แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

THE GUIDELINE FOR DEVELOPING THE TEACHER'S ACHIEVEMENT COMPETENCY IN BASIC SCHOOL OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN NORTHEASTERN REGION OF THAILAND

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร
Pacharawit Chansirisira
บุญชม ศรีสะอาด
Boonchom Srisa-ard
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Mahasarakham University, Thailand
E-mail: pacharawit05@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 385 คน โดยการเปิดตาราง Krejcie และMorgan และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เครื่องมือประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ ด้านความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สำหรับเทคนิควิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู พบว่า เทคนิคการพัฒนารวมทั้งสิ้นมี 5 เทคนิควิธี คือ 1)

* Received 11 March 2020; Revised 27 March 2020; Accepted 29 March 2020

การฝึกอบรม 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การสอนงาน 4) การให้การศึกษาต่อเนื่อง และ5) การระดมสมอง โดยมีแนวทางการพัฒนารวม 19 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ (มี 6 แนวทาง) 2) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (มี 6 แนวทาง) 3) ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (มี 3 แนวทาง) และ4) ด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ (มี 4 แนวทาง)

คำสำคัญ: สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู, ความต้องการจำเป็น, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

This objectives of this research were:to the problem, need, and technique for developing the teacher's achievement competency in basic school in northeastern region of Thailand and to develop the guideline for developing the teachers'achievement competency in basic school. The samples were 385 teachers in basic school in northeastern region of Thailand, selected by using stratified random sampling technique. The target group consisted of the teachers in basic school in northeastern region 385 persons, 8 experts for in-depth interview. The instruments included questionnaire and the semi-structured interview. The statistic included the mean, standard deviation and descriptive analysis. The results were as follows: The need assessment of the achievement competency of teachers in Basic Schools, consisted of 4 Factors as follows: The highest level of need was in the Competency in Planning, Goal Setting, the Analysis and Synthesis of Learning Management, 2) the Competency in Information Communication Technology using in Learning Management, 3) the Competency in Monitoring and Evaluation of Learning Management, and 4)the Persistence in Learning Management and Work Responsibility in order to obtain quality correctly, completely, and perfectly. The guideline for developing of teacher's achievement competency from the in-depth interview with the 8 experts, it was concluded that 5 methods 1) Training, 2) Workshop, 3) Coaching, 4) Continuing Education and 5) Brain Storming, and 19 ways should be used for the development competencies of the teachers. Regarding the ways and methods for competencies development, there were 1) the Competency in Planning, Goal Setting, the Analysis and Synthesis of Learning Management (6 ways), 2) the Competency in Information Communication Technology using in

Learning Management (6 ways), 3) the Competency in Monitoring and Evaluation of Learning Management (3 ways), and 4)the Persistence in Learning Management and Work Responsibility in order to obtain quality correctly, completely, and perfectly (4 ways).

Keywords: Teacher's Achievement Competency, Need Assessment, Basic Schools Of The Basic Education Commission In Northeastern Region Of Thailand

บทนำ

บริบทที่สำคัญในการออกแบบการศึกษาในปัจจุบันก็คือพลวัตการเปลี่ยนแปลงโลกจากการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 เข้าสู่การศึกษาในศตวรรษที่ 21 นโยบายประเทศไทย 4.0 การศึกษา 4.0 การบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง กระแสการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นปัจจัยการเปลี่ยนผ่าน สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญยิ่งที่มีหน้าที่ในด้านการจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักการของการจัดการศึกษาที่นำเสนอไว้เป็นหลักการในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การนำสถานศึกษาให้พัฒนาไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้นเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสำคัญ การศึกษาจึงนับเป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมอันเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญยิ่ง การวางแผนที่ดีและการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างดียิ่ง (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2562) ซึ่งเมื่อสังคมเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาก็ย่อมจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการเรียนรู้โลกปัจจุบันสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจมีการเชื่อมโยงกันในบริบทที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ (globalization) จึงก่อให้เกิดความเสี่ยงและความเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกับการศึกษาในประเทศไทยปัจจุบันก็นับว่ายังมีปัญหาอยู่มาก โดยเฉพาะวิกฤตการทางปัญญาแล้วพาให้เกิดวิกฤตชาติ การแก้วิกฤตทางการศึกษาจำเป็นต้องทำหลายวิธีการรวมทั้งกระบวนการสร้างแนวทางยุทธศาสตร์ทางปัญญา และการปฏิรูปการศึกษาเพื่อความเข้มแข็งทางปัญญาแบบรอบด้านโดยเร็ว การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นวาระเร่งด่วนของชาติ และประเด็นสำคัญที่จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะ การบริหารจัดการศึกษาที่ยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจสู่ส่วนกลาง มีการบริหารแบบจัดองค์กรซ้อนไม่มีเอกภาพด้านการวางนโยบาย และมาตรฐานประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรต่ำ เกิดการเหลื่อมล้ำในโอกาสการเข้ารับการศึกษา ขาดการพัฒนานโยบายอย่างต่อเนื่อง ขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2560)

ในสถานศึกษาครูนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะหากครูมีคุณภาพสูงย่อมส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสูงด้วยครูจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข ครูที่มีคุณภาพจึงมีความสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กรคือการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สมรรถนะกำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยก็เช่นกัน องค์กรที่ต้องการนำสมรรถนะมาใช้ประโยชน์จึงมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2554) การเปลี่ยนผ่านของความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่มีที่สิ้นสุด ครูผู้สอนจึงต้องพัฒนาตนเองเพื่อก้าวผ่านเข้าสู่โลกแห่งการเรียนรู้แบบใหม่ การปรับกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นเครื่องมือกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน นับเป็นความท้าทายสำหรับผู้สอนเป็นอย่างยิ่ง สังคมแห่งการเรียนรู้แบบใหม่ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมิใช่เพียงแค่ได้รับความรู้ แต่ต้องเป็นผู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ จึงเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ผู้สอนจะต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อก้าวผ่านจากการเรียนการสอนระบบ Education 3.0 เข้าสู่ระบบการเรียนการสอนแบบใหม่ หรือที่เรียกว่า Education 4.0 (ณัฐพร เห็นเจริญเลิศ และคณะ, 2557)

David C. McClelland ได้แสดงความแนวคิดว่า IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2562) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency บุคคลที่มีความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนได้ดีนั้น คือ บุคคลที่มีลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการในตัวเองสูง มีผลการวิจัยหลายเรื่องได้ให้ข้อสรุปอย่างน่าสนใจว่าคุณลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการนี้สามารถฝึกฝนได้ สร้างขึ้นได้ และสามารถปลูกฝังฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ โดยวิธีการและกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม การบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้มีคุณภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาได้ แต่ในปัจจุบันมีข้าราชการครูบางส่วนยังขาดโอกาสและยังไม่ได้พัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง และบุคลากรทุกสายงานต่างก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งสิ้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการประเมินสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน พบว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) โดยในปี 2554 ได้เริ่มโครงการพัฒนาครูทั้งระบบจนถึงปัจจุบันโดยจัดกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่มเก่ง (Maser Teacher) ด้วยการฝึกอบรมแบบเข้ม กลุ่มปานกลางอบรมด้วยระบบ e-Training (UTQ) และได้ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ในปี 2556 รัฐได้จัดสรรงบประมาณให้กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยร่วมกันพัฒนาครูทั้งระบบด้วยโครงการพัฒนาครูด้วยการสอนแนะงานและการใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) แต่ยังไม่ครอบคลุมทั่วประเทศ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้องและทันสมัย

ดังนั้น สมรรถนะครูจึงเป็นมาตรฐานและเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเป็นตัวบ่งบอกว่าถ้าเราต้องการจัดการเรียนรู้ การบริหาร หรือการนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมาย จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านใดบ้างเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูและของนักเรียน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม จากปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู โดยกำหนดศึกษาในข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการวิจัยจะได้ข้อมูลในส่วนของเนื้อหาและวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูและเป็นข้อสนเทศที่สำคัญแก่หน่วยงาน สถานศึกษา และครูให้สามารถพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบการพัฒนาสมรรถนะพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัว 2) ด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว 3) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัว และ 4) ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 7 ตัว ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการเก็บข้อมูลระดับสมรรถนะที่แสดงออก และระดับสมรรถนะที่คาดหวังโดยใช้แบบสอบถามและแนวทางวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู

1. ประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 177,352 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้จำนวน 384 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ดังนี้

2.1 การเลือกจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จาก 19 จังหวัด ได้มา 7 จังหวัด โดยการจับสลาก ได้แก่ จังหวัดมหาสารคาม, กาฬสินธุ์, ขอนแก่น, สกลนคร, อุดรธานี, หนองคาย และจังหวัดเลย

2.2 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน จำนวน 384 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะที่แสดงออก และระดับสมรรถนะที่คาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 36 ข้อ และ ตอนที่ 3 วิธีการที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item of Congruence: IOC) ตั้งแต่ .60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ .90 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธีการของ Item-Total Correlations อยู่ระหว่าง .20 - .65

3.2 สถิติใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ Midpoint ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก หรือ มีระดับสมรรถนะที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก หรือ มีระดับสมรรถนะที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก หรือ มีระดับสมรรถนะที่คาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก หรือ มีระดับสมรรถนะที่คาดหวัง อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีระดับสมรรถนะที่แสดงออก หรือ มีระดับสมรรถนะที่คาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง (Priority Needs Index) โดยวิธีการที่หาค่าผลต่าง I – D แล้วหารด้วย ค่า D

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ครูเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น และกำหนดบุคคลในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 คน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1 คน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ 2 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน นักวิชาการในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอน 1 คน และครูเชี่ยวชาญ 1 คน รวมจำนวน 8 คน โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง คำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกออกเฉียงเหนือ ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าดัชนีความต้องการ PNI และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\overline{X}$ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	$\overline{X}$ ระดับสมรรถนะที่แสดงออก	ผลต่าง	ลำดับความสำคัญจำเป็น
1	ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้	4.38	3.22	0.3613	1
2	ความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ	4.40	3.84	0.1461	4
3	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.39	3.62	0.2139	2
4	ความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้	4.38	3.70	0.1848	3

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) ความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 4) ความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน สรุปแนวทาง และวิธีการพัฒนาสำหรับองค์ประกอบ 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 5 วิธีการ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปแนวทางและวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตามองค์ประกอบ

ที่	องค์ประกอบ (แนวทางพัฒนา)	วิธีการพัฒนา 3 อันดับแรก		
		วิธีที่ 1 (ร้อยละ)	วิธีที่ 2 (ร้อยละ)	วิธีที่ 3 (ร้อยละ)
1	ด้านความสามารถในการวางแผน (6 แนวทาง)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) (42.37)	ฝึกอบรม (Training) (35.71)	ระดมสมอง (Brain Storming) (24.09)
2	ด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ (6 แนวทาง)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) (32.97)	ฝึกอบรม (Training) (29.67)	การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) (21.04)
3	ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (3 แนวทาง)	ฝึกอบรม (Training) (39.84)	การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) (30.35)	การสอนงาน (Coaching) (21.33)
4	ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (4 แนวทาง)	ฝึกอบรม (Training) (34.87)	การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) (29.08)	การสอนงาน (Coaching) (19.87)

จากตารางที่ 2 จากการศึกษาแนวทางและวิธีการการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน พบว่า มีทั้งสิ้น 19 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 แนวทาง , 2) ด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 6 แนวทาง, 3) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 แนวทาง และ 4) ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 แนวทาง ส่วนผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า วิธีการและแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกออกเฉียงเหนือ ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ถึงแม้ว่าการจัดการเรียนรู้จะเป็นภารกิจหลักและสำคัญอย่างยิ่งของครูก็ตาม แต่ในข้อเท็จจริงยังมีครูอีกจำนวนมากที่ยังขาดความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนรู้ของครูให้ดีและต่อเนื่อง จากข้อค้นพบครั้งนี้สอดคล้องกับงานของชานนท์ เศรษฐแสงศรี ที่ทำการวิจัยเรื่อง ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ครูควรมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง สมรรถนะการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ครูต้องมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตได้ จึงนำสู่การสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ (ชานนท์ เศรษฐแสงศรี, 2555) และสอดคล้องกับ Allinson M. Goedde ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบการพยากรณ์สมรรถนะทางเทคโนโลยีของครู พบว่า ความต้องการสารสนเทศเกี่ยวกับเทคโนโลยีใช้เป็นตัวบ่งชี้โดยตอบสนองความสัมพันธ์การเข้าถึงคอมพิวเตอร์ที่บ้าน การสอนคอมพิวเตอร์ที่โรงเรียนและจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่เหมาะสมของการใช้เวลาในโรงเรียน การทดสอบองค์ประกอบที่ดีที่สุดของการพยากรณ์สมรรถนะทางเทคโนโลยีของนักเรียนมีนัยสำคัญสำหรับครูในอนาคต (Allinson M. Goedde, 2014) และNargis, Ara. ได้วิจัยเรื่อง Teachers training and technology Enhanced Learning of 21st Century Students. พบว่าครูมีความพึงพอใจมากกว่าร้อยละ 90 ประมาณร้อยละ 88 ตอบสนองต่อการปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการแข่งขันทั่วโลก นั่นคือการเพิ่มแรงจูงใจสำหรับความคาดหวังของครูสำหรับการเตรียมการฝึกอบรม การฝึกอบรมในงานมีความสำคัญสำหรับผลสัมฤทธิ์ของสมรรถนะทักษะของครูมืออาชีพครูมากกว่าร้อยละ 90 มีความชื่นชอบสารสนเทศใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ของพวกเขาโดยใช้คอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต (Nargis, Ara, 2013) และสอดคล้องกับSuhail

Mahmoud et al ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมในการปรับปรุงสมรรถนะการเรียนการสอนของครูการศึกษาพิเศษในประเทศจอร์แดน วัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความสามารถ การเรียนการสอนและวัดผลกระทบของโปรแกรม ในการปรับปรุงความสามารถของทรัพยากรทางการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในการปรับปรุงความสามารถทักษะมนุษยสัมพันธ์ส่วนบุคคลและสมรรถนะความเป็นมืออาชีพเป็นที่ปรึกษาของนักเรียนการให้บริการสนองความต้องการของผู้เรียน มีความแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Suhail Mahmoud et al, 2011)

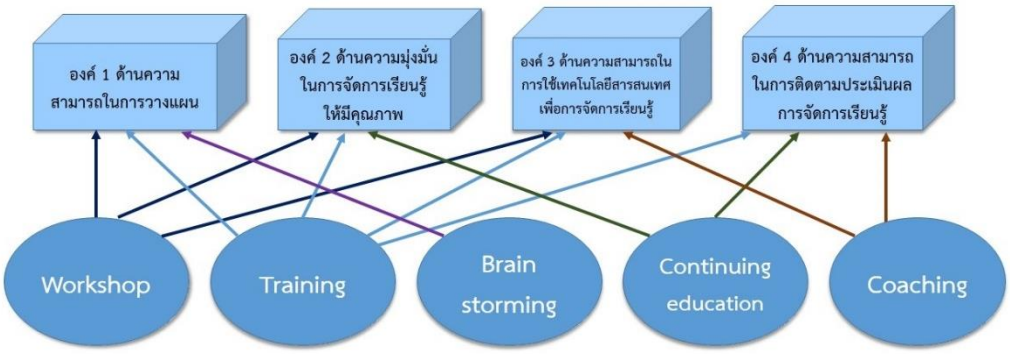
2. แนวทางและวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น 5 วิธีการ เรียงลำดับร้อยละจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ฝึกอบรม (Training) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การสอนงาน (Coaching) การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) และการระดมสมอง (Brain Storming) ซึ่งวิธีการพัฒนาเหล่านี้ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิผลสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันวิธีการพัฒนาครูส่วนมากจะเป็นการให้ครูเข้ารับการอบรมตามโรงแรมหรือสถานที่ที่มีความเหมาะสม ห่างไกลจากโรงเรียนทำให้ครูต้องทิ้งเด็กทิ้งห้องเรียน และเนื้อหาการอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู อีกทั้งเมื่อผ่านการอบรมมาแล้วก็ไม่มีการติดตามผลการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับกนกอร สมปราชญ์ ที่ได้ระบุว่า การพัฒนาสมรรถนะครูมีหลากหลายวิธี การสอนงานและการเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยง ก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงานแบบสองทาง (Two way Communication) เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพตนเองไปพร้อม ๆ กัน และพร้อมกันนี้ครูต้องติดตามและเรียนรู้ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคดิจิตอลมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนรู้ของครูสามารถกระทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ครูจึงต้องติดตามเพื่อเรียนรู้และเข้าใจในการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ (กนกอร สมปราชญ์, 2560) สอดคล้องกับ เบญจมาศ เมืองเกษม ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ธนาคารความดีเพื่อเสริมสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขของชุมชนไทยได้เสนอกระบวนการเรียนรู้ที่ได้สร้างขึ้นเพื่อนำไปสู่การมีความรู้ ทัศนคติ และทักษะในการจัดกิจกรรมมีหลายวิธี เช่น การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และการจัดการความรู้ เป็นต้น (เบญจมาศ เมืองเกษม, 2557)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ได้สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 ด้าน รวม 5 วิธีการ 19 แนวทางพัฒนา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูใน

สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kizlik ที่ได้เสนอว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมหรือทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (Kizlik, B, 2012) สอดคล้องกับ Shu-Hsiao Tsen ได้วิจัยเรื่อง "The Empirical Study on the Evaluation of Training Programs-In the case of HR Professional for Tourism and High-Tech Industry in Taiwan." พบว่า ความสัมพันธ์ร่วมที่ชัดเจนระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับทุกผลลัพธ์ของการฝึกอบรม หากครูมีความต้องการในการฝึกอบรมจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี (Shu-Hsiao, Tsen, 2010)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูตามองค์ประกอบ 4 ด้าน มีทั้งสิ้น 5 วิธีการ 19 แนวทางพัฒนา ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 แนวทาง, 2) ด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 6 แนวทาง, 3) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 แนวทาง และ 4) ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 แนวทาง สำหรับมีวิธีการพัฒนาโดยรวมมี 5 วิธี สามารถจำแนกตามองค์ประกอบ ได้วิธีการพัฒนา 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการวางแผนเรียงตามลำดับร้อยละ อันดับแรก คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รองลงมา คือ การฝึกอบรม (Training) และ การระดมสมอง (Brain Storming), 2) ด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ อันดับแรก คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) รองลงมา คือ การฝึกอบรม (Training) และ การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education), 3) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับแรก คือ การฝึกอบรม (Training) รองลงมา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการสอนงาน (Coaching) และ 4) ด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ อันดับแรก คือ การฝึกอบรม (Training) รองลงมา คือ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Continuing Education) และการสอนงาน (Coaching) รายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

โดยสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน 19 แนวทางพัฒนา และ 5 วิธีการ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 แนวทาง, 2) สมรรถนะด้านความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 6 แนวทาง, 3) สมรรถนะด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 แนวทาง และ 4) สมรรถนะด้านความสามารถในการติดตามประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 แนวทาง สำหรับวิธีการพัฒนารวมทั้งสิ้น 5 วิธีการ คือ ฝึกอบรม (Training) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การสอนงาน (Coaching) การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) และการระดมสมอง (Brain Storming) ส่วนผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า วิธีการและแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการครูควรบรรจุแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนในแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและให้การสนับสนุนการดำเนินการและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะอื่น ๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูจะต้องได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องด้วย และควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ และจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตระหนักในความรับผิดชอบต่อองค์กรร่วมกัน รวมทั้งอาจมีการจัดกลุ่มติดตามเปรียบเทียบผลการประเมินการพัฒนาเป็นระยะด้วย

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา Leadership and Learning Leadership for School Principals.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *รายงานผลการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 - 2559).* กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2555). ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* มหาสารคาม มหาสารคาม.

ณัฐพร เห็นเจริญเลิศ และคณะ. (2557). *ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ 4.0 (New Frontier of Learning : Education 4.0).* กรุงเทพมหานคร: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

เบญจมาศ เมืองเกษม. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ธนาคารความดีเพื่อเสริมสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขของชุมชนไทย. ใน *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร.* มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

_____. (2560). *นโยบายและการวางแผลกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์อภิชาติการพิมพ์.

_____. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Competencies and Strategic Management).* มหาสารคาม: โรงพิมพ์ตักสิลาการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตบูรณาการการเรียนการสอน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Allinson M. Goedde. (2014). *Factors Predicting Pre-service Teacher Technology Competency*. Retrieved March 6, 2017 from https://etd.ohiolink.edu/ap/10?0::NO:10:P10_ACCESSION_NUM:bgsu 1151090686> 2014

Kizlik, B. (2012). *How to Write Learning Objective that Meet Demanding Behavioral Criteria*. Retrieved March 6, 2017, from http://www.adprima.com/objectives.htm

Nargis, Ara. (2013). Teachers Training and Technology Enhanced Learning of 21st Century Students. *Review Of Higher Education And Self - Learning*, 6(18), 133-141.

Shu-Hsiao, Tsen. (2010). Underpinning Business Competitive Indicators to Fulfill Organizational Excellence for International Tourism Hotel in Taiwan. *The Journal of International Management Studies*, 5(2), 248-255.

Suhail Mahmoud et al. (2011). The Effects of a Training Program in Improving Instructional Competencies for Special Education Teachers in Jordan. *Educational Research*, 2(3), 1021-1030.