 2 ข้อ
 คือ ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา กับ ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำ
 ว่ามีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งด้านส่วนบุคคล และด้านหน้าที่การงาน	4.21	.803	มากที่สุด	5
2. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.47	.673	มากที่สุด	1
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน	4.42	.987	มากที่สุด	3
4. ครูครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	4.41	.838	มากที่สุด	4
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ของโรงเรียน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์วิธีการ ดำเนินงานของโรงเรียน	4.44	.705	มากที่สุด	2
รวม	4.39	.600	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์วิธีการดำเนินงานของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$) และท่านรู้สึกพึงพอใจในการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งด้านส่วนบุคคลและด้านหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความรู้ความสามารถที่มีอยู่	4.24	.804	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ	4.03	1.153	มาก	3
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน	4.08	.912	มาก	2
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.86	.828	มาก	4
5. ท่านได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น รถรับส่ง อาหารกลางวัน การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น	3.61	.879	มาก	5
รวม	3.96	.585	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความรู้ความสามารถที่มีอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$) รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) และท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น รถรับส่ง อาหารกลางวัน การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$)

4.3 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ในการศึกษาครั้งนี้ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สามารถวิเคราะห์ได้ดังที่แสดงในตารางที่ 4.14 - 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.82	.758	มาก	5
2. ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.13	.564	มาก	1
3. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.06	.580	มาก	2
4. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.95	.609	มาก	3
5. ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.93	.598	มาก	4
ภาพรวม	3.97	.503	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\bar{X}=4.06$) การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X}=3.95$) ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X}=3.93$) และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.82$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ	3.97	.817	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถสอนให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์	3.90	1.175	มาก	2
3. ท่านเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง	3.59	.951	มาก	3
รวม	3.82	.758	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.97$) รองลงมา คือ ท่านสามารถสอนให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) และท่านเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านมีการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริงของผู้เรียน	4.03	.801	มาก	4
2. ท่านยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญและจะต้องมีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอน โดยเน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็น	3.99	.840	มาก	5
3. ท่านมีวิธีการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง	3.82	.824	มาก	6
4. ท่านมีการบูรณาการวิธีการประเมินและใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย	4.10	.803	มาก	3
5. ท่านได้สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงานของผู้เรียน	4.47	.668	มากที่สุด	1
6. ท่านนำผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน	4.34	.763	มากที่สุด	2
รวม	4.13	.564	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงานของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา คือ ท่านนำผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$) และท่านมีการบูรณาการวิธีการประเมินและใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีวิธีการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ				
1. ท่านมีความรู้และเข้าใจเทคโนโลยี มีทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนได้	4.11	.754	มาก	3
2. ท่านสามารถชี้ให้ผู้เรียนเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่างๆอย่างเหมาะสม	4.12	.719	มาก	2
3. ท่านใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สารสนเทศพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน	4.27	.781	มากที่สุด	1
4. ท่านบูรณาการเทคโนโลยีในการสร้างบรรยากาศทางการเรียน	4.06	1.015	มาก	4
5. ท่านมีความรู้ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศโดยไม่ละเมิดผลงานผู้อื่น	4.02	.874	มาก	5
6. ท่านประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างสรรค์ผลงานของตนเองให้มีคุณภาพ	3.76	.881	มาก	6
รวม	4.06	.580	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สารสนเทศพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$) รองลงมา คือ ท่านสามารถชี้ให้ผู้เรียนเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่างๆอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) และท่านมีความรู้และเข้าใจเทคโนโลยี มีทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างสรรค์ผลงานของตนเองให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.06$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู				
1. ท่านมีความเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม	3.93	.897	มาก	2
2. ท่านยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรม และเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม	4.21	.808	มากที่สุด	1
3. ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.88	.978	มาก	3
4. ท่านประพฤติและปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู	3.87	.801	มาก	4
5. ท่านเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม	3.85	.787	มาก	5
รวม	3.95	.609	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรม จริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) รองลงมา คือ ท่านมีความเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) และท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้

สมาชิกในสังคมนั้นๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	3.68	.966	มาก	5
2. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทีมงานได้	4.03	.801	มาก	2
3. ท่านแสดงบทบาทการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก	3.99	.840	มาก	3
4. ท่านแสดงบทบาทการเป็นผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก	3.82	.824	มาก	4
5. ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย	4.10	.803	มาก	1
รวม	3.93	.598	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) รองลงมา คือ ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทีมงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$) และท่านแสดงบทบาทการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก อยู่

ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$)

4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน						
X ₁	.279**	.664**	.765**	.702**	.667**	.738**
X ₂	.504**	.436**	.571**	.569**	.448**	.625**
X ₃	.466**	.585**	.770**	.600**	.621**	.742**
X ₄	.303**	.379**	.428**	.496**	.451**	.502**
X ₅	.513**	.645**	.652**	.598**	.615**	.740**
X	.506**	.650**	.768**	.711**	.674**	.807**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หมายเหตุ : ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย x₁ = นโยบายและการบริหารงาน x₂ = สภาพแวดล้อมของการทำงาน x₃ = ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน x₄ = ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน X₅ = ค่าตอบแทนและสวัสดิการ X = รวมปัจจัยการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย y₁ = ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ y₂ = ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน Y₃ = ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ y₄ = การมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู y₅ = ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน Y = รวมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

2. ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ตัวแปรอิสระ (พยากรณ์)	B	Beta	t-value	p-prob
X ₃	.249	.338	6.865	.000**
X ₅	.305	.355	7.454	.000**
X ₁	.334	.322	6.915	.000**
X ₄	-.071	-.085	-2.005	.046*
ค่าคงที่	0.771		5.402	.000**
R=.841 R ² =.708 F = 176.600 p value =0.000*				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีตัวแปร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value = 0.000) ซึ่งตัวแปรทั้งสี่สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 70.80 (R² = 0.708) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

$$(Y) = 0.771 + 0.249 (X_3) + 0.305 (X_5) + .334 (X_1) - 0.071(X_4)$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$Z_Y = 0.338 (Z_{x3}) + 0.355 (Z_{x5}) + 0.322 (Z_{x1}) - 0.085 (Z_{x4})$$

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 4.16 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21		
ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ด้าน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1. นโยบายและการบริหารงาน	- ควรมีการให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ร่วมวางแผนการทำงานร่วมกัน - ควรให้ครูสอนมากกว่าทำงานเอกสารประเมิน - ควรลดภาระงานครูเพื่อให้เวลาครูไปเตรียมกิจกรรมการสอนให้ผู้เรียน	140
2. การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน	-	-
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	- ควรสนับสนุนการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา	12
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน	- ควรรับฟังความต้องการของบุคลากรก่อนทุกครั้ง	9
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-	-
สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21		
1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	- ควรให้ครูทำงานนอกเหนือจากงานสอนลดน้อยลง เพื่อจะได้เต็มที่กับงานสอน - ควรเน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง - ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติโดยมีครูคอยให้คำแนะนำ	141

ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21		
ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		
	- ฝึกให้ผู้เรียนกล้าคิดและกล้าแสดงออก - จัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ - บริหารชั้นเรียนให้สอดคล้องกับรูปแบบหรือวิธีการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง - สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน - แบบอย่างที่ดี - จัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้ความสามารถ - กระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกิจกรรม - ครูควรจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ - ครูควรกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมเข้าร่วมทำกิจกรรม - ครูควรจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ - ครูควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เป็นผู้กระทำ หรือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยความกระตือรือร้น - มีการเรียนการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน - การจัดการเรียนต้องไม่หยุดนิ่ง - ควรสอนให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ในศตวรรษที่ 21	
2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน	- ควรมีการอบรมเฉพาะทางสำหรับครูสุขศึกษาพลศึกษา - ควบคุม กำกับ ดูแล ด้วยความเป็นธรรมและเป็นประชาธิปไตย	21

ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21		
ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		
	- ให้ความสำคัญ และช่วยแก้ปัญหาหรือชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล - ปฏิบัติทักษะที่ถูกต้อง	
3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	- สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้ และการประพฤติปฏิบัติของผู้เรียน - หาสิ่งแปลกใหม่และท้าทาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า	9
4. การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	-	-
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	-	-

4.6 วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สรุปความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาความสามารถของครูควรมอบหมายงาน ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ เป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีให้อิสระกับครูในการใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ทางโรงเรียนมีการส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่ออบรมตามโครงการรัฐบาล และการพัฒนาอบรมในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ทำให้ครูเกิดการพัฒนาต่อยอดจากความรู้เดิมได้อย่างเต็มที่ แต่ในส่วนของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนครูน้อยๆ การที่ส่งไปอบรมบ่อยๆ ถือว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากทำให้

ไม่มีคนดูแลนักเรียนเวลาที่ครูไปอบรม และงบประมาณที่ได้รับจากทางภาครัฐก็ยังไม่เพียงพอต่อการนำไปพัฒนา และงบประมาณไม่ค่อยถึงโรงเรียนขนาดเล็กเท่าที่ควร

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ความเหมาะสมของอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนมีความเพียงพอ แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กบางที่ขาดงบในการมาปรับปรุงสภาพอาคารเรียน สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาที่ไม่เต็มที่ จากภูมิอากาศที่ร้อนหรือหนาวมากเกินไป อาจทำให้ครูเกิดความเครียดขึ้นได้และส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย ในส่วนของการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนก็มีครูเวรประจำในทุกๆวัน โดยการผลัดเปลี่ยนเวรยามกัน ครูผู้หญิอยู่เเวรในช่วงกลางวัน ส่วนครูผู้ช่ายอยู่เเวรยามในตอนกลางคืน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ครูมุ่งนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่หลักและหน้าที่เสริมของครูแต่ละคนในการทำงานแตกต่างกัน ครูทำงานเต็มใจเต็มเวลา และมีความสุขเมื่อเห็นผลสำเร็จของนักเรียน ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุข งานราบรื่น ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อครูทุกคนในโรงเรียน ไม่ลำเอียงใจมีใจเป็นกลาง ไม่ทรยศต่อความคิดตัวเอง มีอุดมการณ์ก็จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในส่วนของความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ครูมีความมั่นคงทางการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม แต่ในส่วนของครูอัตราจ้างยังไม่มี ความมั่นคงในการทำงานเนื่องจากการเป็นครูอัตราจ้างถูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ได้รับการจ้างตามงบประมาณในโครงการจัดสรรจาก สพฐ. ถ้ามีงบประมาณก็สามารถต่อสัญญาได้ต่อไป

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ครูได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยได้เข้าร่วมและเป็นวิทยากรในงานประเพณีต่างๆ ของชุมชน เช่น กิจกรรมเฉลิมพระชนมพรรษา กิจกรรมลอยกระทง กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมพัฒนาชุมชนต่างๆ เป็นต้น ทำให้โรงเรียนมีสัมพันธ์อันดีกับชุมชน แต่ก็มีครูบางส่วนมีความคิดเห็นว่าไม่ควรมีการเข้าสังคมบ่อยๆ เพราะเปลืองค่าใช้จ่ายในส่วน of ครูกับ ผู้ปกครอง ก็มีการนัดประชุมผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดี แต่เมื่อนำค่าตอบแทนไปเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นหรือครูในต่างประเทศยังถือว่ายังอยู่ในระดับต่ำ จึงก่อให้เกิดการกั๊กหนี้สินทั้งในและนอกระบบ มีผลต่อจิตใจ อารมณ์ และเกิดอาชีพรองที่นอกเหนือจากการเป็นครู

ส่วนที่ 2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าครูสามารถจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ วิจัยสร้างสรรค์ศึกษาและค้นคว้าได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้และค้นพบความรู้ด้วยตนเองเป็นสาระความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ตามสิ่งจำเป็นที่ครูต้องนำมาพิจารณาในการออกแบบการเรียนรู้คือ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์ และความต้องการของผู้เรียน และสำคัญสุดคือครูจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และเรียนรู้ทักษะความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงต้องรู้จังหวะในการสอดแทรกสิ่งที่ต้องการสอนเข้าไปในการเรียนรู้ของพวกผู้เรียน เพราะการกำกับดูแลของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ ถือเป็นตัวแปรหนึ่งในการส่งเสริมให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียนเป็นพื้นฐานของเหตุการณ์ในชีวิตจริง ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนหรือสถานที่อื่นๆ นอกโรงเรียน โดยครูไม่ได้จัดสถานการณ์ จะต้องมีการบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเนบเนียนและเหมาะสม มีการประเมินทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่ก่อนการเรียนการสอน ระหว่างการเรียนการสอน และหลังการเรียนการสอน เพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งเป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ก็คือการนำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนและนำไปปรับปรุงแก้ไขการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า อยากให้รัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศ ได้ให้ความสำคัญกับการเน้นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้เพิ่มขึ้น เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออื่นๆ ควรให้โรงเรียนขนาดเล็กได้มีโอกาสเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งในส่วนของจำนวนคอมพิวเตอร์ที่ได้รับและการอบรมในการใช้งาน เพื่อจะได้นำไปถ่ายทอดให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การใช้ประโยชน์ที่สูงสุด ในโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่างๆ ความถนัดในการใช้เทคโนโลยีของครูยังไม่ดีพอ แต่ครูก็มีการพยายามค้นคว้าเพื่อจะให้สิ่งที่ดีที่สุดแก่นักเรียนและในอีกปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ครูในบางโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในระดับที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดช่องว่างในการทำงาน สื่อสารในสิ่งที่ไม่ตรงกันเท่าที่ควร แต่ทั้งนี้ครูก็เทคนิควิธีการ ที่เป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่ครูได้กำหนดไว้อย่างง่ายและรวดเร็ว เป็นผลให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า สังคมได้ยกย่องให้ครูเป็นปูชนียบุคคล เป็นผู้ประเสริฐ และประสาทความรู้ สร้างความเป็นคนและอบรมสั่งสอนเด็กให้เป็นเด็กที่ดีของสังคม เป็นแม่แบบของชาติหรือเป็นต้นแบบในพฤติกรรมทั้งปวง และส่งเสริมให้เด็กเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มที่

ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ครูตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดให้ครูทุกคนต้องสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดูแลการพัฒนาและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างใกล้ชิดบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหาร

ที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำหนดจำนวนตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan จากจำนวนประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 74 คน ครู จำนวน 2,316 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,390 คน ต้องใช้ตัวอย่างกลุ่ม 331 คน เนื่องจากผู้บริหารและครูจากโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีการแบ่ง 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก ผู้วิจัยจึงเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตัวอย่างที่ได้แบ่งออกเป็น อำเภอเมืองปทุมธานี 104 คน อำเภอลองหลวง 136 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว 48 คน และอำเภอสามโคก 43 คน โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากการส่งไปรษณีย์และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 89.70 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารอำเภอเมืองปทุมธานี 17 คน อำเภอลองหลวง 21 คน อำเภอลาดหลุมแก้ว 11 คน และอำเภอสามโคก 14 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ดุลยพินิจในการเลือกตัวอย่างที่สอดคล้องกับการศึกษา โดยการแบ่งกลุ่มขนาดสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสัมภาษณ์ เลือกสัมภาษณ์จำนวน 4 โรงเรียน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จับสลากขนาดสถานศึกษาละ 1 โรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ

1) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก เอกสาร ตำรา รวมถึง ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อได้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูใน ศตวรรษที่ 21 และนำมาสร้างเป็นคำถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

2) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เรื่องข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนี .80 และ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความเชื่อมั่น .93 และ .91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) 4) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการ สมมติฐาน 1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี stepwise ส่วน ผลสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 89.70 เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ส่วนใหญ่มี อายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา 25-34 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 45-60 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ไม่มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอก

ส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอคลองหลวง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมาอำเภอเมืองปทุมธานี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 อำเภอลาดหลุมแก้วจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และอำเภอสามโคก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 75.10 รองลงมาเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และครูอัตราจ้าง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-14 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.20 ต่อมาอายุ 15-24 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และ 25-35 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,000-24,999 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.60 รองลงมา 25,000-34,999 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ต่อมา 35,000-44,999 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 ต่อมา 45,000-54,999 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 และ 55,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

5.1.2 ผลของการศึกษาปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=4.04$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.96$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.89$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ($\bar{X}=3.73$)

5.1.3 ผลการศึกษา สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียน ($\bar{X}=4.13$) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ($\bar{X}=4.06$) ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X}=3.95$) ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ($\bar{X}=3.93$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.82$)

5.1.4 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีตัวแปร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน

ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ซึ่งตัวแปรทั้งสี่สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 70.80

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน พบว่า

ส่วนที่ 1 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 การบริหารที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องของด้านนโยบายและการบริหารงานมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อการพัฒนาฝีมือความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อการทำงานของครูอย่างเหมาะสมโดยมุ่งให้เกิดศักยภาพ ความมีคุณค่า มีความหมายและช่วยสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จ มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ที่ดี แต่ในส่วนของโรงเรียนขนาดเล็กยังคงต้องการงบประมาณจากภาครัฐในการสนับสนุนครูอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ทั้งนี้เนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้ง่ายขึ้นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทในแง่การเป็นเครื่องมือที่ช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ ผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้ถ่ายทอดคนนั้นคือ “ครู” ที่จะต้องเตรียมพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนในยุคนี้ อย่างมีคุณภาพ สิ่งที่เป็นเรื่องกังวลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ แม้จะมีการส่งเสริมมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่สิ่งที่หลายคนอาจจะลืมไปนั่นก็คือ การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความพร้อม สามารถนำเทคโนโลยีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง เพราะแม้มีสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยแต่หากบุคลากรผู้ใช้ไม่รู้จักรวธีใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ สุดท้ายแล้วก็ยากที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อะไร ซึ่งที่เห็นเช่นนี้เพราะครูส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นชินกับการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งมองว่าการใช้เป็นเรื่องยุ่งยากไม่จำเป็น ยังคงยึดติดกับวิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่สอนตามหนังสือให้เด็กท่องจำ เพื่อหวังให้ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น โดยแนวทางสำหรับสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้บ่อยขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวันและในการจัดการเรียนการสอน

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์แรกศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ข้อที่สองศึกษาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ข้อที่สามศึกษาปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และข้อสุดท้ายศึกษาแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยผู้วิจัยอภิปรายผลโดยละเอียดดังนี้

5.2.1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะในการปฏิบัติงานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จะต้องได้รับความร่วมมือจากคณะครูภายในโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง ได้รับการยอมรับจากสังคม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจหน้าที่ และรับผิดชอบตนเองเป็นอย่างดีทำให้การทำงานในโรงเรียนเกิดความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในหมู่คณะ การมีผู้บังคับบัญชาที่จะนำเราไปสู่เป้าหมาย และส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นความไว้วางใจ เชื่อใจซึ่งกันและกัน เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือต่อกัน สนับสนุนการทำงานของอีกฝ่ายผู้ที่ได้รับการตอบแทนพฤติกรรมด้วยการเป็นมิตร และให้การช่วยเหลือสนับสนุนอีกฝ่ายเป็นการตอบแทน ดังที่ คลนภา ดิบุปผา (2555, น. 14) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้

ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่ง ความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่ง ความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกัน สังคมยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับ ฟังพาทซึ่งกันและกัน ส่วน ผู้ปกครอง และชุมชนนั้นก็มีความสำคัญส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เช่นเดียวกันเพราะ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชนจะความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยให้การทราบความ เคลื่อนไหวหรือความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่าย ช่วยลดและแก้ปัญหาคความขัดแย้ง ระหว่างกัน และช่วยให้เกิดการมี ส่วนร่วมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย คือ ประโยชน์กับ โรงเรียนและประโยชน์ต่อชุมชน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560, น. 12) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Wickstrom (1971, p. 1249A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุเพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการ ทำงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ผลของการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ ครูเกิดความพึงพอใจ สูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำให้ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ

โดยผลวิจัยรายชื่อของด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน พบว่า

ในข้อที่ 3) ครูเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 1 ทั้งนี้เป็นเพราะ บรรยากาศการยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกันในองค์การให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรม การทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานของการเกิดความสุขในการทำงานในองค์การ นำไปสู่ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์การได้ในท้ายที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nyakaro (2016, p. 52) พบว่าการได้รับการยอมรับในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีเป็นตัวทำนายอย่างมี นัยสำคัญต่อความผูกพันกับองค์การ

ข้อที่ 5) ครูสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์วิธีการดำเนินงานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 2 ทั้งนี้เพราะ วัฒนธรรมของโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การยุคใหม่หรือขับเคลื่อนโรงเรียน เพราะการมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมีประโยชน์ต่อโรงเรียนโดยเฉพาะสามารถทำให้การ ทำงานของครูมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน นำไปสู่ความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความ กลมเกลียว และความยั่งยืนขององค์การ ดังนั้นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของ โรงเรียนนั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ ทร สุนทรายุทธ (2551, น. 539) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมาก ต่อการบริหารโรงเรียน คือ 1) เป็น

เครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียน บรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงาน โรงเรียน 2) เป็นกฎเกณฑ์หรือระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล 3) ชีตีสทางตามที่กำหนดในเป้าหมายซึ่งจะแปลความหมายให้แต่ละคนทำสิ่งใด ๆ ตามค่านิยมของคน ค่านิยมของโรงเรียน สัญลักษณ์ และความเชื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมที่จะบอกให้รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญ ในโรงเรียน ค่านิยมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพัน ความกระตือรือร้น และความสำคัญขององค์ประกอบของวัฒนธรรมดังที่กล่าวมาย่อมสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนในบรรลุตามความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือที่ชี้แนะยวดยุคกลางกรในโรงเรียน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระบบโรงเรียน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่ยึดองค์การ โรงเรียนไว้ด้วยกัน และมีอิทธิพลต่อสมาชิกในโรงเรียนด้วยการเพิ่มความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและครู และผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Deal & Peterson (1990, pp. 9 - 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลและทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนเกิดความคิด ความรู้สึก และแนวทาง การปฏิบัติในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีการและประเพณี ปทัสถาน และค่านิยม ซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในโรงเรียน

ข้อที่ 3) ครูรู้สึกพึงพอใจในการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 3 กล่าวเทียบได้กับปัจจัยจำแนกตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, et al. (1959, pp. 113–115) ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน หรือกล่าวได้เป็นปัจจัยช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยดังกล่าวยังเป็นมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (Beyer & Marshall, 1981, p. 665)

ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าอันดับที่ 1 และอันดับที่ 3 นั้นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับในการทำงาน เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (satisfiers or motivating factors) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก การได้รับการยอมรับในที่นี้หมายถึงการได้รับการยอมรับและยกย่องในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถในการทำงาน ปัจจัยดังที่ได้กล่าวนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1943, pp. 370-396) ที่ได้ระบุว่าความต้องการได้รับความนับถือยกย่องอยู่บนพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการ

ที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถและรู้ดีกว่าตนเองมีประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติกาญจน์ คงซัย (2560, น. 354) พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นหมายถึงผู้ปฏิบัติงานหรือครูได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น (Walton, 1973, pp. 11 -16 อ้างถึงใน อัจฉรา ปุราคม, 2540, น. 18 -22) สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการมีสมรรถนะของครูครูในศตวรรษที่ 21

โดยผลวิจัยรายชื่อของ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า

ในข้อที่ 4) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารด้วยบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ผู้บริหารมอบหมายและกระจายอำนาจของตนสู่ครูด้วยความเต็มใจ ขณะเดียวกันก็ช่วยให้ครูรู้สึกมีความหมายและท้าทายมากขึ้น เนื่องจากครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง รวมถึงการให้ความร่วมมือในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอนในกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การสั่งการ และการควบคุม ทั้งหมดนี้ย่อมสร้างความภาคภูมิใจในความร่วมมือร่วมใจแก่ครู รวมถึงจะนำมาซึ่งความผูกพันและความยินยอมรับผลการปฏิบัติงานอันเกิดจากการมีส่วนร่วมนั้น ๆ

ข้อที่ 6) ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม ชินะดังกูร และคณะ (2560, น. 63) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในการทำหน้าที่รับผิดชอบ รักในอาชีพครู และคิดว่าเป็นอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รักในงานที่ปฏิบัติโดยความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น ครูจะต้องมีความรู้สึภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า ได้รับการส่งเสริม

สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป โดยองค์การที่ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดัน ก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์การมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ ได้รับมอบหมาย และต่อองค์การ บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์การต่อไป (Jaittha, 2016 อ้างถึงใน นันทพร ทองลิ้ม, 2563, น. 3) เช่นเดียวกันเมื่อครุมีความสุขและพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้วจะส่งผลให้ครูพยายามทุ่มเทพัฒนาตนเองเพื่อทำงาน เช่น พัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พัฒนาความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียน พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาให้ตนเองมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นลักษณะของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 (กระทรวง ศึกษาธิการ, 2549; ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2556; อ่องจิต เมธยะประสาท, 2557; พินสุดา สิริขันธ์ศรี, 2557; ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2557)

ข้อที่ 5) หน่วยงานให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากอันดับที่ 3 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารให้การสนใจให้ครูผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนา งานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจน การประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ดังที่ นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ (2560, น. 170-187) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์คือสามารถให้การบริหารองค์การดำเนินไปด้วยความราบรื่น บุคคลมีความรักความผูกพันต่อองค์การ การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบมีการวางแผนทำงาน ร่วมกันเป็นทีมส่งผลประสิทธิภาพขององค์การทำงาน ซึ่งฝ่ายบุคคลผู้บริหารจะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคคล บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ขอมรับการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหลายๆ ฝ่ายได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมติดตาม ประเมินผล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การมีความคล่องตัว มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์การ

ซึ่งทั้ง 3 ข้อนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ของ Herzberg, et al. (1959, pp. 113–115) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เพราะการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย อีกทั้งลักษณะของงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และความก้าวหน้า ซึ่งส่งผลให้บุคลากรตั้งใจทุ่มเทในการพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับครูเมื่อมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานก็จะไม่กังวลในความมั่นคงในอาชีพ และจะพยายามพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เรื่อยๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการมีสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล และคณะ (2564, น. 30-37) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความมั่นคงของหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนครูที่ชัดเจน จึงทำให้ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น เครื่องแบบ รางวัล การไปเที่ยวพักผ่อนตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งค่าตอบแทนให้แก่ครูที่อุทิศเวลา มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานสำหรับครูที่ปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเพิ่มเติมทางโรงเรียนก็จะมีอาหารว่าง น้ำดื่มบริการ และยังสามารถเบิกวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว รวมทั้งยังมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และได้รับการซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอซึ่งได้จากการจัดสรรงบประมาณประจำปี เพื่อให้ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูยังได้รับค่ายานพาหนะในการเดินทางไปอบรมโดยสามารถ

เบิกได้ จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานด้านสวัสดิการที่จัดให้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ ศิลาโชติ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานการเงินด้านสวัสดิการในการทำงาน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ผลจากการดำเนินการเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการจัดทำหลักฐานการเบิกเงิน การควบคุมตามระบบบัญชีแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยได้เห็นความสำคัญของสวัสดิการของบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญและต้องได้รับการดูแลเป็นอย่างดีซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับชัยวุฒิ ทวีศักดิ์ (2560, น. 166) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสวัสดิการในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเครือข่ายที่ 36 สำนักงานเขตลาดกระบัง พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณญา ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห้องเสียม (2560, น. 293-311) พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

โดยผลวิจัยรายข้อของ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า

ในข้อที่ 1) ครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในโรงเรียนเป็นระบบ โดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนครูที่ชัดเจนทำให้ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ และมีเงินเดือนที่เหมาะสมและมากเพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังผลการวิจัยของรุ่งทิพย์ เมืองโคตร (2543) ศึกษาโครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการครูของประเทศไทยพบว่า เงินเดือนสูงสุด ของข้าราชการครูไทยเมื่อพิจารณาประกอบกับภาระงานเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ แล้ว ค่อนข้างสูง

ข้อที่ 6) ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูรู้สึกว่าการเงินที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ รู้สึกพอใจในสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับ การบริการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษาบุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิเงินเดือนที่ได้รับ ในปัจจุบันมีความเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติและมั่นใจว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงทำให้ครูเห็นว่าค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน

ข้อที่ 5) ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 3 ทั้งนี้เพราะมีการกำหนดระเบียบไว้อย่างชัดเจนระหว่าง

เงินเดือนกับตำแหน่งของข้าราชการครู จึงทำให้ครูรู้สึกมั่นใจว่าได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความมั่นใจต่อการเลื่อนตำแหน่งทำให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานมั่นคงใน การทำงาน ทำให้ไม่คิดที่จะลาออกก่อนกำหนดและมั่นใจ ต่อการเลื่อนตำแหน่งได้รับการยอมรับ จาก ครูใน โรงเรียนการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏและการเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ทั้ง 3 ข้อนี้สอดคล้องกับ Walton (1973, pp.11-16) ได้กล่าวถึงคำตอบแทนด้านรายได้ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องของคำตอบแทน จะพิจารณาเรื่องของ 1) คำตอบแทนที่เป็นธรรม จะเป็นการประเมินคำตอบแทนของความสัมพันธ์ ระหว่างคำตอบแทนที่ได้กับทักษะและความรับผิดชอบในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการระดับฝีมือแรงงานและความชำนาญในการทำงาน คำตอบแทน และรายได้ตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นผลประโยชน์ที่บุคคลควรได้รับจาก การมีส่วนร่วมในการผลิต รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานกับงาน อื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และ 2) คำตอบแทนที่เพียงพอ คือ คำตอบแทนที่ได้จากการ ปฏิบัติงานในเวลาปกติ มีความเพียงพอที่จะดำรงชีพตามมาตรฐานของการครองชีพในสังคม ปัจจุบัน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีชีวิตอยู่ได้อย่างสะดวกสบายโดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555, น. 1-3) กล่าวว่าคำตอบแทน (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัว เงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความ เป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยการกำหนดคำตอบแทนมีหลักการที่สำคัญหลาย ประการ ได้แก่ 1) หลักความพอเพียง (Adequacy) คือกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุด ที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย กล่าวคือพอเพียงแก่การดำรงชีวิตหรือสามารถเลี้ยงดู ครอบครัวได้ 2) หลักความเป็นธรรม (Equity) การกำหนดคำตอบแทนต้องเป็นธรรม คือ มีความเท่า เทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน และทำงานในระดับ หน้าที่และความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ 3) หลักความมั่นคง (Security) การกำหนดคำตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิต ซึ่งรวมถึงสุขภาพและ ความปลอดภัย หรือความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานด้วย เช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับงานที่มี สถานการณ์เสี่ยงภัย ตลอดจนการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น การประกันสุขภาพ การประกัน ชีวิต การให้บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น 4) หลักการจูงใจ (Incentive) การกำหนดคำตอบแทนต้อง

คำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย เช่น การกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี การให้เงินรางวัลประจำปี (Bonus) การให้ค่าตอบแทนในลักษณะเบี้ยขยัน (Commission) สำหรับบางลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่จูงใจ เช่น การกำหนดให้เงินเดือนแต่ละระดับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง และแข่งขันกันเพื่อรับภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.2.1.4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะนโยบายและการบริหารงานที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมจะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การได้รับลักษณะงานตรงกับความรู้ความสามารถที่มีการได้รับอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์งานหรือการปฏิบัติหน้าที่ และถ้าโรงเรียนมีการส่งเสริมในเรื่องการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ก็จะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ประสงค์ เนาบุตร (2555, น. 3-29) กล่าวว่าภารกิจหลักและความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา หากพิจารณาตามบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้ทำหน้าที่ในการวางแผนและตัดสินใจตามหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อาจจำแนกได้เป็น 4 ประการ คือ 1) การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทางหรือวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งแผนการดำเนินงาน มาตรการ และแนวปฏิบัติที่จำเป็นอื่น ๆ ให้ชัดเจน 2) การเลือกใช้เทคนิคหรือกลวิธีในการบริหารงานให้เหมาะสม 3) การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนการที่กำหนดไว้ 4) การกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งผลการวิจัยเห็นได้ชัดเจนนโยบายที่สำคัญ ๆ ที่ทำให้ครูมีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 เช่น โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถและเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

โดยผลวิจัยรายชื่อของ ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า

ในข้อที่ 1) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนานักเรียน หากครูได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ พญณรา ยาวีรา (2546, น. 159) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการในการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555, น. 67-70) กล่าวว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาควร ได้รับการพัฒนาด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการคือ 1) ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและนวัตกรรมทางการเรียนรู้ ซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจะเลยการรับรู้ความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้ 2) ความเปลี่ยนแปลงของแนวนโยบายและแนวปฏิบัติทางการศึกษา 3) แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา จากมาตรการหลักประการที่ 3 ที่กำหนดให้ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรประจำการอยู่แล้วในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชนนั้น แสดงว่าการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้มีหลายวิธี ได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศ การกำกับติดตามและประเมิน การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ

ข้อที่ 6) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูใช้ทักษะความรู้ความสามารถและเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความเห็นว่า การเป็นที่ยอมรับที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น ครูจะมีความสุขเมื่อได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีโอกาสร่วมงานกัน ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อชื่อเสียงของโรงเรียนเสมอ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับด้านความรู้และความสามารถในการทำงาน ได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่สมาชิกในทีม สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (อ้างถึงใน นรรัชต์ ผืนเขียว, 2561) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อ

การส่งเสริม พัฒนา และประเมินผลการเรียนรู้และวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารและชุมชน

ข้อที่ 3) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ครูยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 3 ซึ่งงานที่มีความสำคัญและมีความหมายนั้นคือการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและรับรู้คุณค่าและความสำคัญของงานซึ่งเป็นผลมาจากความสอดคล้องกันระหว่างคุณค่าส่วนบุคคลกับคุณค่าขององค์การผ่านกระบวนการรับรู้ตีความและให้ความหมายจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคลโดยความหมายในงานนั้นให้ผลลัพธ์ทางบวกในขณะเดียวกันผลลัพธ์ด้านบวกจากผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงคุณค่าและงานที่มีความหมาย ซึ่งส่งผลให้รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเท แรงกายแรงใจอุทิศตนให้กับงานและคงอยู่กับองค์การ (ธารปาง ต. วิเชียร, 2563) โดยถ้าข้าราชการครูเห็นว่างานของตนมีความสำคัญและมีความหมายก็จะมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

5.2.1.5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน อยู่ในอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบรรยากาศรอบ ๆ โรงเรียน อาจเกิดมลภาวะทางอากาศบ้าง เช่น กลิ่นกองขยะ กลิ่นยางพารา กลิ่นมาจากคอกหมูกลิ่นควนหมูหรี ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่รบกวนการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ในส่วนของการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนก็มีครูเวรประจำในทุก ๆ วัน โดยการผลัดเปลี่ยนเวรยามกัน ครูผู้หญิงอยู่เวรในช่วงกลางวัน ส่วนครูผู้ชายอยู่เวรยามในตอนกลางคืน จากเหตุผลดังกล่าวจึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับระวีภาวิไล (2553, น. 19) ซึ่งกล่าวว่าคุณภาพชีวิตที่พึงประสงค์ คือ ชีวิตที่อาศัยสภาพแวดล้อมทั้งปวงเอื้ออำนวยสุขภาพทางกายเพื่อเป็นรากฐานของสันติภาพทางจิตใจ ทำให้เกิดบูรณาการทางความรู้สึกนึกคิดเต็มตามศักยภาพในมนุษย์

โดยผลวิจัยรายชื่อของ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน พบว่า

ในข้อที่ 1) โรงเรียนมีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 1 ทั้งนี้เป็นเพราะบรรยากาศของโรงเรียนแบบต่าง ๆ มีความสำคัญต่อครูในโรงเรียน กล่าวคือองค์การที่ดีนั้นจะต้องมีการเสริมสร้างบรรยากาศเพื่อให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนเพื่อประสิทธิภาพขององค์การนอกจากนี้ บรรยากาศของการทำงานที่มีลักษณะบ่งบอกถึงความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้เกิดองค์การที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็น

ผู้บริหารที่มีความตั้งใจทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ด้วยเหตุผล และหลักการ มีการสนใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร ให้ความสนใจใส่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณิภา ม่วงคร้าม (2550, น. 50) ที่ได้ศึกษางานวิจัย มิติบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า มิติบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน เอกชนในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศธร พันลึก เดช (2548, น. 55) เรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของสมนึก จิตธิปไตย (2548, น. 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มี ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1993, p. 198-199) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย ก็จะมีผลต่องานที่ปฏิบัติ

ข้อที่ 2) โรงเรียนมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 2 ทั้งนี้เป็นเพราะครูสามารถเบิกวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว รวมทั้งยังมีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และได้รับการซ่อมบำรุงอย่างสม่ำเสมอซึ่งได้จากการจัดสรร งบประมาณประจำปี และทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการศึกษา เช่น สื่อ ครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อ การดำเนินงานนโยบายของโรงเรียน รวมถึงมีการวางแผนการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ (2555, น. 50) กล่าวว่าผู้บริหารควรมีบทบาท ในการบริหารวัสดุอุปกรณ์การศึกษา ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องวางแผนการดำเนินการพัสดุ อุปกรณ์ การศึกษา 2) ผู้บริหารควรร่วมกำหนดแผนการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์การศึกษาไว้ในแผนระยะ กลาง 3 ปี โดยเน้นถึงความจำเป็น ประหยัด และเกิดผลประโยชน์สูงสุดในการใช้งาน 3) ผู้บริหาร ควรเน้นให้ครูและนักเรียนผลิตวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาขึ้นใช้ประกอบการเรียนการสอนโดยใช้ วัสดุราคาถูกและหาได้ง่ายในท้องถิ่น ชุมชน เพื่อให้นักเรียนเกิดความภูมิใจและมีประสบการณ์ตรง จากการทำอุปกรณ์การศึกษา 4) ผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการแลกเปลี่ยนพัสดุกับส่วนราชการ

หรือเอกชน หรือขอบริจาคพัสดุจากหน่วยงานเอกชน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์จากหน่วยเอกชน ที่ไม่ใช่แล้ว แต่สามารถนำไปให้นักเรียนฝึกปฏิบัติหัดพิมพ์อย่างง่าย ๆ ได้ เพราะบางหน่วยงาน เอกชนใช้คอมพิวเตอร์ในระดับสูงทันสมัยในการบริหารสำนักงาน เป็นต้น โดยเจ้าหน้าที่เสนอ ความคิดเห็นต่อหัวหน้าสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนพัสดุ เมื่อหัวหน้าสถานศึกษาให้ความ เห็นชอบจัดทำสัญญาการแลกเปลี่ยนข้อตกลงแล้วแต่กรณี 5) ผู้บริหารควรประสานกับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรการกุศล หรือเอกชนที่ต้องการบริจาควัสดุ อุปกรณ์หรือทรัพย์สินที่จะเป็นประโยชน์ ต่อการศึกษาผู้บริหารประเมินผลการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา และประเมินความคุ้มค่าในการ นำมาดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา

ข้อที่ 4) โรงเรียนได้ให้ความดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อมีการเจ็บป่วยหรือได้รับ อันตรายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 3 ทั้งนี้เป็นเพราะครูมีสิทธิได้รับค่า รักษาพยาบาลจากทางราชการสำหรับตนเอง บิดาและมารดา คู่สมรส และบุตร รวมถึงใน โรงเรียนจะมีห้องพยาบาลที่คอยให้บริการทั้งครูและนักเรียนเมื่อมีการเจ็บป่วย ในส่วนของการ ได้รับอันตรายหรืออุบัติเหตุในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กอาจจะขาดความพร้อมในเรื่อง ของรถที่จะนำส่งโรงพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, น. 343-348) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ใช้จัดหาสิ่งจูงใจให้ เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์หรือพนักงานในองค์กร เพื่อสนองความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความต้องการ ความสมหวังของชีวิต

5.2.2 สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการวัดและการประเมินผล เพื่อพัฒนานักเรียน อยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การมี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยอภิปรายผลโดยละเอียดดังนี้

5.2.2.1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการ วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียน อยู่ในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 มีความตระหนักในการเห็นความสำคัญของการวัด และประเมินผลการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือ

สำคัญในการกำกับติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือผลักดันหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และเสริมประสิทธิภาพการบริหาร จึงมีการดำเนินการบริหารงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ในด้านต่าง ๆ มีการจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตราที่ 26 กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาจัดการประเมินนักเรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของนักเรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสม ของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณีรัตน์ ภิญญากาศ (2549, น. 89-98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการตามหลักนิติธรรม ในเรื่อง การจัดการหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนตลอดจนการวัดและประเมินผล นับเป็นภารกิจการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่สุด ที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ เข้าใจและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตของโรงเรียน หรือผู้สำเร็จการศึกษาของโรงเรียน และอาจส่งผลถึงชื่อเสียงของโรงเรียนที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม

โดยผลวิจัยรายชื่อของ ด้านความสามารถในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียนพบว่า

ในข้อที่ 5) ครูได้สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมผลงานของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 1 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้จัดให้มีระบบการกำกับดูแล หรือการควบคุมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบและการประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio assessment) เป็นวิธีการประเมินที่ช่วยส่งเสริมให้ การประเมินตามสภาพจริงมีความสมบูรณ์ สะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของนักเรียนมากขึ้น โดยการให้นักเรียนได้เก็บรวบรวมผลงานจากการปฏิบัติจริง ทั้งในชั้นเรียนหรือในชีวิตจริงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มาจัดแสดงอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความพยายาม เจตคติ แรงจูงใจ พัฒนาการ และความสัมฤทธิ์ผลของการเรียนรู้ของนักเรียน การวางแผนดำเนินงาน การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงานที่สมบูรณ์จะช่วยครูให้สามารถประเมินจากแฟ้มสะสมงานแทนการประเมินจากการปฏิบัติจริงได้

ซึ่งการวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการวัดและประเมินผลสภาพที่แท้จริงของนักเรียนเป็นพื้นฐานของเหตุการณ์ในชีวิตจริง ยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญและสัมพันธ์กับการเรียนการสอน เน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็นผู้เกี่ยวข้องในการประเมินมีหลายฝ่ายและเกิดขึ้นในทุกบริบท จึงเป็นการผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับ ล้วน สายยศ (2543 , น. 10-11) การวัดผลเป็นการวัดคุณลักษณะ เช่น ความสูง ความยาว การเรียนรู้ ความกลัว เขวี้ยงปัญญา เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการวัด คน สัตว์ สิ่งของ แต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นการวัดผลแต่ละครั้งจึงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายว่าจะวัดคุณลักษณะใด จากสิ่งใด ใช้เครื่องมืออะไร หน่วยเป็นอะไร จึงจะเรียกว่าครบคุณลักษณะของการวัดผล ส่วนการประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินที่เป็นระบบครอบคลุมถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือ ประเมินว่ากิจกรรมที่ทำทั้งหลายเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินผลที่ดีควรประเมินตลอดแผนของโครงการ จึงจะรู้จุดบกพร่องและแก้ไขส่วนที่บกพร่องทันที นั่นคือ ควรประเมินตั้งแต่ตัวการต้น (Input) ประเมินกระบวนการ (Process) จนกระทั่งถึงการประเมินผลผลิต (Output) Ross (1990, p. 20) กล่าวถึงความจำเป็นในการประเมินผลว่า ประการแรก เพื่อประโยชน์ในการประเมินการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ประการที่สอง เป็นการประเมินเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรซึ่งจะวัดจากนักเรียนเป็นสำคัญ

ข้อที่ 6) ครุณาผลสะท้อนจากการปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์ของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 2 ทั้งนี้เพราะการประเมินจากการปฏิบัติเป็นวิธีการประเมินงานหรือกิจกรรมที่ครอบคลุมหมายให้นักเรียนปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศว่านักเรียนเกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด และนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดิลก (2532, น. 72-74) กล่าวไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องทำการ วัด และประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนว่าได้ผลแค่ไหนเพียงไร หรือจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การวัดผลและประเมินผล เป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลแบ่งเป็นการประเมินผลก่อนเรียน การประเมินผลระหว่างเรียน และการประเมินผลหลังเรียน

ข้อที่ 4) ครูมีการบูรณาการวิธีการประเมินและใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเป็นแบบผสมผสานสาระความรู้ทุกด้านและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในการวัดและประเมินผล ครูจึงต้องเลือกใช้วิธีที่หลากหลาย และดำเนินการควบคู่กันไปในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลที่ต้องการวัดและประเมินผลนักเรียนให้ได้ครบถ้วนทุกด้านให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง บูรณาการวิธีการประเมินและใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ศศิธร บัวทอง (2560, น.5) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง บูรณาการวิธีการประเมิน และใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของนักเรียน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดและประเมินผล และนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของนักเรียนมา ปรับปรุงแก้ไขงาน

โดยทั้ง 3 ข้อ สอดคล้องกับ ความสามารถในการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนานักเรียนของครูในศตวรรษที่ 21 นั่นคือ การประเมินความก้าวหน้าของพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดสมดุลเชิงคุณภาพที่สอดคล้องพัฒนาดีขึ้น ไปทิศทางเดียวกันทั้งด้านความรู้ ความสามารถด้านทักษะการทำงาน และด้านเจตคติและบุคลิกภาพต่อการทำงาน ดังนั้นจึงควรนำผลการวัดมาประเมินความสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน ว่าจะมีความขัดแย้งด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ ถือเป็นความผิดปกติครูควรจำเป็นต้องประชุมหาวิธีการแก้ไขเร่งส่งเสริมด้านที่ไม่พัฒนาให้มีพัฒนาการดีขึ้น (Professional Learning Community: PLC) จึงจะเป็นการประเมินแบบสมดุลเชิงคุณภาพ (สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย : ออนไลน์ (2016)) โดยการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) มีจุดเน้น คือ 1) สร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ 2) เน้นการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของนักเรียนมาปรับปรุงแก้ไขงาน 3) ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 4) สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงาน (Portfolios) ของนักเรียนให้เป็นมาตรฐานและมีคุณภาพ

5.2.2.2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ อยู่ในอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพของการเรียนรู้ในโลกแห่งการเรียนรู้ยุคปัจจุบันและอนาคตเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จึงทำให้ครูต้องปรับตัวในการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ได้ผลผลิตทั้งในด้านความรู้ที่จะถ่ายทอดสู่ นักเรียนตามระดับความเหมาะสมเพื่อให้นักเรียนสามารถใช้ความรู้ประยุกต์ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันความรู้ที่ถ่ายทอดควรถ่ายทอดทั้งเนื้อหาความรู้ (Cognitive) วิธีปฏิบัติหรือความสามารถในการใช้ (Skills) และเจตคติ (Attitude) เพราะปัจจุบันต้องใช้ความรู้แบบองค์รวม สามารถถ่ายทอดความรู้ตามแนวคิดของการเรียนรู้

สมัยใหม่ ที่นักเรียนมีอิสระในการรับรู้ และสร้างศักยภาพให้นักเรียนรู้จักหาความรู้ด้วยตนเอง และ
 ชี้นำการเรียนรู้ในลักษณะของ mentor และพัฒนาวิธีในการสอนให้เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับ
 นักเรียน ซึ่งอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้นักเรียนเข้าถึงความรู้ได้แบบไม่มีขีดจำกัดว่าต้อง
 เรียนเฉพาะในห้องเรียน หรือต้องเรียนจากครูเท่านั้น โดยสร้างนักเรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมี
 เหตุมีผล มีจิตวิสัย ใช้ข้อมูลในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และพัฒนาตนเองให้ศึกษาและเรียนรู้อย่าง
 ต่อเนื่องตลอดชีวิต รู้จักเผยแพร่ และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ร่วมกับผู้อื่น และยึดมั่นในหลักบูรณาการ
 ความรู้แบบสหวิทยาการ สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2556 น. 67-68) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21
 มีคุณค่ากว่าครูในศตวรรษที่ 20 ที่เปลี่ยนจากการเป็น Coach เป็นผู้กำกับการเรียนรู้เพื่อให้เด็กที่
 เรียนรู้อย่างผิวเผินไปสู่การเรียนรู้จริง เปลี่ยนจากสอนวิชาไปสู่พัฒนาครบด้าน เปลี่ยนจากรู้วิชาไปมี
 ทักษะ ครูเปลี่ยนจากการเป็นผู้รู้เป็นนักเรียน และเปลี่ยนจากครู ผู้รอบรู้วิชาเป็นผู้กำกับการเรียนรู้
 ของศิษย์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดโดยครูต้องมีทักษะด้านการฝึกเป็นโค้ช เป็นผู้อำนวยการสร้าง รู้จริง
 (Mastery) พัฒนาครบด้านมีทักษะเป็นนักเรียน (PLC และกำกับการเรียนรู้ของตน และสอดคล้อง
 กับ จิตรลัดดา นุ่นสกุล (2556) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนของครูผู้ศตวรรษที่ 21 คือ ครูที่
 สามารถจัดการเรียนรู้ด้วยระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ได้ทั่วโลกผ่าน
 ทางอินเทอร์เน็ต สามารถจัดการเรื่องเอกสารได้ทุกรูปแบบผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีการ
 สื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจัดการเรียน
 การสอนโดยใช้สื่อการสอนได้หลากหลายสามารถเชื่อมโยงสื่อการสอนจากห้องเรียน
 อิเล็กทรอนิกส์ สามารถสืบค้น ใช้งาน ปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยและดีขึ้นตลอดเวลา เป็นแหล่ง
 สืบค้นความรู้ของนักเรียน สามารถนำเสนอสื่อต่าง ๆ ในเครือข่ายสังคมออนไลน์ยุคใหม่ จึงจำเป็นอย่าง
 ยิงที่จะต้องฝึกให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลในการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถ
 ปฏิบัติได้จริงเพราะการที่นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์หรือลงมือปฏิบัติเองจะทำให้ให้นักเรียนเกิด
 ทักษะการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

โดยผลวิจัยรายชื่อของ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ พบว่า

ในข้อที่ 3) ครูใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สารสนเทศพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน
 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยี
 สารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน เพราะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเป็นการ
 นำเอาเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ หรือเครือข่ายที่เชื่อมต่อกันในการรับส่งข้อมูล หรือดาวเทียม
 หรือระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ฯลฯ จะช่วยให้ระบบการบริหารงานและวิธีการ หรือความรู้ต่าง ๆ

ที่รวบรวมได้นำไปสู่การปฏิบัติได้ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทำให้นักเรียนมีความรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คณิต บุญศิลป์ (2555) ที่กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์และเครือข่ายโทรคมนาคมที่เชื่อมต่อกัน มัลติมีเดีย เกี่ยวกับความรู้โดยกระบวนการประมวลหรือจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายและสะดวกมาใช้ประโยชน์กับนักเรียนในระบบการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้นเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนจึงทำให้ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครราชสีมา มีการใช้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิพร ดวงศรี (2554) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในห้องปฏิบัติการทางภาษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในห้องปฏิบัติการทางภาษา ระดับความคิดเห็นของครูครูและนักเรียนภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิจัยปรากฏว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการใช้วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้สารสนเทศในการเรียนการสอน ด้านการใช้แหล่งเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน และด้านการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2553, น. 111 - 112) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีส่วนสนับสนุนการศึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้มาก และมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างระบบการมีปฏิสัมพันธ์ที่จะทำให้การเรียนรู้ยุคใหม่ประสบผลสำเร็จซึ่งอาจจะเรียกสถานศึกษาในปัจจุบันว่าเป็นสถานศึกษาอิเล็กทรอนิกส์ (e-Education) การเรียนยุคใหม่ต้องเรียนรู้ให้มากและรวดเร็ว สามารถแยกแยะ ค้นหาข้อมูลและข่าวสารตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ต้องการได้ตรงตามความต้องการ

ข้อที่ 2) ครูสามารถใช้ให้นักเรียนเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 2 ทั้งนี้เป็นเพราะการที่นักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกต้อง ก็จะต้องอาศัยครูที่เข้าใจและมีความรู้ใน ด้านการใช้เทคโนโลยีด้วยเช่นกัน “ครู” จึงเป็นผู้สร้างบรรยากาศและเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ให้นักเรียนรู้จักเลือกศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีวิจารณญาณ เพราะข้อมูลสารสนเทศที่เผยแพร่บนระบบอินเทอร์เน็ตนั้นมีทั้งข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง ดังนั้นครูมีหน้าที่ต้องชี้แนะให้นักเรียนได้ รู้จักการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีระบบมีเหตุผล คิดสร้างสรรค์

เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้สูงสุด สอดคล้องกับ กิดานันท์ มลิทอง (2543, น. 245) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่รวมระบบคอมพิวเตอร์เข้ากับระบบโทรคมนาคมการสื่อสารความเร็วสูง เชื่อมโยงข้อมูลขนาดใหญ่ที่ครอบคลุมทั่วโลก และให้บริการต่าง ๆ แก่ผู้ใช้ รวมทั้งสามารถสืบค้นข้อมูล และติดต่อกันได้ทันทีโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ตในรูปแบบของตัวอักษร ภาพและเสียง การเรียนการสอนที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นสื่อการเรียนจะช่วยเสริมสร้างเด็กให้มีแนวคิดในการเตรียมความพร้อมไปสู่การเรียนรู้ระดับประถมศึกษาที่มีการใช้คอมพิวเตอร์แท็บเล็ต เด็กเรียนรู้ถึงผลกระทบเชิงลบจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสอนให้เด็กมีวิจารณญาณรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี รู้จักใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และสอดคล้องกับ ฤทัยลา ชูสินธุวดี (2554, น. 40) กล่าวว่า ครูเป็นผู้ริเริ่มหรือจุดประกายความคิดให้กับเด็ก กำหนดปัญหาหรือความต้องการโดยสนับสนุนให้เด็กมีส่วนร่วม รวบรวมข้อมูล จัดหาและสนับสนุนสื่อ และแหล่งเรียนรู้ช่วยเหลือในการตัดสินใจ เลือกวิธีการเพื่อใช้แก้ปัญหา ออกแบบและปฏิบัติการครูอาจแนะนำให้เด็กสื่อสารความคิดออกมาเป็นภาพวาดเพื่อช่วยเหลือให้เด็กสามารถลำดับความคิดหรือจินตนาการและถ่ายทอดความคิดได้ จากนั้นจึงให้เด็กลงมือสร้างผลงานและทดสอบ ปรับปรุงแก้ไขและประเมินผลงานของตนเองว่าตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่กำหนดไว้หรือไม่

ข้อที่ 1) ครูมีความรู้และเข้าใจเทคโนโลยีมีทักษะใหม่ ๆ ให้นักเรียนได้มีค่าเฉลี่ยมากอันดับที่ 3 ซึ่งไพฑูรย์ สินลารัตน์ (อ้างถึงใน นรรัตน์ สันเชียร, 2561) กล่าวว่าบทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้นักเรียนได้ ครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย และสามารถชี้ให้เด็กเห็นถึงข้อดีข้อเสียและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูฝึกอบรม วิธีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีมาพัฒนางานในการเรียนการสอน ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดทำทะเบียนสื่อการเรียนรู้เพื่อให้บริการด้านการเรียนการสอนอย่างเป็นปัจจุบัน

5.2.2.3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพครูถูกกำกับด้วยจรรยาบรรณในวิชาชีพ และผู้ที่จะเป็นครูได้นั้นต้องมีพฤติกรรมที่

เหมาะสม ถูกต้องตามจริยธรรม โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพกำหนดว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียก รับหรือขอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548) สอดคล้องกับการศึกษาของ จักรินทร์ ปัจฉิมะ (2545, น. 108) ที่พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในจรรยาบรรณ วิชาชีพทั้ง 5 ด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและเป็นความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง กล่าวคือถ้าบุคคลมีความตระหนักต่อจรรยาบรรณด้านหนึ่งด้านใดสูงแล้วจะส่งผลต่อด้านอื่นด้วย คือ ครูที่มีความตระหนักในจรรยาบรรณต่อตนเองสูง จะมีความตระหนัก ต่อจรรยาบรรณด้านวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสังคมสูงด้วยเช่นกัน สอดคล้อง กับ พระราชวรเมธี (2541) ที่กล่าวว่า จรรยาบรรณเป็นส่วนย่อยของจริยธรรม จริยธรรมคือหลักแห่ง การปฏิบัติที่ดีงาม โดยมีคุณธรรมซึ่งหมายถึงสิ่งที่ดีในจิตใจเป็นสิ่งแวดล้อมจริยธรรมดังนั้น จริยธรรมและคุณธรรมจึงต้องไปด้วยกัน จรรยาบรรณก็คือจริยธรรมสำหรับวิชาชีพ ซึ่งคนใน วิชาชีพนั้น ๆ จะต้องทำแต่วิชาชีพอื่นไม่ต้องทำ คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติของมนุษย์ที่สำคัญ

ยิ่ง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ และเอมมา อาสนจินดา (2557, น. 230-254) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเรียนรู้และเจตคติต่อแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครู พบว่า เจตคติหรือความตระหนักต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ หาญกล้า (2550, น. 68) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าคุณลักษณะของครูด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความตระหนักในกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

โดยผลวิจัยรายชื่อของ ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า

ในข้อที่ 2) ครูยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูแต่ละคนต่างรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู และคิดอยู่เสมอว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ การที่ครูเกิดเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู จึงแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำ คือ พยายามอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานและตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ข้อที่ 1.) ครูมีความเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 2 ทั้งนี้เป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550

และข้อที่ 3) ครูประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จะต้องเป็นต้นแบบและเป็นตัวอย่างที่ประทับใจแก่ลูกศิษย์ ครูนั้นต้องพัฒนาความรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้กระทรวงการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยที่ครูนั้นจะต้องประพฤติตนอยู่ภายใต้กฎกติกาของอาชีพและมากด้วยคุณธรรม มีจริยธรรมประจำใจประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามที่สังคมคาดหวังและยอมรับ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

ทั้ง 3 ข้อนี้สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (อ้างถึงใน นรรัชต์ ผื่นเชียร, 2561) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้นๆมีแนวทางในการปฏิบัติตนเองและสังคมที่เหมาะสม

5.2.2.4 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อยู่ในอันดับที่ 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี รวมถึงมีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรระหว่างบุคคลโดยให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ ครูตระหนักในความสำคัญของกันและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอภิปราย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ระกูลสฤษดิ์ (2550, น. 49) ได้เสนอองค์ประกอบของทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ทีมงานจะมีประสิทธิภาพสูง ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของสมาชิก ซึ่งสภาวะจิตใจเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทุกคนต้องมีความคิดและทัศนคติที่ดีต่อกัน มีการประสานและร่วมมือกันด้วยความเต็มใจและเต็มฝีมือ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ 1) ผู้นำทีม หรือหัวหน้าทีมงาน ต้องมีภาวะผู้นำ ส่งเสริม กระตุ้น กำกับและจูงใจให้สมาชิกร่วมกันทำงานได้อย่างดี ต้องวางแผน กระจายงาน ติดตาม กำกับ และประเมินงานได้อย่างเที่ยงธรรม 2) สมาชิกทีมงานต้องมีเจตนาดี ตั้งใจจริงในการทำงานของกลุ่มทีมงานมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ต้องทำ มีความสำนึกและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 3) แบบแผนของกลุ่ม หรือการจัดทีมงาน ลักษณะของกลุ่มหรือทีมงาน

โดยผลวิจัยรายข้อของ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พบว่า

ในข้อที่ 5) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์

คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของนักเรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน สอดคล้องกับ Louis et. al., (1996) กล่าวว่าทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมายและพันธกิจร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อที่ 2) ครูสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทีมงานได้ มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 2 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีพฤติกรรมการปรับตัวและความกระตือรือร้นทางอาชีพเป็นปกติอยู่แล้ว และความกระตือรือร้นจะทำให้ครูพัฒนาตนเองและรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เพื่อช่วยในการทำงานจากการได้รับคำแนะนำจากคนรอบข้างเกี่ยวกับวิธีการประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญนิยามมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต สอดคล้องกับ คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงสมรรถนะที่ 4 ว่า การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อที่ 3) ครูแสดงบทบาทการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 3 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความเกี่ยวข้องในภารกิจงานทางภาวะผู้นำอย่างมีความรู้ มีความเข้าใจ และมีทักษะ ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ทำให้บุคลากรครูในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดี และความไว้วางใจระหว่างกัน และทำให้ครูในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างร่วมมือร่วมพลัง โดยปราศจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา รวมไปถึงการที่ครูเป็นแบบอย่าง ให้คำแนะนำ กระตุ้น และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในสถานศึกษาและประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพ

ของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริม พัฒนา และ ประเมินผลการเรียนรู้และวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหารและชุมชน

5.2.2.5 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ อยู่ในอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนของครู มีไว้เพื่อวางแผนจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับนักเรียน โดยประสบการณ์ที่นักเรียนได้รับนั้นจะต้องสามารถพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย สังคม ปัญญา และจิตใจ อีกทั้งต้องพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถที่นำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ครูส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากครูมีความตั้งใจและสนุกในการทำงานสอน เป็นคนช่างสังเกตและเอาใจใส่นักเรียน และมักจะได้ผลการตอบสนองที่ดีจากนักเรียน แม้จะยังไม่มากในจุดเริ่มต้น แต่เมื่อปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะสังเกตได้ถึงการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนในทางที่ดีขึ้น ในประเด็นของการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ จะได้กล่าวถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในตอนต่อไป สอดคล้องกับ พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ (2550, น. 17-18) ระบุว่า กำหนดยุทธศาสตร์การสอนว่าต้องการใช้หรือเน้นทฤษฎีการเรียนรู้หลักการเรียนรู้หรือแนวคิดใด ๆ ที่พิจารณาแล้วเหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน รวมทั้งบริบทของแหล่งที่จัดการเรียนการสอนอาจจัดการเรียนการสอนเน้นครูเป็นศูนย์กลางบ้าง สื่อเป็นศูนย์กลางบ้างและพยายามจัดเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ในการจัดการเรียนการสอนนั้นให้เป็นประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญหรือเป็นหลัก จากนั้นจึงเลือกใช้รูปแบบการสอน วิธีสอนต่างๆ เทคนิคการสอน หรือใช้แบบผสมผสานด้วยหลากหลายวิธีสอนและเทคนิคสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาบริบท นอกจากนี้ครูยังต้องเตรียม รวมทั้งระบุแหล่งข้อมูลที่เป็นแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนไปสืบค้นเพื่อตอบปัญหาที่สงสัยด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เป็นการสร้างความรู้ใหม่

โดยผลวิจัยรายชื่อของ ด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ พบว่า

ในข้อที่ 1) ครูสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนที่มีการบูรณาการความเข้าใจเนื้อหา รายวิชาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งในรายวิชา และข้ามรายวิชา รวมทั้งบูรณาการสาระเนื้อหาความรู้ในศตวรรษที่ 21 เข้าไปด้วย มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จัดทำหน่วยการเรียนรู้ บูรณาการขึ้น เพื่อนำตัวชี้วัดมาตรฐานรายวิชาของรายวิชาที่มีสาระเนื้อหาซ้ำซ้อน หรือเป็นเรื่อง

เดียวกันนำไปบูรณาการกับบริบท สภาพแวดล้อมของชุมชน ภูมิปัญญาถิ่นฐาน ที่เป็นสถานการณ์ที่นักเรียนรู้จักและคุ้นเคยทำให้เชื่อมโยงความคิดไปสู่ความจำได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุว่า การสนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยครูและนักเรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2557) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องสร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ

ข้อที่ 2) ครูสามารถสอนให้นักเรียนมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งก็คือกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติด้วยการนำเอา ประสบการณ์เดิมของนักเรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้น สอดคล้องกับ Kolb (1984, p. 21) ได้ทำการพัฒนาและนำเสนอออกมาเป็น ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือ Experiential Learning Theory (ELT) โดยมีจุดเด่นที่เพิ่มขึ้นมา คือการทบทวนประสบการณ์ หรือ นำสิ่งที่ลงมือทำมาตกผลึกความคิด เพื่อให้ได้รับรู้ถึงความรู้ใหม่ที่ได้รับเป็นการนำไปต่อยอดความรู้เดิม หรือสามารถนำไปปรับใช้ในบริบทอื่น ๆ สำหรับตัวเอง การที่เรามีประสบการณ์แต่ไม่ได้ตกผลึก ก็เหมือนกับการที่เรารู้เหมือนเดิมบางทีก็ลืมได้ง่าย หรือไม่รู้ว่าจะนำไปปรับใช้ต่อได้อย่างไร เพราะขาดสูตรสรุปประสบการณ์นั้น ๆ ให้กับตัวเอง เนื่องจาก Kolb (1984, p. 42) เชื่อว่าในแต่ละคนมีรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Styles) ที่แตกต่างกันออกไป

ข้อที่ 3) ครูเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยมาก อันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำโดยจุดเด่นของการลงมือทำคือ การได้เจอกับความท้าทาย หรือประสบการณ์จริง นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะครูครูเป็นปัจเจกภายนอกที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อนักเรียน ซึ่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวกสามารถจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้อย่างเหมาะสมทั้งด้านแหล่งเรียนรู้และการจูงใจนักเรียน จะช่วยทำให้เกิดความรับผิดชอบในงาน การวางแผนและมีเป้าหมายการเรียนรู้ นำไปสู่การเติบโตทางปัญญา อีกทั้งครูครูสามารถส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมกรกำกับตนเองในการเรียนรู้ให้เกิดในนักเรียนได้ เพื่อให้เกิดกระบวนการทางปัญญาและตกผลึกทางความคิด เกิดการ

เรียนรู้และเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีต่อไป สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2557) กล่าวว่า ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความวิสัยทัศน์และตลกกลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักเรียน ครูจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์เน้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบนักเรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เด็กตลกกลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

5.2.3 ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และสามารถพยากรณ์สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ได้ทั้งปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีนโยบายและการบริหารงาน การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ส่งผลให้ครูมีสมรรถนะตามศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก บุญนาค (2020, น. 71) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับประถมศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ได้แก่ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านบุคลากร และสอดคล้องกับ ภัทรนันท์ สิริไทย (2559, น. 185-188) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วพบว่า นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งหมายถึงบุคลากรเป็นผู้มีสมรรถนะ

5.2.4 แนวทางการบริหารที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ผลจากการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารที่ส่งเสริมสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ทั้งจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ได้ข้อสรุปดังนี้

5.2.4.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนในทุกระดับ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เพราะจากเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญ ในเรื่องของ 1) ครูเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 2) ครูสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ วิธีการดำเนินงานของโรงเรียน และ 3) ครูรู้สึกพึงพอใจในการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งด้านส่วนบุคคลและด้านหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้ครูได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยได้เข้าร่วมและเป็นวิทยากรในงานประเพณีต่างๆ ของชุมชน เช่น กิจกรรมเฉลิมพระชนมพรรษา กิจกรรมลอยกระทง กิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมพัฒนาชุมชนต่างๆ เป็นต้น ทำให้โรงเรียนมีสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

5.2.4.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ให้ครูได้รับมอบหมายงานที่สามารถขยายความสามารถของตนเองในการได้รับทักษะใหม่ ๆ หรือมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะจากเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญ ในเรื่องของ 1) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน 2) ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงานของครูให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติงาน 3) ครูได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และ 4) ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อครูทุกคนในโรงเรียน ไม่ลำเอียงใจมีใจเป็นกลาง ไม่ทรยศต่อความคิดตัวเอง มีอุดมการณ์ก็จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในส่วนของความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ครูมีความมั่นคงทางการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม

5.2.4.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูที่ชัดเจน เช่น เครื่องแบบ รางวัลให้แก่ผู้สอนที่อุทิศเวลา มีความมุ่งมั่นในการทำงาน หรือปฏิบัติการกิจของโรงเรียนเพิ่มเติม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เพราะจากเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญ ในเรื่องของ 1) ครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความรู้

ความสามารถที่มีอยู่ 2) ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน 3) ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ และ 4) ครูได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น รถรับส่ง อาหารกลางวัน การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นถึงความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดี แต่เมื่อนำค่าตอบแทนไปเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นหรือครูในต่างประเทศยังถือว่ายังอยู่ในระดับต่ำ จึงก่อให้เกิดการกู้หนี้ยืมสินทั้งในและนอกระบบ มีผลต่อจิตใจ อารมณ์ และเกิดอาชีพรองที่นอกเหนือจากการเป็นครู

5.2.4.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการบริหารงานที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาความสามารถของครู งานที่มอบหมายมีความเหมาะสมช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมในเรื่องการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู ทั้งนี้เพราะจากเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญ ในเรื่องของ 1) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพ 2) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถและเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงาน 3) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ครูยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย กับ โรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงเรียนให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาความสามารถของครูควรมอบหมายงาน ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ เป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ให้อิสระกับครูในการใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างสรรคงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ทางโรงเรียนมีการส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อ อบรมตามโครงการรัฐบาล และการพัฒนาอบรมในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน ทำให้ครูเกิดการพัฒนาต่อยอดจากความรู้เดิมได้อย่างเต็มที่

5.2.4.5 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการส่งเสริมการจัดบรรยากาศเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้ความเอาใจใส่สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อครูในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะจากเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญ ในเรื่องของ 1) โรงเรียนมีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู 2) โรงเรียนมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และ 3) โรงเรียนได้ให้ความดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อครูมีการเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความเห็นว่า ใน

เรื่องของความเหมาะสมของอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก ในการเรียนการสอนมีความเพียงพอ แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กบางที่ขาดบในการมาปรับปรุงสภาพอาคารเรียน สื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น และจากภูมิอากาศที่ร้อนหรือหนาวมากเกินไป อาจทำให้ครูเกิดความเครียดขึ้นได้และส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย ทั้งนี้โรงเรียนมีห้องพยาบาลเพื่อให้บริการในกรณีที่ครูเกิดการเจ็บป่วยในส่วนของการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนก็มีครูเวรประจำในทุกๆวัน โดยการผลัดเปลี่ยนเวรยามกัน ครูผู้หญิงอยู่เวรในช่วงกลางวัน ส่วนครูผู้ชายอยู่เวรยามในตอนกลางคืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือหน่วยงานที่สำคัญ ควรให้ความสำคัญต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โดยในด้านที่ครูมีสมรรถนะสูงอยู่แล้ว ควรคงสภาพไว้ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำควรมีการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น

5.3.1.2 ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือหน่วยงานที่สำคัญควรร่วมกันหาวิธีการป้องกันและรับมือกับปัจจัยที่จะมากระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มศักยภาพของสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ที่ดีขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในขอบเขตที่กว้างและลึกขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการศึกษาในยุค New Normal และครอบคลุมได้ทั่วประเทศ

5.3.2.2 เพื่อให้ได้การวิจัยเชิงลึก การศึกษาในครั้งต่อไปควรทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการเขตการศึกษา เพื่อเพิ่มความหลากหลายของแนวคิด จะได้นำไปพัฒนาสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่ดีต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤษดา ชูสินธุ์. (2554). การออกแบบและเทคโนโลยีกับปฐมวัย. นิตยสาร สสวท, 40,(174), 24-26.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา ฝ่องแผ้ว (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ขวัญชนก บุญนาค (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับประถมศึกษา [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- จารุณี มุขพรหม (2545). ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จิรประภา อวิรุทธพานิชย์. (2557). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองตาก เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และคณะ. (2553). การศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ฉัตรชัย หวังมีจิม. (2560). สมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21 ปรับการเรียนเปลี่ยนสมรรถนะ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เชียงราย. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(2).
- ณัฐภา พวงจันทร์. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- คลนภา ตีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ดำรงค์ วัฒนา. (2544). ผลกระทบจากนโยบายการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ : การประมวลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล (รายงานการวิจัย). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ดิน ปรัชญพฤต. (2542). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2556). การเรียนรู้ในยุคสมัยใหม่: ตอนรูปแบบและทฤษฎี การเรียนรู้ อนาคต. สืบค้น 5 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://thanompo.edu.cmu.ac.th/load/jo8urnal/50-51/nexgeneration%20of%20learning.pdf>
- ทวีศักดิ์ ชันติยะ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21. (2555). มุลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. เนติพงษ์การพิมพ์
- ชัยลักษณ์ รุจิภักดิ์ และเอมมา อาสนจินดา. (2557). การรับรู้ และเจตคติต่อแนวทางการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครู. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), น. 230-254.
- ชั้นยพร พรหมการ. (2559). คุณลักษณะครูในศตวรรษที่21 ในโรงเรียนที่มีนักเรียนข้ามวัฒนธรรม จังหวัดเชียงราย. *วารสารการวิจัยกาสะลอง*, 11(2), 95-109.
- ธีระ ศิลาโชติ.(2548). การพัฒนาการดำเนินงานการเงินด้านการเบิกจ่ายศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ยโสธร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม
- นวพร ชลารักษ์. (2558). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยอีสเทอร์น, กรุงเทพฯ.

- นันทธนาดา สวามิวัศสุกิจ. (2558). หัวหน้านงานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ
 แรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการชำระรักษาคนเก่งของพนักงาน
 ระดับปฏิบัติการในองค์กร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นางสาวนันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงใน
 งานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน [วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหบัญชิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬา
 วิชาการ, 4(1), 176-187.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
 ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านการบริหาร
 และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลภูมิภาคตะวันตก [วิทยานิพนธ์
 ปริญญามหบัญชิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พจน์ เจริญสันทียะ. (2551). การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย [ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัญชิต].
 มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- พันธ์ หันนาคินทร์. (2542). หลักการบริหารโรงเรียน. สุภากรพิมพ์.
- พรทิพย์ ไชยใสและคณะ. (2556). การพัฒนานวัตกรรมการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการ
 เรียนรู้. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล แม้นญาติ (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
 ประสิทธิภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 [วิทยานิพนธ์
 ปริญญามหบัญชิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พรนิกา ม่วงคราม. (2550). มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
 โรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญามหบัญชิต]. มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏเลย, เลย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่
 3 พ.ศ. 2553. โรงพิมพ์เดอะบุคส์.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพอสต์ (ร.ศ.พ.).
- พระราชวรณีย์. (2541). การทำงานเพื่องาน การทำหน้าที่คือการปฏิบัติธรรม. ธรรมสภา.
- พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมทางวิชาการ อภิวัฒน์การเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข .(2557). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพฑูรย์ สินดารัตน์. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมทางวิชาการ อภิวัฒน์การเรียนรู้ สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- มณีนรัตน์ ภิญาญภาพสกล. (2549). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- มณีนรัตน์ ภิญาญภาพสกล. (2549). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย [ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ระวี ภาวิไล. (2523). "คุณภาพชีวิต " จดหมายข่าวสภาวะแวดล้อม. สถาบันวิจัยสภาพแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 19.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขการเปลี่ยนแปลง. กระทรวงศึกษาธิการ.

- เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). สุวีริยาสาส์น.
- เลิศดาว กลิ่นศรีสุข. (2550). ความหมายของการบริหารการศึกษา. สืบค้น 25 มกราคม 2562, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/403387>.
- วรัญญา ใจเกลี้ยง และอนุศักดิ์ ห้องเสียม. (2560). ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13(2), 293-311.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 1). ตลาดพลับลิเกชั่น จำกัด.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). การเรียนรู้เกิดขึ้น อย่างไร (พิมพ์ครั้งที่ 2). มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิทยา ศรีจันทร์หล้า. (2553). สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ศิลปชัย อ่วงตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- สดศรี ทับสุทธิ. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมนึก จิตริปลี้ม. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. ผู้แต่ง.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2561). ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา. สืบค้น จาก http://www.pathuml.go.th/index.php?option=com_content&view=featured&Itemid=101.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. (2557). การยกระดับคุณภาพ ครูไทยในศตวรรษที่ 21. สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. ใน การประชุมวิชาการ “อภิวัดการเรียนรู้ ...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย”.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. (ม.ป.พ).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รายงานประจำปี 2549. ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. ผู้แต่ง.
- สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. (2016). แนวทางจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 “21st Century Skills”. สืบค้น 14 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.secondary11.go.th/2016/th/download/files/guidance10.pdf>
- สุชานุช พันธนิยะ. (2553). บรรยายาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สุดเฉลิม ศัสตราภักดิ์. (2559). การจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่21 แบบห้องเรียนกลับด้าน เพื่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนันทา บุญประสิทธิ์. (2548). รูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สุนทร แนวนโสดศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา
- สุพรรณิการ์ จิวณิษฐ์กุล และคณะ (2564) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์, 13(1), 30-37
- สุวรรณิ หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษา

- กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อรรณพ อุ่นวิเศษ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อ่องจิต เมชยะประภาส. (2557). *ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ E-Teacher*. (ม.ป.พ).
- อักรณัย ขวัญอยู่. (2558). *แนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย*, 113.
- อจจรา ปุราคม. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ภาษาต่างประเทศ**
- Beyer, J.E. & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Outlook*, 29(11), 662-665.
- Deal, T.E. & Peterson, K.D. *The Principal's Role in Shaping School Culture*, 1990.
- Department of Education and Training, Queensland Government. (2015). *Quality of a Good Teacher*. Retrieved August 15, 2019, from <http://education.qld.gov.au/hr/recruitment/teaching/qualities-good-teacher.html>
- Herzberg, et al. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hoy, W.K., & Miskel. (1991). *Education Administration Theory Research and Practice* (4th ed.) McGraw-Hill.
- Huse, E.F., & Cummings, T.G. (1980). *Organization development and change*. St. Paul, Mn: West Publishing..
- Jaitha, A. (2016). Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice,
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization management : System and contingency*. n.p.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

- Luis, K.S. & Kruse, S.D. (1995). Professional and community : Perspectives on reforming urban schools. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.
- Marion, R. A. (1977). *Job satisfaction: and conflict among high school teachers*. n.p.
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation Psychological Review* 50. McGraw-Hill.
- National Research Council of the National Academies. (2011). *Successful K-12 STEM education : identifying effective approaches in science, technology, engineering, and mathematics*. The National Academic Press.
- Nyakaro, N. R. (2016). Effect of recognition on work commitment by non-teaching staff in public university in Kenya. *Journal of Social Sciences Research*, 5, 47-56.
- Partnership for 21 st Century Skills*. (2005). Retrieved from <http://www.edweek.com>.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15 (5), 93-94
- Wickstrom, R. A. (1971). An investigation into job satisfaction among Teachers. *Dissertation Abstracts Internation*, 33(4), 1249A

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจะใช้สำหรับศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเพื่อประโยชน์ ไม่มีผลกระทบต่อสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวณัฐกฤตา ขติกุลเกตุร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงตามระดับที่ปฏิบัติของท่าน

- | | | | |
|-----------------------------|---|--|------------------------------------|
| 1. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | |
| 2. อายุ | ☐ น้อยกว่า 25 ปี | ☐ 25-34 ปี | |
| | ☐ 35-44 ปี | ☐ 45-60 ปี | |
| 3. ระดับการศึกษา | ☐ ปริญญาตรี | ☐ ปริญญาโท | ☐ ปริญญาเอก |
| 4. ที่ตั้งสถานศึกษา | ☐ อำเภอเมืองปทุมธานี | ☐ อำเภอคลองหลวง | |
| | ☐ อำเภอลาดหลุมแก้ว | ☐ อำเภอสามโคก | |
| 5. ตำแหน่งงาน | ☐ ครูอัตราจ้าง | ☐ ครูผู้ช่วย | ☐ ครู |
| 6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน | ☐ น้อยกว่า 5 ปี | ☐ 5-14 ปี | |
| | ☐ 15-24 ปี | ☐ 25-35 ปีขึ้นไป | |
| 7. เงินเดือนปัจจุบันของท่าน | ☐ 15,000-24,999 บาท | ☐ 25,000-34,999 บาท | |
| | ☐ 35,000-44,999 บาท | ☐ 45,000-54,999 บาท | |
| | ☐ 55,000 บาทขึ้นไป | | |

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ตามความจริง โดยมีให้เลือกดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ข้อ	ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. นโยบายและการบริหารงาน						
1.1	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพ					
1.2	โรงเรียนให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน					
1.3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย					
1.4	โรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ					
1.5	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ					
1.6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
1.7	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านใช้ทักษะความรู้ความสามารถและเทคนิคต่างๆในการปฏิบัติงาน					
1.8	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน						
2.1	โรงเรียนมีบรรยากาศเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
2.2	โรงเรียนมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน					
2.3	โรงเรียนจัดสถานที่ต่างๆ ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยทั้งในและนอกเวลาทำการ					
2.4	โรงเรียนได้ให้ความดูแลช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อท่านมีการเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายในการปฏิบัติงาน					
2.5	โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน					
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
3.1	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำว่ามีความมั่นคง					
3.2	ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
3.3	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.4	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน					
3.5	หน่วยงานของท่านให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติงาน					
3.6	ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน						
4.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ทั้งด้านส่วนบุคคลและด้านหน้าที่การงาน					
4.2	ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
ข้อ	ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน					
4.3	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน				
4.4	ครูผู้สอนในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน				
4.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์วิธีการดำเนินงานของโรงเรียน				
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
5.1	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความรู้ความสามารถที่มีอยู่				
5.2	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ				
5.3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพปัจจุบัน				
5.4	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน				
5.5	ท่านได้รับเงินสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เช่น รถรับส่ง อาหารกลางวัน การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น				

ตอนที่ 3 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ข้อ	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
1.1	ท่านสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ					
1.2	ท่านสามารถสอนให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์					
1.3	ท่านเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กตกผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง					
2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
2.1	ท่านมีการวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริงของนักเรียน					
2.2	ท่านยึดการปฏิบัติเป็นสำคัญและจะต้องมีความสัมพันธ์กับการเรียนการสอน โดยเน้นพัฒนาการที่ปรากฏให้เห็น					
2.3	ท่านมีวิธีการวัดและประเมินทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องเป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพ เน้นการปฏิบัติจริง					
2.4	ท่านมีการบูรณาการวิธีการประเมินและใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย					
2.5	ท่านได้สร้างและพัฒนาระบบแฟ้มสะสมงานของผู้เรียน					

ข้อ	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
2.6	ท่านนำผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน					
3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ						
3.1	ท่านมีความรู้และเข้าใจเทคโนโลยี มีทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้เรียนได้					
3.2	ท่านสามารถชี้ให้ผู้เรียนเห็นถึงข้อดีข้อเสีย และการใช้เทคโนโลยีต่างๆอย่างเหมาะสม					
3.3	ท่านใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สารสนเทศพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน					
3.4	ท่านบูรณาการเทคโนโลยีในการสร้างบรรยากาศทางการเรียน					
3.5	ท่านมีความรู้ในการใช้ข้อมูลสารสนเทศโดยไม่ละเมิดผลงานผู้อื่น					
3.6	ท่านประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างสรรค์ผลงานของตนเองให้มีคุณภาพ					
4. การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
4.1	ท่านมีความเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม					
4.2	ท่านยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรมและเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม					
4.3	ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู					
4.4	ท่านประพฤติและปฏิบัติตนแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู					
4.5	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อตนเองและสังคมที่เหมาะสม					

ข้อ	สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (ต่อ)						
5.1	ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
5.2	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและทีมงานได้					
5.3	ท่านแสดงบทบาทการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก					
5.4	ท่านแสดงบทบาทการเป็นผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก					
5.5	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกษร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ภาคผนวก ข

**หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
หนังสือขอข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
หนังสือความขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล**



ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๕๗

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา

ด้วย นางสาวณัฐฤตา ยติกุลเกียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” โดยมี
อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๕-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นางสาวณัฐฤตา ยติกุลเกียร โทร. ๐๙๘-๒๖๙-๕๕๘๘๙)





ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๕๗

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตฯ ชัยสุวรรณ

ด้วย นางสาวณัฐฤตา ยติกุลเกียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” โดยมี
อาจารย์ ดร.พงษ์กัญญา แม่นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นางสาวณัฐฤตา ยติกุลเกียร โทร. ๐๙๘-๒๖๙-๕๕๘๘๙)





บันทึก

Memorandum

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 23 กรกฎาคม 2563

จาก สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครูศาสตร์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมีอาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

1. 

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

โทรศัพท์ 02-954-7300 ต่อ 427, 648, 649

นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร โทร. 098-269-5889



บันทึก

Memorandum

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 23 กรกฎาคม 2563

จาก สำนักงานเลขาธิการวิทยาลัยครูศาสตร์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมั่นแสน

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกยูร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ด. ๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

โทรศัพท์ 02-954-7300 ต่อ 427, 648, 649

นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกยูร โทร. 098-269-5889



บันทึก
Memorandum

ที่ วค.0414(1)/พิเศษ

วันที่ 23 กรกฎาคม 2563

จาก สำนักงานเลขาธิการวิทยาลัยครูศาสตร์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสสุตาภา

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

ด้วย นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” โดยมีอาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จ. ๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

โทรศัพท์ 02-954-7300 ต่อ 427, 648, 649

นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร โทร. 098-269-5889



ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๕๗

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา

ด้วย นางสาวณัฐฤตา ยติกุลเกียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” โดยมี
อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑. ๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นางสาวณัฐฤตา ยติกุลเกียร โทร. ๐๙๘-๒๖๙-๕๘๘๙)





ที่ มธบ ๐๔๑๔(๑)/๐๕๕๗

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตฯ ชัยสุวรรณ

ด้วย นางสาวณัฐฤตา ยติกุลเกียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์
โทร.๐๒ - ๙๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นางสาวณัฐฤตา ยติกุลเกียร โทร. ๐๙๘-๒๖๙-๕๘๘๙)





๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบขอข้อมูล

ด้วย นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ “ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” ข้อมูลที่ได้มาจะ ใช้สำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร ทำการเก็บ ข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒-๕๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘

(นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร โทร. ๐๙๘-๒๖๙-๕๕๘๘)





ที่ มธบ.๐๔๑๔(๑)/๐๕๕๘

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เรื่อง “การบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑” ตามเอกสารแนบข้อมูลที่ได้มาจะสำหรับการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ทองขาว)

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา



สำนักงานเลขานุการวิทยาลัยครุศาสตร์

โทร.๐๒ - ๙๕๕๔-๗๓๐๐ ต่อ ๖๔๘,๖๔๙

(นางสาวณัฐกฤตา ยติกุลเกียร โทร. ๐๙๘-๒๖๙-๕๘๘๘)



ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วิสฤตาภา อาจารย์ประจำหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมีแสน อาจารย์ประจำหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา คณบดีคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
5. อาจารย์ ดร.ศรุดา ชัยสุวรรณ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.36	16	.8
2	.51	17	.71
3	.53	18	1.35
4	.62	19	1.04
5	.53	20	.71
6	.59	21	.38
7	.53	22	.44
8	.67	23	.64
9	.42	24	.44
10	.72	25	.60
11	.64	26	.89
12	.72	27	.78
13	.77	28	.67
14	.82	29	.69
15	.66		

ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = .93$

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.56	16	.69
2	1.55	17	.52
3	.51	18	.99
4	.53	19	.42
5	.69	20	.53
6	.66	21	.88
7	.62	22	.53
8	.31	23	.69
9	.60	24	.66
10	.56	25	.62
11	.52		
12	.64		
13	1.09		
14	.55		
15	.69		

ค่าความเชื่อมั่น $\alpha = .91$

ภาคผนวก จ

**ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม					ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	
ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
1. นโยบายและการบริหารงาน						
1.1	1	1	1	1	1	1
1.2	1	1	1	1	1	1
1.3	1	0	1	1	1	0.8
1.4	1	1	1	1	1	1
1.5	1	0	1	1	1	0.8
1.6	1	0	1	1	1	0.8
1.7	1	0	1	1	1	0.8
1.8	1	0	1	1	1	0.8
2. การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงาน						
2.1	1	-1	1	1	1	0.6
2.2	1	1	1	1	1	1
2.3	1	1	1	1	1	1
2.4	1	0	1	1	1	0.8
2.5	1	0	1	1	1	0.8
2.6	1	1	1	1	1	1
2.7	1	0	1	1	1	0.8
2.8	1	0	1	1	1	0.8
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
3.1	4.1	1	0	0	1	1
3.2	4.2	1	0	1	1	1
3.3	4.3	1	0	1	1	1
แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม					ค่า IOC

	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ต่อ)						
3.4	4.4	1	0	1	1	1
3.5	4.5	1	1	0	1	1
3.6	4.6	1	1	0	1	1
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน						
4.1	5.1	1	1	1	1	1
4.2	5.2	1	1	1	1	1
4.3	5.3	1	0	1	1	1
4.4	5.4	1	0	1	1	1
4.5	5.5	1	0	1	1	1
4.6	5.6	1	1	1	1	1
5. เงินเดือนและสวัสดิการ						
5.1	1	1	1	1	1	1
5.2	1	1	1	1	1	1
5.3	1	1	0	1	1	0.8
5.4	1	1	1	1	1	1
5.5	1	1	1	1	1	1
สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21						
1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
1.1	1	1	0	0	1	0.6
1.2	1	1	1	0	1	0.8
1.3	1	1	1	0	1	0.8
2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
2.1	1	1	1	0	1	0.8
2.2	1	0	1	0	1	0.6
2.3	1	0	1	0	1	0.6
2.4	1	1	1	0	1	0.8

แบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม					ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	
2. ความสามารถในการวัดและการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)						
2.5	1	0	1	0	1	0.6
2.6	1	0	1	0	1	0.6
2.7	1	1	1	0	1	0.8
3. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ						
3.1	1	0	1	0	1	0.6
3.2	1	0	1	0	1	0.6
3.3	1	0	1	0	1	0.6
3.4	1	0	1	0	1	0.6
3.5	1	0	1	0	1	0.6
4. การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
4.1	1	0	0	0	1	0.4
4.2	1	0	1	0	1	0.6
4.3	1	1	1	0	1	0.8
5. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน						
5.1	1	1	1	0	1	0.8
5.2	1	1	1	0	1	0.8
5.3	1	1	1	0	1	0.8

ค่า IOC = .80

ภาคผนวก ฉ

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

(multiple regression and correlation)

เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT totolb

/METHOD=STEPWISE ta1 ta2 ta3 ta4 ta5.

Regression

Notes

Output Created		05-DEC-2021 14:19:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	297
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION	
		/MISSING LISTWISE	
		/STATISTICS COEFF OUTS R	
		ANOVA	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT totolb	
		/METHOD=STEPWISE ta1 ta2 ta3 ta4	
		ta5.	
Resources	Processor Time		00:00:00.05
	Elapsed Time		00:00:00.10
	Memory Required	7808 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ta3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).
2	ta5		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).
3	ta1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).
4	ta4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: totolb

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.549	.33800
2	.811 ^b	.658	.656	.29535
3	.839 ^c	.704	.700	.27541
4	.841 ^d	.708	.704	.27400

a. Predictors: (Constant), ta3

b. Predictors: (Constant), ta3, ta5

c. Predictors: (Constant), ta3, ta5, ta1

d. Predictors: (Constant), ta3, ta5, ta1, ta4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.254	1	41.254	361.114	.000 ^b
	Residual	33.701	295	.114		
	Total	74.956	296			
2	Regression	49.309	2	24.654	282.623	.000 ^c
	Residual	25.647	294	.087		
	Total	74.956	296			
3	Regression	52.732	3	17.577	231.739	.000 ^d
	Residual	22.224	293	.076		
	Total	74.956	296			
4	Regression	53.034	4	13.258	176.600	.000 ^e
	Residual	21.922	292	.075		
	Total	74.956	296			

a. Dependent Variable: totolb

b. Predictors: (Constant), ta3

c. Predictors: (Constant), ta3, ta5

d. Predictors: (Constant), ta3, ta5, ta1

e. Predictors: (Constant), ta3, ta5, ta1, ta4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.767	.118		14.989	.000
ta3	.547	.029	.742	19.003	.000
2 (Constant)	1.142	.122		9.372	.000
ta3	.329	.034	.446	9.723	.000
ta5	.380	.040	.441	9.609	.000
3 (Constant)	.667	.134		4.991	.000
ta3	.228	.035	.310	6.533	.000
ta5	.283	.040	.329	7.143	.000
ta1	.325	.048	.313	6.718	.000
4 (Constant)	.771	.143		5.402	.000
ta3	.249	.036	.338	6.865	.000
ta5	.305	.041	.355	7.454	.000
ta1	.334	.048	.322	6.915	.000
ta4	-.071	.035	-.085	-2.005	.046

a. Dependent Variable: totolb

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	ta1	.434 ^b	9.258	.000	.475
	ta2	.186 ^b	3.339	.001	.191
	ta4	.083 ^b	1.697	.091	.098
	ta5	.441 ^b	9.609	.000	.489
2	ta1	.313 ^c	6.718	.000	.365
	ta2	.090 ^c	1.784	.076	.104
	ta4	-.056 ^c	-1.246	.214	-.073
3	ta2	.036 ^d	.744	.458	.043
	ta4	-.085 ^d	-2.005	.046	-.117
4	ta2	.015 ^e	.310	.756	.018

a. Dependent Variable: totolb

b. Predictors in the Model: (Constant), ta3

c. Predictors in the Model: (Constant), ta3, ta5

d. Predictors in the Model: (Constant), ta3, ta5, ta1

e. Predictors in the Model: (Constant), ta3, ta5, ta1, ta4

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวณัฐกฤตา ขติกุลเกียร

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. 2552

ครุศาสตรบัณฑิต (คศ.บ.)

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ครู โรงเรียนสิริรัตนาร