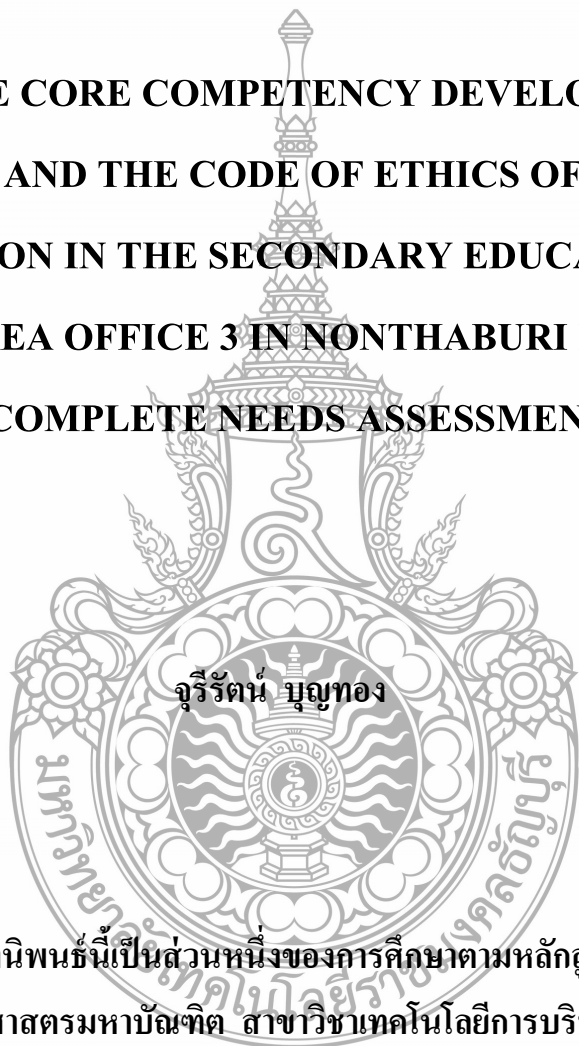


การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

A STUDY OF THE CORE COMPETENCY DEVELOPMENT BASED
ON MORALS AND THE CODE OF ETHICS OF TEACHING
PROFESSION IN THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3 IN NONTHABURI PROVINCE:
A COMPLETE NEEDS ASSESSMENT



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
 วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัด
 นนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์
 A Study of the Core Competency Development Based on Morals and the
 Code of Ethics of Teaching Profession in the Secondary Educational Service
 Area Office 3 in Nonthaburi Province: a Complete Needs Assessment

ชื่อ - นามสกุล นางสาวจวีร์รัตน์ บุญทอง
 สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ค.
 ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)

..... กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ค.)

..... กรรมการ
 (อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)

..... กรรมการ
 (อาจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
 ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวจุริรัตน์ บุญทอง
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู 2) วิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูสพม.3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 334 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นด้วยสูตร (PNI^{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับ จากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดได้แก่ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ตามลำดับ 2) สาเหตุความต้องการจำเป็นสำคัญที่สุด ได้แก่ สภาพปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีผลต่อการดำเนินชีวิตของครูที่เปลี่ยนแปลงไป ครูมีความตระหนักในด้านระเบียบวินัยไม่เพียงพอและมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การจัดการอบรมไม่สอดคล้องกับการพัฒนาตนเองทางวิชาการและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อย และครูส่วนใหญ่พบว่าไม่ตระหนักถึงจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวม 3) แนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นสำคัญที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ตระหนักเห็นความสำคัญของการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจปรับใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม การจัดการอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบวินัยและการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพเพื่อสมดุลในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้มีจัดการอบรมที่เน้นเชิงปฏิบัติการให้มี สอดคล้องกับความต้องการของครูที่สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเกี่ยวข้องในการพัฒนา งานวิชาการ และการสร้างจิตสำนึกส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเน้นการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ครูรักและตระหนักถึงการเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น พัฒนาสมรรถนะหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพครู



Thesis Title	A Study of the Core Competency Development Based on Morals and the Code of Ethics of Teaching Profession in the Secondary Educational Service Area Office 3 in Nonthaburi Province: a Complete Needs Assessment
Name - Surname	Ms. Jureerat Boontong
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Miss Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the needs of the core competency development based on morals and the Code of Ethics of Teaching Profession, 2) analyze the causes of the core competency development based on morals and the Code of Ethics of Teaching Profession, and 3) propose the guidelines for the core competency development based on morals and the Code of Ethics of Teaching Profession.

The sample group of this research was consisted of 334 teachers in in the Secondary Educational Service Area Office 3 in Nonthaburi Province selected using stratified random sampling. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index (PNI_{Modified}).

The research revealed that 1) the needs of the core competency development based on morals and the Code of Ethics of Teaching Profession according to the importance were sorted in descending order as follows: teachers' appropriate lifestyles, teachers' high senses of responsibility and self-discipline in their profession, teachers' manners as role models, and teachers' love and beliefs in their profession; 2) the reasons of the needs for the core competency development based on morals and the Code of Ethics of Teaching Profession were sorted in descending order as follows: the current economic situation and social problems, the lack of self-discipline and ineffective work plans, the unrelated academic teacher training and the inadequate coordination in

organizations, and the lack of dedication in teaching profession, and 3) the proposed guidelines for the core competency development based on morals and the Code of Ethics of Teaching Profession according to its importance were sorted in descending order as follows: building teachers' awareness in sufficient lifestyles, educating teachers more in self-discipline and effective work plans, enhancing practical academic teacher training, and encouraging dedication in teaching professional.

Keywords : needs, core competency, development, Code of Ethics of Teaching Profession



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ประธานกรรมการ ดร.ชยอนันต์ มั่นคง กรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาชี้แนะเพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดผลในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ในความเมตตากรุณาที่ได้รับเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ 5 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ดร.ปริญญา มิสุข อาจารย์สุกัญญา บุญศรี ผู้อำนวยการ ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง และ ดร.วิทยา ศรีชมพู ที่ให้ความเมตตาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พร้อมให้ ข้อเสนอแนะเพื่อให้เครื่องมือมีความสมบูรณ์สามารถวิเคราะห์ผลวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี ตลอดจน ผู้บริหารและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 18 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือตอบและเก็บรวบรวมแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อเจียมรัตน์ บุญทองและคุณแม่เปลี่ยน บุญทอง ที่ให้การสนับสนุน และส่งเสริมโอกาสทางการศึกษา ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ โรงเรียนนวมราช “ประชานิมิต” ที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อน ๆ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี ที่ให้ คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย รวมไปถึงขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการติดต่อ หน่วยงานราชการต่าง ๆ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่คุณสนใจ คุณประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นกุศลอันเกิดจากผลของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณให้แก่ทุก ๆ ท่าน ที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

จุรีรัตน์ บุญทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(10)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	21
1.3 คำถามการวิจัย.....	21
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	21
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	22
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	23
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	24
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
2.1 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก.....	26
2.2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	51
2.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก.....	61
2.4 สภาพการดำเนินงานด้านสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	71
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	82
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	82
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	153
5.1 สรุปผลการวิจัย	154
5.2 อภิปรายผล	159
5.3 ข้อเสนอแนะ	167
บรรณานุกรม	168
ภาคผนวก	180
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	181
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถาม	184
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย	188
ภาคผนวก ง รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	197
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	200
ประวัติผู้เขียน	206

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 Feedback ที่ดีต้องจริงใจและเกิดประโยชน์	65
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	83
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
ตารางที่ 4.2 ผลวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี.....	93
ตารางที่ 4.3 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในด้านการรักและศรัทธาในวิชาชีพ	94
ตารางที่ 4.4 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในด้านการรักและศรัทธาในวิชาชีพ	95
ตารางที่ 4.5 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	96
ตารางที่ 4.6 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	97
ตารางที่ 4.7 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม.....	98
ตารางที่ 4.8 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม.....	100
ตารางที่ 4.9 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู ในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	101
ตารางที่ 4.10 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11 การจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีในแต่ละด้าน	105
ตารางที่ 4.12 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีรายด้านดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	106
ตารางที่ 4.13 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีรายด้านมีวินัยและความรับผิดชอบต่อในวิชาชีพ	107
ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีรายด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี..	108
ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีรายด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	110
ตารางที่ 4.16 สรุปสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	114
ตารางที่ 4.17 สรุปสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบต่อในวิชาชีพ	119
ตารางที่ 4.18 สรุปสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	124
ตารางที่ 4.19 สรุปสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	130
ตารางที่ 4.20 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	139
ตารางที่ 4.22 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	145
ตารางที่ 4.23 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ.....	151



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	23
ภาพที่ 2.1 โมเดล CSE	57



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงมีสภาพการแข่งขันสูงอันเป็นสาเหตุมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ความเจริญก้าวหน้าทางด้านสภาพสังคมและด้านเทคโนโลยี ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานหรือองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญ เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน เนื่องจากสมรรถนะเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารจัดการบุคคลที่มีความสามารถสูงการบริหารการปฏิบัติงานและการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพ ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องมีความมั่นคงและยั่งยืนจำเป็นต้องประยุกต์เอาแนวคิดในเรื่องของสมรรถนะหลัก หรือขีดความสามารถที่เข้มแข็งของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน (สมพร ถั่วสกุล, 2555, น. 1-2) และภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะและพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาข้าราชการประกอบด้วย

การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ มุ่งเน้นให้ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน โดยเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน โดยอาศัยการกำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและการประเมินทั้ง ด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่าง เป็นรูปธรรมและการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย โดยเป้าหมายเพื่อให้ผู้นำทุกระดับของ

ทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559 ที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ แนวนโยบาย เป้าหมาย และกรอบการดำเนินงาน ซึ่งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการในด้านมาตรฐานวิชาชีพครู คือ แนวนโยบายข้อ 1.6 การผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมาย ให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรมจริยธรรม มีขวัญกำลังใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีระบบการผลิตครูที่สามารถดึงดูดคนเก่ง และดีมีใจรักมาเป็นครู คณาจารย์ และมีกลไกประกันคุณภาพการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา [สทศ.], 2553, น. 34-53) ประกอบกับร่างแผนปฏิบัติการหรือ Roadmap การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ คือการให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูโดยเน้นครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิตรงตามวิชาสอน และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครู หรือพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้ ดังนั้นจึงต้องมีการยกระดับและพัฒนาครูไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการผลิตครูซึ่งครูต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพที่สูง เตรียมความพร้อมให้นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 ครูควรเป็นผู้รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวมประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหา 2) การสื่อสารการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) หลักการจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพและ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2554)

จากมาตรการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าครูเป็นบุคลากรทางวิชาชีพที่ต้องมีความรู้ในด้านวิชาการต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมปัจจุบัน และควบคู่ไปกับการเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดีในด้านการปฏิบัติตนและการดำรงชีวิตเพื่อเป็นแบบอย่าง

ที่ดีเหมาะกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตน ในด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งเป็นจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการ ประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, น. 66) รวมทั้งการ ประเมินสมรรถนะครูภายใต้โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครู เชิงคุณภาพในการพัฒนาครูรายบุคคล เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแง่ เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานใน สถานศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 1-2)

แต่จากสภาพปัจจุบันสถานะสังคมไทยเผชิญวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และมีแนวโน้มเป็นสังคมปัจเจกมากยิ่งขึ้น มีความ สนใจในเรื่องเดียวกันมีการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมากกว่าส่วนรวม ผู้วิจัยได้ศึกษา ข้อมูลที่เน้นการส่งเสริมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ จากสำนักงานข้าราชการและพลเรือนได้สรุป รายงานการประเมินติดตามผลการปฏิบัติการประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปี 2557 พบว่า สามอันดับแรกที่ประชาชนรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม โดยอันดับแรก ได้แก่ ข้าราชการต้องมี จิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบ เสียสละ อันดับสอง ได้แก่ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และอันดับสาม ได้แก่ ข้าราชการต้องยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม สำหรับทัศนคติของประชาชนต่อพฤติกรรมข้าราชการที่ทุจริตพบว่าร้อยละ 21.99 เห็น เป็นเรื่องปกติ ประชาชนร้อยละ 76.94 เห็นเป็นเรื่องน่ารังเกียจไม่สมควรกระทำ ร้อยละ 0.97 เห็นว่า เป็นเรื่องร้ายแรง และในส่วนที่ไม่ออกความเห็นคิดเป็นร้อยละ 0.01 (สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2557) จากรายงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าในระบบราชการยังมีการปฏิบัติที่ผิด ระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งหากยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขหรือการส่งเสริมพัฒนาด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการ ก็อาจจะส่งผลให้สังคมไทยกลายเป็นสังคมไร้ซึ่ง คุณธรรมจริยธรรม หากแต่มุ่งหวังเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ผลกระทบที่สำคัญ คือเยาวชนอนาคต ของชาติที่ต้องได้รับการปลูกฝังและพัฒนาทั้งด้านความรู้และคุณธรรม

นอกจากนี้เมื่อศึกษาประเด็นด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า วิชาชีพครูเป็นหนึ่งในสาขาวิชาชีพที่ได้รับผลกระทบทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ซึ่งมีผลต่อความเชื่อมั่นของครูไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ผลการสำรวจเกี่ยวกับความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ โดยเน้นตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความเชื่อมั่นต่อครูไทยทั้งในด้านส่วนตัว ชุมชนและการพัฒนาวิชาชีพตลอดจนการพัฒนาประเทศในรอบปี 2558 ที่ผ่านมามีภาพรวมประชาชนให้คะแนน “ดัชนีครูไทย” ปี 2558 ลดลงจากปี 2557 จากการสำรวจพบว่า ประเด็นที่มีความเชื่อมั่นต่อครูไทยน้อยที่สุด 3 ประเด็น คือ การไม่ป็นหนี้สิน การแสดงออกทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์และการรู้จักประหยัดไม่ฟุ้งเฟ้อ (ฉัฐพล เข้มนิม, 2558) และจากสรุปข่าวในปี 2556 ที่ผ่านมามีปัญหาการทุจริตในวิชาชีพครูยังคงมีอยู่ เช่น การสอบแข่งขันบรรจุครูผู้ช่วย พบว่า การทุจริตมีหลายรูปแบบ เช่น บุคคลอื่นเข้าสอบแทน การนำเครื่องมือสื่อสารเพื่อส่งสัญญาณเฉลยข้อสอบหรือการนำคำตอบเข้าไปในห้องสอบ (สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ [สสส.], 2556, น. 74-76) และการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในปี 2557 พบว่ามีการพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การเพิกถอน ซึ่งมาจากสาเหตุกรณีการทำร้ายร่างกายนักเรียน การทำอนาจารนักเรียน การประพฤติผิดวินัยในหน้าที่ ตลอดจนในกรณีเรื่องร้องเรียนตรวจสอบพฤติกรรมข้าราชการครู เช่น เรื่องชู้สาว การทุจริตต่อหน้าที่ พฤติกรรมครูค้ายาเสพติด ชิงทรัพย์ การทำร้ายร่างกายผู้อื่น และการฉ้อโกงทรัพย์ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2558) และปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์จากผู้เรียน เพราะทุกวันนี้ครูเปรียบเสมือนเป็นนักธุรกิจ นักเรียนคือลูกค้า เพราะจากปัญหาการร้องเรียนของผู้ปกครองในเรื่องการสอนพิเศษสะท้อนให้เห็นว่าครูละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในห้องเรียนที่จัดการเรียนการสอนไม่เต็มที่ และนอกจากนั้นปัญหาในเรื่องการใช้จ่าย และแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในโรงเรียน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจาและจิตใจ กล่าวคือในแนวทางปฏิบัติได้กำหนดว่าครูต้องแต่งกาย สะอาด สุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ แสดงกิริยา มารยาทสุภาพเรียบร้อย เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ อดทน ประหยัดและอดออม มีสุขภาพกายแข็งแรง และสุขภาพจิตดี ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอาการรุนแรงต่อหน้าศิษย์ แต่ในทางกลับกันยังพบ ปัญหาครูเล่นการพนัน ดินสุรา แต่งกายและการวางตัวไม่เหมาะสม เช่น ครูผู้ชายใส่ชุดลำลอง หรือครูผู้หญิงนุ่งกระโปรงสั้นมากเกินไป นอกจากนี้พฤติกรรมของครูที่อายุหรือวัยใกล้เคียงกับนักเรียนที่วางตัวใกล้ชิดเกินขอบเขตจนนำไปสู่ปัญหาชู้สาว การล่วงละเมิดทางเพศของครูที่กระทำต่อนักเรียน ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียงของครู (ชัญลักษณ์ รุจิกศักดิ์, 2558, น. 29) จากปัญหาที่กล่าวมาล้วนเกี่ยวข้องกับพัฒนาสมรรถนะหลักในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมครูควรเริ่มที่กระบวนการผลิตครูและกระบวนการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุ

แต่งตั้ง นอกจากนี้ควรอบรมและให้ความรู้เรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของความเป็นครู รวมทั้งมีกฎบังคับใช้เรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างจริงจัง และให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินการเรียนการสอนและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครู ซึ่งควรเป็นกระบวนการที่ให้หน่วยงานหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม งานวิจัยที่กล่าวถึงสภาพปัญหาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ วิชาชีพครู พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ส่วนใหญ่ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมากจนถึงปานกลางตามลำดับดังนี้ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม แต่จากการศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ในทัศนะของผู้บริหารองค์กรมีความต้องการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ แต่ทัศนะของบุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามลำดับดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและการร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้องค์กรต่าง ๆ กำหนดแนวทางและมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรดังนี้ คือ มีการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้วิทยาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอ รวมทั้งพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการบริการที่ดี (สมพร น่วมสกุล, 2555, น. 31-32) สอดคล้องกับ ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556, น. 70-74) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีสมรรถนะหลักในด้านนี้มากที่สุดซึ่งพบว่า ครูรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์และยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตามลำดับทั้งนี้เนื่องจากครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนดจรรยาบรรณไว้ชัดเจน จึงต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มแข็ง ประกอบกับมีการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินอย่างสม่ำเสมอ สมรรถนะในด้านจริยธรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาข้าราชการเพื่อยกระดับคุณภาพ เนื่องจากระบบราชการจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการผลักดันดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมในการปรับตัว เพื่อรองรับภารกิจรูปแบบการทำงานใหม่ ให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติราชการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้

อย่างทันการณ์ครูจึงตระหนักในสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรและ โดยเฉพาะผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยจะต้องมีการดำเนินการวางแผน ควรเริ่มจากการประเมินบริบท เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจกับสภาพที่เป็นอยู่และรู้ความต้องการขององค์กรว่ามีความจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในด้านใด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือช่วยในการทำงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment research) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพความคาดหวังกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำข้อมูลมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาค้นหาสาเหตุและกำหนดแนวทางในการแก้ไข ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถสะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน โดยข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง (สุวิมล ว่องวานิช, 2548, น. 81-83) จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ พบว่า ญัฐธิดา จิตสิงห์ (2554, น. 108-112) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดการบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน รายการที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ รายการที่มีความจำเป็นน้อยที่สุด คือ จรรยาบรรณต่อตนเองและด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ขณะที่ ญัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2557, น. 544-546) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การสอน และคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าในสภาพของสังคมปัจจุบันมีปัญหาหลายประการที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของไทยทั้งที่เป็นสาเหตุทำให้ต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตัวครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปัญหามักจะเริ่มต้นจากการ

ผลิต การใช้ การพัฒนา และในการรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญ ควรมีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพ สอดคล้องกับ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 8-9) ที่กล่าวว่านักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิถีในการบริหารงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะในการดำเนินกิจกรรมต่างๆต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่มีส่วนช่วยให้งานนั้นประสบผลสำเร็จซึ่งบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งต้องคำนึง 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน 2) ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน และ 3) มีการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน ทั้งนี้สำคัญที่สุดบทบาทของตัวผู้นำเองต้องแสดงพฤติกรรมของการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีนโยบายที่มุ่งเน้นและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาทั้งในด้านวิชาการและการอบรมคุณธรรมจริยธรรม โดยมีโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูบรรจุใหม่ มีจุดประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ มีความรู้ความเข้าใจ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีจิตสำนึกในการจัดการเรียนการสอน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2558, น. 105) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบ 3) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จากผลการวิจัยครั้งนี้จะสะท้อนผลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงระดับความจำเป็นของปัญหาสาเหตุ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์และการวางนโยบายเป้าหมายขององค์กร โดยการส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

1.2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการจำเป็นในด้านใดมากที่สุด

1.3.2 สาเหตุใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

1.3.3 มีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไรบ้างในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ศึกษา คือ สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบ 3) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 7)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาจุดประสงค์ ข้อที่ 1

1) ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน จำนวน 1,790 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน ได้จำนวน 334 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ศิริชัย และคณะ, 2555, น. 219) และนำไปเทียบ

สัดส่วนจากจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.4.2.2 ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาจุดประสงค์ข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน ได้จำนวน 18 คน โดยใช้วิธีการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง พฤติกรรมของครู ที่ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบจนสำเร็จตามเป้าหมายถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความ สรรค์ในวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1.5.1.1 ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออก ถึงความชื่นชมในเกียรติของวิชาชีพครู เชื่อมั่นในเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในความเป็นครู ตระหนักถึงการปฏิบัติตนอย่างเต็มใจ พร้อมปกป้องและร่วมมือเพื่อส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณ วิชาชีพครู

1.5.1.2 ด้านวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของครูใน การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนข้อบังคับขององค์กรวิชาชีพครู มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร ตรงต่อเวลา มีการวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ ก้าวหน้า ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน

1.5.1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมของครูในการดำเนินชีวิต โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกัน การ เตรียมพร้อมต่อผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง มีความสำนึกในศีลธรรม มีสติและมีความรอบคอบ

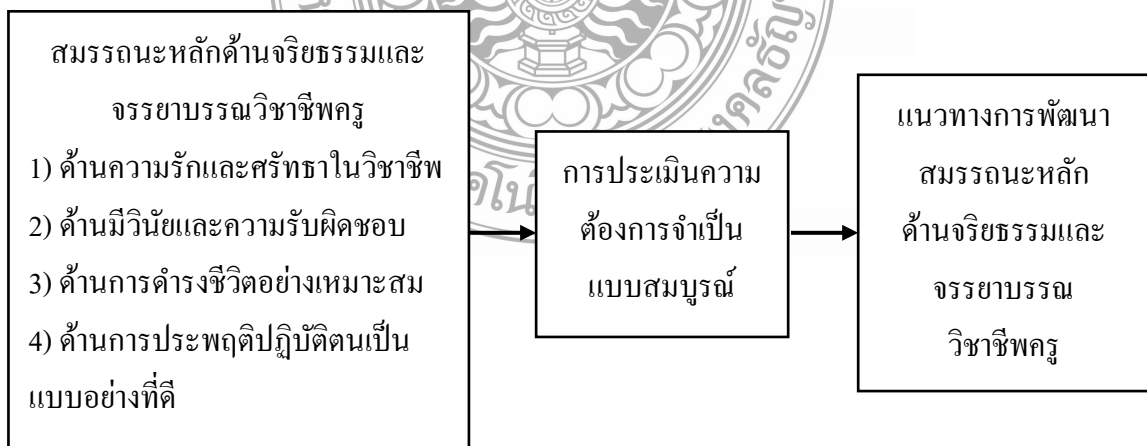
1.5.1.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของครูในการ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของครูและสถานการณื มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อน ร่วมงาน และผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ส่งเสริมหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.5.2 ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักทางวิชาชีพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงของครู 4 ด้าน ได้แก่ ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.5.3 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักทางวิชาชีพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงของครู แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักวิชาชีพครู

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ หมายถึง มีความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ รักษาเกียรติและชื่อเสียงขององค์กรเป็นสมาชิกที่ดี 2) ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยขององค์กร ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพ 3) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม หมายถึง การดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และฐานะของตน และ 4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 7)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อวางแผนพัฒนาและส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้อย่างแท้จริง

1.7.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตามความต้องการจำเป็น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะหลัก

2.1.3 สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.1.4 ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.5 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก

2.4 สภาพการดำเนินงานด้านสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะตามทัศนะของ Boyatzis ที่กล่าวไว้ในปี 1996 ว่าความสามารถในงานเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคล ซึ่งนำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเน้นว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายใน” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรม เพราะสิ่งที่กำหนดซึ่งอยู่ภายในบุคคลนั้น ทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมาก เนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่างและจะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน (คณัย เทียนพูน, 2550, น. 49) ทำให้มีนักวิชาการให้ความหมายของสมรรถนะดังนี้ คุณลักษณะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดคุณค่าสูงสุด คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion - Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีความโดดเด่น (ฉันท ชาติทอง 2552, น. 158) บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สมรรถนะคือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน, 2555, น. 3) สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม แรงขับจากภายในตัวบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน หลักสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวบุคคลจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะมีผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ (ชลารักษ์ นุชแดง, 2555, น. 11) เป็นคุณลักษณะที่มีในตัวบุคคล ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ และคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อิสหาก นุ้ยโสภา, 2556, น. 42) เพราะความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่น ไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Boyatzis, 1982) ความสามารถคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตที่ตนรับผิดชอบ (Shermon, 2000) กล่าวได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) คือ KSAPs อันได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) และบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล (Person Characteristics) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆเป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่า

เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม (Hogr; Tondora & Marrelli, 2005, p. 517)

สรุปได้ว่าสมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลที่ชี้ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดี

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้ ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร ช่วยให้ทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และควรต้องพัฒนาในเรื่องใด ตลอดจนการนำสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2552, น. 28) นอกจากนี้เป็นการ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้ว จะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง 5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงขึ้นกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเอง โดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของตัวเอง (และ 6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) (อนันต์ นามทองตัน, 2553)

สรุปความสำคัญของสมรรถนะ คือ สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้และยังสามารถเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะ เช่น

การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน จึงต้องมีวิธีการวัดหรือการประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน

ประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) Core Competency บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) Job Competency บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และ 3) Personal Competency บุคลิก ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล” (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2550, น. 10-11)

ริชชาน นาน (2550, น. 23-24) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท

1) สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) เป็นสมรรถนะที่จะบ่งบอกให้บุคลากรในองค์กรทราบว่าองค์กรจะมีทิศทางดำเนินงานหรือยุทธศาสตร์ไปในทิศทางใด ซึ่งการกำหนดสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม องค์กร และค่านิยมขององค์กร และจะต้องมีลักษณะเป็นตัวผลักดัน ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

2) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หรือสมรรถนะทั่วไป (General Competency) หมายถึง (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จคล่องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ต้องถือปฏิบัติร่วมกัน

3) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่บุคคลในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะแตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะของทุกตำแหน่งในกลุ่มสายงาน (Common Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่บุคคลในทุกตำแหน่งงานในสายวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน (Specific Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะ ความรู้

ทักษะ และพฤติกรรมของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานหรือสาขาวิชาชีพเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมี และจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร

สุกัญญา รัศมิธรรม โขติ (2550, น. 50) ได้จำแนกสมรรถนะของบุคคลเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่า ความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ และ 2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่ผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ รวมไปถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ เพื่อช่วยให้ออกผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมาก จึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550, น. 10 -11) ได้แบ่ง Competency เป็น 3 หมวดหลัก ได้แก่ 1) Core Competency เป็นขีดความสามารถหลักที่พนักงานทุกคนจะต้องมีเหมือนกันไม่จำเป็นต้องมีมาก ควรเป็น Core Competency หลัก ๆ ที่กำหนดขึ้นมาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ข้อพึงระวังก็คืออย่าลอกเลียนแบบ Core Competency ขององค์กรอื่น เนื่องจากผู้เขียนเคยจัดทำ Core Competency ให้องค์กรต่าง ๆ มีหลายองค์กรที่ต้องการให้สมรรถนะหลักของตนเหมือนกับองค์กรชั้นนำ (Best Practice) เนื่องจากมีความใฝ่ฝันว่า จะสร้างองค์กรของตนให้เหมือนกับองค์กรชั้นนำเหล่านั้นให้ได้ 2) Managerial Competency เป็นขีดความสามารถตามลำดับขั้นหรือสายการบังคับบัญชา ใครอยู่ในระดับตำแหน่งงานไหนควรจะมี Managerial Competency ที่เหมือนกับระดับตำแหน่งงานนั้นในลักษณะ Cross Functions ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดก็ตาม หากมีตำแหน่งงานที่เหมือนกัน Managerial Competency ก็จะเหมือนกันองค์กรบางแห่งกำหนด Managerial Competency เป็น 4 กลุ่ม ก็คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มผู้บริหารระดับต้น และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ มีองค์กรบางแห่งได้กำหนดไว้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารขึ้นไปและกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ 3) Functional Competency เป็นขีดความสามารถในงาน กำหนดขึ้นจากขอบเขตความรับผิดชอบในงาน ถึงแม้จะอยู่ในหน่วยงานเดียวกันแต่ขอบเขตความ

รับผิดชอบต่างกัน Functional Competency ก็จะแตกต่างกันด้วยการกำหนด Functional Competency ไม่จำเป็นจะต้องมีจำนวนมากควรจะเป็นข้อหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ข้อพึงระวังในการกำหนด Functional Competency คือ เกิดการรักที่เสียคายน้องในการกำหนด Functional Competency จึงทำให้มี Functional Competency ประมาณ 80 – 100 ตัวต่อเนื้องตำแหน่งงาน

นันทยา สร้อยพะยอม (2554, น. 41) จำแนกประเภทสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะขององค์กรซึ่งทุกคนในองค์กรจะต้องมีเหมือนกัน 2) สมรรถนะอื่น ๆ (Others Competency) คือ สมรรถนะที่องค์กรต้องการสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional) สมรรถนะทางเทคนิค (Technical) สมรรถนะตามกลุ่มงาน (Job) รวมถึงสมรรถนะภาวะผู้นำและด้านการบริหารจัดการ (Leadership/Managerial) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal/Individual) เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้และความรับผิดชอบ เป็นต้น และอีกหนึ่งประเภท คือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.1.2 ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก คือ สิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการทำงานต่างๆที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ ในขณะที่สมรรถนะหลักของบุคคลคือสิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550, น. 20) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะหลักดังนี้ เป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรในทุกระดับทุกตำแหน่งและทุกกลุ่มงานในองค์กรที่จำเป็นต้องมี เพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด (พรชนก เกตุกัณฺธ, 2551, น. 27) เป็นทักษะ ความรู้ หรือคุณลักษณะที่เป็นหลักที่ทุกคนในองค์กรต้องมีและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกคนทุกตำแหน่งในองค์กร ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์และคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ และสมรรถนะหลักนั้นเป็นสมรรถนะที่เชื่อมโยงความสามารถขององค์กรกับความสามารถเฉพาะตัวของบุคลากรด้วยกันจนกลายเป็น

วัฒนธรรม ค่านิยมหรือ ปรัชญาขององค์กรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (สุชาติ สิริเศรษฐานนท์, 2551, น. 16) การใช้ความรู้ ความสามารถผนวกกับบริบทในการทำงาน สมรรถนะหลักเป็นสิ่งที่ถูกนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานในหลาย ๆ วงการ มิใช่สิ่งสำคัญในวงการทำงานเท่านั้น แต่เป็นสิ่งสำคัญและจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในแวดวงการศึกษาและการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปด้วย (Australian Education Council, Mayer Committee, 1992, p.7) เป็นสิ่งที่จะช่วยตอบสนองต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการทำงานต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งสมรรถนะหลักขององค์กรดำเนินการผ่านกระบวนการรับรู้ของพนักงานในองค์กร เป็นคุณสมบัติที่พนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่ง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ แต่การสร้างสมรรถนะหลักขององค์กรจำเป็นต้องกำหนดให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร (นรินทร์ ชัยวิฑูรย์, 2552, น. 48) เป็นทักษะ ความรู้หรือคุณลักษณะที่เป็นหลักที่ทุกคนภายในองค์กรนั้น ต้องมีพฤติกรรมร่วมกันและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานกับบุคคลภายในองค์กรทุกคนทุกตำแหน่ง ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์และคุณลักษณะเฉพาะร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสำหรับสมรรถนะหลักของข้าราชการไทยนั้น เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม, 2553, น. 66) สอดคล้องกับสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553, น. 10-32) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้น อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงรวมถึงการรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย
- 2) ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชน ผู้มาติดต่อข้าราชการทั้งสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการ

ให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความมั่นใจใฝ่รู้ในที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

5) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่า รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพสมาชิกในทีมด้วย

สรุปได้ว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่พึงมีในด้านทักษะ ความรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งแต่ละองค์กรแต่ละแห่งจะมีสมรรถนะหลักเฉพาะขององค์กรและสมรรถนะนั้นจะถูกถ่ายทอดสู่บุคลากร จนกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี

ความสำคัญของสมรรถนะหลักถือว่าเป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารคน การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง สร้างมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร เช่น ด้านบุคลากร ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงระดับสมรรถนะหลักของตนเอง ทราบกรอบพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ทำให้เข้าใจถึงเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ในด้านผู้บริหารช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงสมรรถนะที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามกลุ่มงานและในด้านฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา สามารถฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการ (ประกอบ กุลเกลี้ยง,

2548, น. 23-29) อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพให้องค์กรหรือหน่วยงานได้รับการพัฒนาได้รับการส่งเสริมสนับสนุน การประเมินมาตรฐาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและเป็นสิ่งที่ยากแก่ผู้อื่นทำตาม มีความสำคัญในชีวิตประจำวันและการดำเนินชีวิตสมรรถนะหลักจะช่วยทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาได้ สมรรถนะหลักมีความเกี่ยวข้องกับหลาย ๆ สาขาในสังคมไม่ว่าจะเป็นส่วนของการศึกษา ตลาดแรงงาน มีบทบาทในระบบการเมือง เครือข่ายสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และก่อให้เกิดการพัฒนาด้านปัญญาและไหวพริบที่สมบูรณ์แบบ (อเนก เทียนบุชา, 2552, น. 32) ความจำเป็นอย่างยิ่งของสมรรถนะหลักต่อองค์กรแต่ละองค์กรต้องทราบว่าปัจจุบันองค์กรของตนควรมีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง และบุคลากรขององค์กรทราบแล้วหรือยังว่าตนเองมีระดับสมรรถนะจริงกับงานที่ทำหรือไม่ เพื่อที่จะให้้องค์กรสามารถวางคนให้ตรงกับงาน และสามารถพัฒนาสมรรถนะในการแข่งขันของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่ตั้งไว้ (จาริณี อภัยโรจน์, 2553, น.14-15) จึงกล่าวได้ว่าสมรรถนะหลักมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่างๆจะต้องค้นหาให้พบ กล่าวคือ แต่ละองค์กรต้องทราบว่าองค์กรของตนควรมีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ตัวบุคลากรขององค์กรมีสมรรถนะในการทำงานในด้านใด และความสามารถพิเศษของบุคลากรแต่ละคนเป็นอย่างไร จะทำให้องค์กรสามารถวางคนให้ตรงกับงาน และสามารถพัฒนาสมรรถนะในการแข่งขันของตนได้อย่างเต็มที่ (จิราพร สุนันทานนท์, 2555, น. 40)

สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง การสร้างมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะหลักของตนเอง องค์กรเองทราบกรอบพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง จะทำให้องค์กรสามารถบริหารบุคลากรให้ตรงกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาสมรรถนะในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างเต็มที่

2.1.3 สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 72 ได้บัญญัติให้ส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ขณะที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ในการประชุมเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2552 ที่มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์คุ้มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน โดยเฉพาะประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามมาตรา 72 และการบริหารทรัพยากรบุคคลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีการกำหนดคำจำกัดความของสมรรถนะหลักว่าเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552, น. 4)

จากที่กล่าวมา มีการกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครูและการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษา จากการประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเลื่อนวิทยฐานะ และเมื่อมีการสังเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะครู สรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2) การบริการที่ดี (3) การพัฒนาตนเอง (4) การทำงานเป็นทีม และ (5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ (1) การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ (2) การพัฒนาผู้เรียน (3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (5) ภาวะผู้นำครู และ (6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

เมื่อศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 ที่มีความมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ พบว่า มียุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ที่ 2 และยุทธศาสตร์ที่ 4 มีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะเป้าหมาย คือ ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำ กลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ และกลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จและบทบาทส่วนราชการประกอบด้วย

- 1) ส่วนราชการมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาและข้าราชการร่วมกันกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 2) ส่วนราชการมีแผนทางก้าวหน้าในอาชีพและแผนการสืบทอดตำแหน่ง
- 3) มีการประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมและมีระบบการสื่อสารภายในส่วนราชการที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่บทบาทสำนักงาน ก.พ. คือเป็นที่ปรึกษาให้ความรู้ และแนะนำส่งเสริมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ และการดำเนินการพัฒนาข้าราชการและการจัดทำหลักสูตรกลางที่เป็นมาตรฐานเพื่อการพัฒนาข้าราชการ ได้แก่ 1) หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะด้าน 2) หลักสูตรพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง 3) หลักสูตรพัฒนานักทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีอาชีพ 4) หลักสูตรพัฒนาข้าราชการเฉพาะกลุ่มพิเศษ เช่น ข้าราชการที่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ชายแดนหรือต่างประเทศ เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดทำหลักสูตรกลางของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรของส่วนราชการต้องมีลักษณะที่ให้ข้าราชการได้เรียนรู้ระบบ แนวปฏิบัติ และวัฒนธรรม ของภาคอื่น นอกจากภาคราชการด้วย มีการวางระบบการพัฒนาสมรรถนะโดยจัดทำเครื่องมือ วิธีการ หลักสูตรการวิเคราะห์หาสมรรถนะ การประเมินและการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะ และมีการติดตามผลการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ และประเมินผล ความพร้อมของส่วนราชการในการพัฒนาข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน โดยเป้าหมายให้ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 1: สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ และ คุณสมบัติของการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ตามระบบคุณธรรมเข้ารับราชการ กลยุทธ์ที่ 2: กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและการประเมินทั้ง ด้านคุณลักษณะ

ภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม และกลยุทธ์ที่ 3: เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ต่อเนื่อง และพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา สำหรับเงื่อนไขความสำเร็จ ส่วนราชการมีการกำหนดเกณฑ์ ที่มีตัวชี้วัด และมีการประเมินที่โปร่งใสทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงาน และบทบาทสำนักงาน ก.พ. มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่มีการเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาบรรณข้าราชการ จัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ เพื่อเป็นแนวทางให้กับส่วนราชการ กำหนดมิติและจัดลำดับความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมิน ด้านจริยธรรมข้าราชการทุกระดับ สร้างเวทีเครือข่าย จัดงานรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำหลักสูตรกลางด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นมาตรฐาน เช่น หลักสูตรการพัฒนาจิตบริการของข้าราชการ ปลุกฝังอุดมการณ์และปรัชญา การเป็นข้าราชการที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ส่งเสริมภาพพจน์ของข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ประชาชนเชื่อถือและศรัทธา สร้างวัฒนธรรมการไว้วางใจในองค์กร ปกป้องและสร้างความปลอดภัยให้กับข้าราชการจากอิทธิพลภายนอก ผลักดันเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและข้อบังคับจรรยาของข้าราชการพลเรือนให้เป็นมติดของคณะรัฐมนตรี มีการสร้างเครือข่ายกับสื่อเพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงของข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชนและจัดให้มีระบบกรองคนที่ไม่ประพฤติตามข้อ กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐาน ทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการ ออกจากราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมายเพื่อให้ราชการเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและมีจิตสำนึกมีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้นสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร สอดคล้อง กลยุทธ์ที่ 1: พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นให้กับข้าราชการ และ กลยุทธ์ที่ 2: พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เงื่อนไขความสำเร็จนั้นบทบาทส่วนราชการมีระบบกำกับดูแล และติดตามผลเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ สำหรับบทบาทสำนักงาน ก.พ. โดยพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน มีการจัดทำหลักสูตรกลางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมาตรฐาน และการสร้างระบบการปกป้องคุ้มครองกันภัยให้ข้าราชการจากอิทธิพลภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

นอกจากนั้นในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีคุณภาพที่พึงประสงค์ ตั้งแต่การเข้าสู่วิชาชีพ และการดำรงอยู่ในวิชาชีพอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จะต้องมีความรู้ทางวิชาการ ชำนาญในวิชาชีพ มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม ครุสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญ ในภารกิจของครุสภาที่จะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาดังกล่าว จึงได้เริ่มดำเนินงาน โครงการเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในด้านศีลธรรม สมာธิ ปัญญา และเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของครุสภาที่ดีต้องมีความประพฤติปฏิบัติชอบตามระเบียบข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (11) (ฉ) และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ประกอบกับมติคณะกรรมการครุสภา ออกข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติ ปฏิบัติตามประกอบด้วย

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลดีกรรการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

วิชาชีพครูจึงเป็นผู้ซึ่งมีบทบาทในการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว ครูยังต้องมีวินัยเพราะ อาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมไทยให้ความเคารพยกย่องและสังคมมีความคาดหวังว่าครูจะต้องเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ วินัยครูเป็นสิ่งที่ราชการกำหนดเป็นกฎหมายระเบียบที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตาม ข้อบัญญัติ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารายละเอียด ในหมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และหมวดที่ 6 วินัยและการรักษาวินัย โดยศึกษาเฉพาะมาตราที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังมาตราต่อไปนี้

มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

มาตรา 84 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่าง เคร่งครัด

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดย ทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 88 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและ ระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติกร ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน และ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงผู้เรียนหรือ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

และมาตรา 94 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม ซึ่งหมายถึง หลักแห่งความประพฤติหรือแนวทางการประพฤติหรือการประพฤติดีประพฤดีชอบ (อุบล เลี้ยววาริณ, 2556, น. 110) เพราะท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่ดำเนินอยู่ในเวลาปัจจุบันนี้ กล่าวกันว่าการศึกษากับการพัฒนาสังคมเป็นกระแสหลักสำคัญที่สังคมโดยรวมต้องตระหนัก การปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการที่ได้เสนอแนะ เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักวิชาชีพครูมาเป็นครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน และในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภานวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2556, น. 1)

การประพฤติปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีความสอดคล้องกับลักษณะของครูที่ดีตามสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้มีนักวิชาการกล่าวถึงลักษณะครูที่ดีดังนี้

ลักษณะของครูที่ดีนั้นคือการมีจิตวิญญาณความเป็นครู เพราะคนที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู คงไม่ประพฤติตนออกนอกนอกนอกรทาง จนเป็นที่ครหานินทาของผู้อื่น และต้องรู้จักการพัฒนาตน แสวงหาความรู้เพื่อที่ตนจะได้ถ่ายทอดความรู้ ความคิด และมีเทคนิคในการส่งเสริมสนับสนุนให้ศิษย์ได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและหลากหลาย อีกทั้งเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างของเด็กในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านศีลธรรม กิจนิสัย และอุปนิสัย มีความใกล้ชิดเคียงสอดคล้องกับพระบรมราชาโฆวาทและพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระราชทานพระบรมราชาโฆวาท ถึงการประพฤติตนของครูแก่คณะครู นักเรียน โรงเรียนวังไกลกังวล มีข้อความลักษณะของครูที่ดีตอนหนึ่งว่า “ สำหรับครูนั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพรักใคร่ เป็นที่เชื่อถือโดยสนิทใจของนักเรียน คือ ข้อแรกต้องฝึกฝนตนเองให้แตกฉานและแม่นยำชำนาญทั้งในวิชาความรู้ และวิธีสอน เพื่อสามารถสอนวิชาทั้งปวงได้โดยถูกต้อง กระฉ่างชัด และครบถ้วนสมบูรณ์ อีกข้อหนึ่ง ต้องทำตัวให้ดี คือ ต้องมีและแสดงความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสุภาพ

ความเข้มแข็งและอดทนให้ปรากฏชัดเจนจนเคยชินเป็นปรกติวิสัย เด็ก ๆ จะได้เห็นได้เข้าใจในคุณค่าของความรู้ในความคิด และในตัวครูเองอย่างซาบซึ้ง และยึดถือเอาเป็นแบบอย่าง ภารกิจของครู คือ การให้การศึกษา ก็จะบรรลุตามที่มุ่งหวังกันอยู่” (อาภัสรา ดียิ่ง , 2552, น. 15) ครูต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง (สำนักพัฒนาบริหารงานบุคคล และนิติการ, 2553, น. 7-8) การเป็นผู้ที่มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครูสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยี มุ่งพัฒนารูปแบบการประเมินปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง (ศรัณยู ศิริเจริญธรรม, 2556, น. 12-13) ลักษณะความเป็นครูที่ดีประกอบด้วย 1) เจตคติที่ต่ออาชีพครู หมายถึง การมีศรัทธาในอาชีพครู มีใจรักความเป็นครู มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาคำถามต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะมาจากศิษย์หรือเพื่อครูด้วยกัน รักความก้าวหน้าตลอดจนตั้งใจพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ 2) ความรักความเมตตาต่อศิษย์ หมายถึง การให้ความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งและไว้วางใจสามารถแนะนำให้กำลังใจแก่ศิษย์ทุกคนได้ มีใจเป็นกลางปฏิบัติต่อศิษย์โดยเท่าเทียมกัน มีจิตใจโอบอ้อมอารี ให้ความรักความเมตตาต่อศิษย์ 3) ความเสียสละ หมายถึง การสละความสุข ความสะดวกสบาย อุทิศตนทั้งกำลังกาย กำลังใจและเวลา ตั้งใจอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ศิษย์ด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเพื่อประโยชน์ของศิษย์ 4) ความอดทน หมายถึง การเป็นผู้มีความพากเพียร ขยันขันแข็ง มีจิตใจเข้มแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ มีความอดทนในการสอนศิษย์และต่อวิชาชีพ ตลอดจนอดทนต่อการเรียนรู้และพฤติกรรมต่าง ๆ ของศิษย์ 5) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติตน ทางกาย วาจา ใจของครู ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมาลั่นวาจาว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จ ไม่กล่าวอ้างนำผลงานของเพื่อนร่วมงานหรือศิษย์มาเป็นของตน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพครู ถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์โดยไม่บิดเบือน ปดบัง และ 6) การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ หมายถึง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ระมัดระวังในการกระทำ และการพูดของตนเองอยู่เสมอ ไม่พูดจาก้าวร้าว หยาบคาย ไม่โกรธง่าย กระทำตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ดีงาม มีกิริยามารยาท และการแต่งกายสุภาพ

เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินตนของศิษย์ (ภาวัต ตั้งเพชรเคโซ, 2556, น. 15)

สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยจุดเริ่มต้นอยู่ที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญโดยมีการกำหนดเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นฐานการพัฒนา (Competency-Based) โดยเฉพาะด้านสมรรถนะหลักด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 2) ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 3) ด้านการดำรงชีวิตที่เหมาะสม และ 4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงตระหนักในสมรรถนะหลักในการประพฤติปฏิบัติในวิชาชีพ โดยเฉพาะสมรรถนะหลักในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เนื่องจาก ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้ และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ให้มีเป็นผู้มีความรู้ และมีคุณธรรม ผู้เป็นครูนั้นจะต้องมีความอดทน มีความรักและความหวังดีต่อนักเรียนเสมือนบุตรธิดาของตน เป็นมิตรกับนักเรียน กระตือรือร้นในการอบรมสั่งสอนและทำงานในหน้าที่ ในด้านคุณธรรมของครู หมายถึงคุณสมบัติที่ดีตลอดจนความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวครู เช่น มีความยืดหยุ่นต่อปัญหาต่าง ๆ และหาแนวทางแก้ไขด้วยสันติวิธีมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง และเสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคม และการแสดงออกในสิ่งที่ควรปฏิบัติอันเป็นหน้าที่ของครูที่ควรจะทำ เช่น ประพฤติตนดีสม่ำเสมอ ดำรงชีวิตและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ในด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุชนิสัย และอุปนิสัย ซึ่งเป็นการประพฤติปฏิบัติตนในด้านจริยธรรมของครู

2.1.4 ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 3) การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ผู้ที่ขับเคลื่อน ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ศึกษาพิเศษ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้

ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1) 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 ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม

เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัย ของผู้เรียน

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

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและ พฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิด พลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 5-10)

สำหรับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในวันนี้ ถือว่ามีบทบาทสำคัญใน การสร้างเยาวชนวิชาชีพครูควรเป็นวิชาชีพของคนเก่งคนดีในสังคม และผู้ประกอบวิชาชีพนี้ควรเป็น แบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิตและสามารถชี้แนะแนวทางสังคม ให้ดำเนินไปตามแนวทางที่เหมาะสม ดังนั้นครูต้องปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ การกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ประกอบ วิชาชีพครู อีกทั้งมีบทลงโทษทั้งทางกฎหมายและทางสังคม เพื่อการคัดกรอง ควบคุมและดูแล

คุณภาพของครูให้เป็นตามลักษณะที่เหมาะสมและ เมื่อสภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป สังคมทุนนิยมและมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมากขึ้นย่อมส่งผลให้ ความคิดด้านค่านิยม และ เจตคติของผู้ประกอบวิชาชีพครูเปลี่ยนแปลงไป อาชีพครูจึงไม่ได้รับความสนใจจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและผู้ที่มีอุดมการณ์ในการประกอบวิชาชีพ ประกอบกับความเสื่อมทางด้านคุณธรรม และศีลธรรมในสังคม ทำให้ครูบางส่วนขาดจรรยาบรรณและคุณธรรม ยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าวิชาชีพนี้ ถูกคุกคามจนกลายเป็นวิกฤตวิชาชีพครู เช่น จากข่าวที่ปรากฏในปี 2556 พบว่า มีปัญหาการทุจริต เกิดขึ้นในการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ มีการทุจริตเกิดขึ้นหลายรูปแบบ อาทิ มีบุคคลอื่นเข้าสอบแทน ผู้เข้าสอบได้เฉลยข้อสอบผ่านข้อความ SMS ผู้เข้าสอบนำเครื่องมือ สื่อสารเพื่อส่งสัญญาณเฉลยข้อสอบ และมีการนำคำเฉลยข้อสอบเข้าไปในห้องสอบ (สำนักงาน พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ, 2556) และจากผลการพิจารณาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของ วิชาชีพครู ในปี 2557 พบว่ามีกรณีพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและเพิกถอนใบประกอบ วิชาชีพครูของข้าราชการครู 3 เรื่อง ได้แก่ ครูทำร้ายร่างกายนักเรียน ครูขายอนาจารนักเรียนหญิงและ ครูลักขโมยเงินในการปฏิบัติหน้าที่ ขณะเดียวกันมีเรื่องร้องเรียนตรวจสอบพฤติกรรมข้าราชการครู จำนวน 24 เรื่อง โดยเป็นเรื่องชู้สาว 8 กรณี 1) ครูมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวและดื่มสุรา 2) ครูมีความ สัมพันธ์ฉันชู้สาวดื่มสุราและทะเลาะวิวาท 3) ศึกษานิเทศก์ถูกกล่าวโทษกรณีชู้สาวและกั๊ยืมเงินไม่ ชำระหนี้ 4) ครูบุกรุกเคหะสถานใช้คำพูดในทำนองชู้สาว 5) ครูกระทำอนาจารเด็กนักเรียน 6) ครู ข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่น 7) ครูมีความสัมพันธ์สื่อในทางชู้สาว 8) ครูมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวและ ทุจริตต่อหน้าที่ ทั้งนี้พบพฤติกรรมครูค้ายาเสพติด ชิงทรัพย์ และทำร้ายร่างกายผู้อื่น และข้อโกงทรัพย์ ของผู้อื่น ครูสภาพจึงมีการดำเนินการเรื่องวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้เข้มข้นมากขึ้น โดยมีการ จัดโครงการครูคุณธรรม โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคัดเลือกครูมาฝึกอบรมพัฒนาระดับ จรรยาบรรณวิชาชีพ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2558) และนอกจากนั้นพบว่าปัจจุบันครูกลายเป็นครู นักธุรกิจ การสอนกลายเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าระหว่างครูกับลูกศิษย์ ไม่ใช่ครูมีอาชีพ เพราะ มีจริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพน้อยลงอย่างมาก ครูจะสอนดีช่วงที่สอนพิเศษแต่สอนในห้องเรียน ไม่ค่อยดี เพื่อเด็กจะได้ไปเรียนพิเศษ ซึ่งจะทำให้ครูมีรายได้ สาเหตุที่ทำให้ครูขาดจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู เนื่องจากกระบวนการผลิตครูไม่ได้เตรียมครูมีอาชีพสร้างจิตสำนึกใน จริยธรรมและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องในกระบวนการสอบคัดเลือกนักเรียน เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เป็นระบบอุปถัมภ์เส้นสาย ไม่ใช่มาจากความสามารถของครูจริง ๆ ขาดการอบรม ปฐมนิเทศเรื่องจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องไม่มีการบังคับใช้จริยธรรมครูในทาง

ปฏิบัติ เป็นเพียงการเขียนนโยบายแนวทางการปฏิบัติ ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างครูกับศิษย์ และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ค่านิยมทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น ครูใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ห้องเรียนขนาดใหญ่ คูณแล้วก็ได้ไม่ทั่วถึงภาระงานการสอนมาก เป็นต้น ขณะที่ สำนักงานเลขาธิการ ศรศ. ได้กำหนดจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ ไม่ค่อยเกิดขึ้น ต้องสร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครอง การปฐมนิเทศ อบรมครูให้ทราบถึงจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างชัดเจน การบังคับใช้ระเบียบจรรยาบรรณของครู การสร้างครูเป็น แบบอย่างที่ดีมีระบบการประเมินการสอน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมจรรยาบรรณ และที่สำคัญทุกฝ่าย ทุกระดับต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างจิตสำนึกวิชาชีพครูมีกระบวนการทำให้ครูทุกคนเข้าร่วม รับรู้ รับผิดชอบในกฎกติกาจริยธรรมวิชาชีพครูอย่างแท้จริง (ชัยลักษณ์ รุจิภักดิ์, 2558, น. 29)

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้สังคมปัจจุบันมองอาชีพครูในแง่ลบเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจและการยกย่องนับถือครูน้อยลง เป็นปัญหาระดับชาติที่ควรให้ความสำคัญในการ แก้ไขอย่างเร่งด่วน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธา ในวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 7)

1) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ประกอบด้วยรายการพฤติกรรมดังนี้ 1) สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) เลียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จใน วิชาชีพและ 4) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ของวิชาชีพ ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายดังนี้ ความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ หมายถึง ความเชื่อมั่นในอาชีพครูว่าเป็น อาชีพที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม (ณัฐภัตสร ชื่นสุขสมหวัง, 2556, น. 60) จิตลักษณะภายในของ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันเต็มใจ ตั้งใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเป็นแนวทางในการนำ ไปสู่ความสำเร็จใน การทำงานต่อไป (จรรยา มิสิม, กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม และ จิราพรรณ ช่อรักษ์, 2557, น. 19) ความจงรักภักดี มีความสำคัญต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถบริหารจัดการงานอย่างมี ประสิทธิภาพ (กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554, น. 55) เป็นความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนความรู้สึกลึก

เป็นเจ้าของ (Feeling of Belonging) ความจงรักภักดี (Loyalty) และการยึดถือเป็นแบบส่วนหนึ่งของทัศนคติเกี่ยวกับการงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือเป็นทัศนคติของบุคคลที่แสดงถึงความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร (ณรรัตน์ เป็นเมือง, 2550, น. 13)

สรุปได้ว่า ความหมายด้านความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ คือ การปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์กรที่ส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งและประสบผลสำเร็จ โดยสมาชิกในองค์กรมีความรักและมีความผูกพันในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจและตั้งใจให้ความร่วมมือกับเพื่อนสมาชิก ตลอดจนตระหนักศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

2) ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ประกอบด้วยรายการพฤติกรรมดังนี้

- 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
- 2) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร
- 3) ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า และ
- 4) ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้ วินัยราชการครุมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ เพราะหากข้าราชการครุเป็นผู้มีระเบียบวินัยดีแล้ว จะส่งผลต่อนักเรียนที่เป็นผลผลิตของครูทำให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยที่ดี ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติเป็นสังคมแห่งความสุขที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง (ดัสกร คำมา, 2550, น. 19) เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของครูต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์โดยไม่สามารถละทิ้งหน้าที่ต้องอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมายหรือ สำนึกในความถูกต้องเหมาะสม (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553, น. 61) การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ที่เกี่ยวข้องทั้งหน้าที่และสิทธิ ซึ่งผูกพันอยู่กับสภาพหรือฐานะตำแหน่งทางสังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่ละสถานภาพ หรือฐานตำแหน่งไว้เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหรือตำแหน่งนั้นๆยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีเป็นไปด้วยความถูกต้องและให้มีประสิทธิภาพ (มุติดา คงกระพันธ์ 2554, น. 37) ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทาง ข้อบังคับ แบบแผน ความประพฤติที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคคลหรือข้าราชการได้ยึดถือหรือปฏิบัติเพื่อความเป็นระเบียบ ความเจริญ ขององค์กรสังคม และประเทศชาติ (มงคล รุ่งสว่าง, 2555, น. 9) วินัยจึงเป็นลักษณะของข้อบัญญัติเพื่อควบคุมและส่งเสริมให้ข้าราชการอยู่ในกรอบแห่งความประพฤติอันดีงาม ระเบียบวินัยโดยทั่วไปมิได้เพื่อให้บุคคลในสังคมปฏิบัติร่วมกันในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบ สันติ เคารพในสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา [ก.ค.ศ.], 2553, น. 29)

สรุปได้ว่า ความหมายด้านวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับตามแบบแผนขององค์กรเพื่อควบคุมความประพฤติให้บุคคลหรือข้าราชการได้นำไปประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับหรือปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จ โดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรมกฎหมายหรือด้วยสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม

3) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมประกอบด้วยรายการพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1) ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตนเอง
2) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และ 3) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550) ได้ให้ความหมายว่า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีกับบุคคลทุกคนทุกระดับชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่รัฐหรือข้าราชการ ที่ได้รับการกล่าวว่าเป็นกลุ่มคนที่ควรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เพื่อให้เกิดความมีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้เกิดความสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน การพัฒนาวัฒนธรรมและกระบวนทัศน์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 1) การเป็นข้าราชการที่ดี วัฒนธรรมและกระบวนทัศน์แบบพอประมาณ วัฒนธรรมการพอประมาณ คือ วัฒนธรรมที่รู้จักความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป ไม่สุดโต่ง ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น หน่วยราชการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการในหน่วยราชการได้มีชีวิตแบบพอประมาณ จะเป็นหน่วยราชการที่คนใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริงและสอดคล้องกับศักยภาพแห่งตน ทั้งนี้จะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสียหายให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมีเกณฑ์พิจารณาประกอบ อาทิ ความสันโดษของข้าราชการ กล่าวคือ คนในระบบราชการที่มีความยินดี พอใจ อิ่มใจ สุขใจกับของของตนให้ข้าราชการมุ่งคำนึงที่จะพึงตนเองให้ได้มากที่สุด เพื่อลดการพึ่งพิงความช่วยเหลือจากภายนอกให้น้อยที่สุด เป็นต้น 2) การเป็นข้าราชการที่มี วัฒนธรรมและกระบวนทัศน์แห่งความมีเหตุผล วัฒนธรรมแห่งความมีเหตุผล คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงที่เป็นไป อย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ ความมีเหตุผลจะทำให้หน่วยราชการรู้จักประมาณตนและประมาณสถานการณ์ ประการสำคัญคือ การพิจารณาตัดสินใจหรือดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งหน่วยราชการต้องมีการพิจารณาหรือตัดสินใจอย่างมีเหตุผลโดยใช้ความเป็นกลางเป็นธรรม เทียงตรง ปราศจาก

อคติ สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และบริบททางสังคม 3) การเป็นข้าราชการที่มี วัฒนธรรมแห่งการ มีและสร้างระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี วัฒนธรรมแห่งการมีและสร้างระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การ มีหรือสร้างระบบการเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นในอนาคตทั้งระยะใกล้และระยะไกล โดยการร่วมกันเตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้านของ หน่วยราชการระบบภูมิคุ้มกันที่ดีจะเป็นตัวช่วยลดความรุนแรงของวิกฤตหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่จะ เกิดขึ้นอีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมในระยะยาวที่จะช่วยพัฒนาหน่วยงานราชการอย่างยั่งยืน 4) การเป็น หน่วยราชการที่มีวัฒนธรรมที่เน้นการมีความรู้คุณธรรมวัฒนธรรมที่เน้นการมีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่ง เป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งของการเป็นหน่วยราชการที่มีวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง กล่าวคือ หน่วยราชการนั้นต้องส่งเสริมการเรียนรู้หลักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบ ด้าน และนำความรู้มาพิจารณาเชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและการประยุกต์ปฏิบัติอย่าง รอบคอบระมัดระวังและเข้ากับสถานการณ์ พร้อมกับวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ หน่วยราชการต้อง ส่งเสริมหลักคุณธรรมอันประกอบไปด้วยความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความ อดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต และมีคุณธรรมต่างๆที่ช่วยกำกับการดำเนินชีวิต ให้อยู่ในครรลองที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นความเอื้อเฟื้อ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ฯลฯ 5) การ เป็นหน่วยราชการที่มีวัฒนธรรมที่เน้นความสมดุลและยั่งยืนวัฒนธรรมที่เน้นความสมดุลและยั่งยืน เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการให้คุณค่าในด้านต่าง ๆ อย่างรอบด้านและยุติธรรม โดยไม่เน้นพัฒนาด้านใด ด้านหนึ่งมากเกินไป จนเกิดความเสียหายแก่ด้านอื่น ๆ เป็นหน่วยราชการที่มีอัตลักษณ์ของตนเอง และยังคงรักษาอัตลักษณ์นั้นไว้ได้แม้จะต้องมีการเปิดรับกับความสัมพันธภาพทางสังคมรูปแบบใหม่ๆ พร้อมกันนั้นเป็นหน่วยราชการที่ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ด้านทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี

ครูเป็นผู้มีบทบาทในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาสอดแทรกในการเรียน การสอน จึงควรมีการส่งเสริมให้ครูมีแนวคิดและดำเนินชีวิตสอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จนสามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียนไปพร้อมกับการถ่ายทอดความรู้ตามหลักสูตร มีการส่งเสริมครู ต้นแบบที่ดำเนิน ชีวิตตามแนวทางนี้ให้เป็นที่รู้จัก โดยการไม่ก่อกวนสิน ไม่ใช่จ่ายเกินตัว มีการออม ทรัพย์ รวมถึงการ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ โคนไม่กระทบต่อการปฏิบัติภารกิจครู เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านทักษะ ความรู้ ทักษะกระบวนการ และทักษะทัศนคติ สามารถ ใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน (ผการัตน์ สุขสุข, 2553, น. 22) ขณะที่การปฏิบัติ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่จะนำมาปรับใช้กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการควร ประกอบด้วย 3 คุณลักษณะและ 2 เงื่อนไข ดังนี้ 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและ

ไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิต การบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ระดับพอประมาณ 2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจ วางแผนเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ เช่น ในการดำรงชีวิต การใช้จ่ายหรือการประกอบอาชีพ และ 3) มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ในการดำรงชีวิต การพัฒนาตนเอง การใช้จ่ายหรือการเก็บออมไว้ในยามฉุกเฉิน โดยมีเงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยง เพื่อประกอบการวางแผน การกำหนดขั้นตอน วิธีการและความระมัดระวังในการปฏิบัติ เช่น การสร้างเสริมหรือการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษา การดำรงชีวิตหรือ การประกอบอาชีพ และประการที่สอง เงื่อนไขคุณธรรม ซึ่งจะต้องเสริมสร้างประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และความอดทน และมีความเพียรการใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต เช่น การกตัญญู การช่วยเหลือผู้อื่น หรือผู้ที่ด้อยโอกาสกว่า (ฉันทพงษ์ ยืนยง, 2555, น. 24-25)

สรุปความหมายด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมได้ว่า เป็นการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของข้าราชการครู โดยใช้หลักความพอประมาณ ความมีเหตุและผล และการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีการวางแผนเตรียมพร้อมต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยหลักความรู้ รอบคอบ ที่ประกอบด้วยเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม

4) ด้านการประพฤติการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านการประพฤติการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วยรายการพฤติกรรม ดังนี้ 1) การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2) มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ 3) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และ 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ โดยนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้ ครูที่ดีจะต้องเป็นบุคคลที่ประพฤติดีและเป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวทางในการปฏิบัติตนในทางที่ดี แก่ศิษย์ ทั้งทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู รู้จักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ที่ดี เสียสละไม่เห็นแก่ตัว มีบุคลิกภาพที่ดี รักและเมตตาต่อศิษย์ มีความมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (อาภัสรา ดียิ่ง, 2551, น.19) ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อผู้อื่น โดยความ

รับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่ การปฏิบัติตนให้สมกับความเป็นครูหรือคือการปฏิบัติตามหน้าที่
คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของครู ส่วนความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ประกอบด้วย 1) หน้าที่
ความรับผิดชอบต่อศิษย์ในการแนะนำสั่งสอน มีความรักความเมตตาต่อศิษย์ทุกคนโดยไม่
เลือกปฏิบัติ 2) หน้าที่ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ในการพัฒนางานทางวิชาการการพัฒนา
คุณภาพของนักเรียน และการส่งเสริมพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะ
จะเป็นชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ผู้ปกครอง หรือบุคลากรทางการศึกษา 3) หน้าที่ความรับผิดชอบต่อ
ครูต่อเพื่อนครู ในการรักษาชื่อเสียงของคณะครู และให้เกียรติซึ่งกันและกันจริงใจต่อกัน 4) หน้าที่
ความรับผิดชอบต่อผู้ปกครองนักเรียน ในการร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อแก้ไขปัญหาของศิษย์
ซึ่งอาจเกิดจากการเรียนหรือความประพฤติและช่วยเหลือผู้ปกครองในการดูแลศิษย์เมื่อผู้ปกครอง
ต้องการความช่วยเหลือโดยไม่เกี่ยงงอน และ 5) หน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา
ในการสนับสนุนนโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ด้วยความสุจริต (โกญจนาท สุกระเสณีย์, 2551,
น. 17) การให้ความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจสามารถแนะนำให้กำลังใจแก่ศิษย์ทุกคน
ได้มีใจเป็นกลางปฏิบัติตนต่อศิษย์โดยเท่าเทียมกัน มีจิตใจโอบอ้อมอารี ให้ความรักความเมตตา
ต่อศิษย์ (ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 2553, น. 15) การกระทำที่แสดงให้เห็นถึงความรักในวิชาชีพ หน้าที่
ความรับผิดชอบด้านการสอน อบรมผู้เรียน เอาใจใส่ในการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่
ตลอดเวลา อบรมสั่งสอนและเผยแพร่ ความรู้ ปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลัทธิไทย ส่งเสริมความ
สามัคคีในหมู่ครูและผู้เรียน เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้ง
หน้าที่การงาน ช่วยเหลือกิจกรรมของโรงเรียนและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาหา
ความรู้ วิธีการสอน วิธีประเมินผลเพิ่มเติม (สุนีย์ ขอดระบำ, 2554, น. 12) ตลอดจนการปฏิบัติตน
เป็นแบบอย่างที่ดีนั้น ครูต้องประพฤติและปฏิบัติตน มีจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่าง
สม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง (ชนัญญา อมรสังข์, 2555, น. 39)

สรุปความหมายด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรม
การปฏิบัติตนที่มีความถูกต้องเหมาะสม มีลักษณะการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านคุณธรรม
จริยธรรม มีความเป็นกัลยาณมิตรทั้งต่อผู้เรียนและผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความ
เต็มใจเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จึงกล่าวได้ว่าสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นลักษณะการ
ประพฤติปฏิบัติตนตามวิชาชีพครูการรักและศรัทธาในวิชาชีพ การเสียสละเพื่อส่วนร่วมหรือองค์กร
มีความยึดมั่นในอุดมการณ์ การมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ เช่น ความรับผิดชอบในการ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักความพอเพียง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้รับบริการและสังคม

2.2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามที่เสนอของนักวิชาการ ดังนี้

ความต้องการจำเป็น (Need) เป็นสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน เป็นความแตกต่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสิ่งที่คาดหวัง (What should be) (Witkin & Altschuld, 1995) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, น. 76)

สุวิมล ว่องวานิช (2550, น. 33-37) ได้จัดประเภทของความหมายเป็นหมวดหมู่ในมุมมองทางจิตวิทยาและทางการประเมินดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็น (Need) ที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปคือ Maslow พบว่า ความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับสูงและไม่ว่ามนุษย์หรือสัตว์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นพื้นฐานก่อนโดยได้กำหนดไว้ว่าความต้องการจำเป็นพื้นฐานซึ่งเป็นขั้นแรกของมนุษย์คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (Physiological need) หมายถึง อากาศ ความอบอุ่น อาหาร การนอน ความต้องการจำเป็นนี้ มีความเข้มมาก เป็นความต้องการตลอดชีวิตของคนเราหากไม่ได้รับ มนุษย์ก็ต้องตาย ความต้องการจำเป็นขั้นที่สองคือ ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Safety Need) ความปลอดภัยอันตรายทั้งปวง โดยเฉพาะในเด็กเล็กยิ่งต้องได้รับความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต ความต้องการจำเป็นขั้นที่สามคือ ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (Love & Belonging Need) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ความรัก รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการจำเป็นขั้นที่สี่คือ ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Esteem Needs) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับทั้งจากตนเองและผู้อื่น ในขั้นนี้มีความรู้สึกแยกเป็น 2 ระดับ ระดับที่ต่ำกว่าคือ ต้องการให้คนอื่นเชื่อถือ มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก ระดับที่สูงกว่าคือ ต้องการความนับถือในตนเอง มีความสามารถ บรรลุความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด ความต้องการจำเป็นขั้นที่ห้า ซึ่งเป็นขั้นสุดท้าย ความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-Actualization

Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่บุคคลไม่รู้สึกว่าตนเองมีความขาดแคลนแต่จะรู้สึกถึงการบรรลุความต้องการทั้งหมดที่ตนเองอยากได้ เป็นสถานะที่ตนเองรู้สึกได้ว่าสิ่งที่ต้องการครบถ้วนสมบูรณ์ ความต้องการจำเป็น 4 ชั้นแรก จัดอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นที่บกพร่องหรือขาดแคลน (Deficit-needs-D-needs) หมายความว่า เป็นความต้องการจำเป็นที่หากยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ยังคงอยู่ในสถานะที่ขาดแคลน แต่หากได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นที่มีอยู่จะหายไป เช่น ถ้าหิวก็รับประทานอาหารความหิวก็จะหายไป ถ้าต้องการความรัก และได้รับความรักตอบ ความต้องการจำเป็นด้านความรักก็หมดไป เนื่องจากได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ชั้นนี้ จะมีระดับความเข้มเป็นลำดับขั้น หากความต้องการจำเป็นชั้นแรก ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการจำเป็นชั้นต่อมา ก็จะยังไม่เกิด เช่น หากยังไม่มีความมั่นคงปลอดภัย ก็ยังไม่จำเป็นที่จะคิดถึงความต้องการจำเป็นด้านความรัก สำหรับความต้องการจำเป็นขั้นสุดท้าย ที่เป็นความต้องการบรรลุสัจการแห่งคนนั้น ก็เช่นเดียวกันจะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการจำเป็น 4 ชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการจำเป็นขั้นสุดท้ายนี้เรียกว่าเป็นความต้องการได้เป็นในสิ่งที่ต้องการจะเป็น (Being-needs-B-needs) เพราะฉะนั้นความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ จะยังไม่เกิดหาก รู้สึกหิว ไม่มั่นคง ปลอดภัย ไม่มีคนรัก ไม่เป็นที่ยอมรับ คนทั่วไปที่บรรลุความต้องการจำเป็นระดับขั้นที่ห้านี้มีน้อยมาก

2) มุมมองทางการประเมิน นักการประเมินทางการศึกษาหรือทางสังคมให้นิยามและความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็น ไว้หลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง (Discrepancy) และความต้องการจำเป็น คือ ประโยชน์ที่ได้รับ (Benefits)

กลุ่มที่ 1 ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง ความขาดแคลน การนิยามความต้องการจำเป็นในยุคนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด แม้จะมีการนิยามความต้องการจำเป็นตามความแตกต่าง แต่นักวิชาการยังมีมุมมองที่จำแนกได้เป็น สองกลุ่ม กลุ่มแรก นิยามความต้องการจำเป็นตามมิติของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น กลุ่มที่สอง นิยามความต้องการจำเป็นตามมิติของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงเช่นกัน แต่เพิ่มมิติของสภาวะความเสียหายที่เกิดขึ้นตามมา หากความขาดแคลนที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนอง

กลุ่มที่ 2 ความต้องการจำเป็น คือ ประโยชน์ที่ได้รับ นักวิชาการให้นิยามของความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันส่วนใหญ่ คือ นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) ไม่ค่อยเหมาะสม ปัญหาของนิยามนี้อยู่ที่ระดับที่พึงประสงค์ซึ่งมักจะเป็นอุดมคติเกินไปไม่สามารถปฏิบัติได้

และในความคิดเห็นของแต่ละคน การกำหนดระดับที่ควรจะเป็นก็แตกต่างกัน และยกตัวอย่างประกอบการอธิบายว่าหากถามว่า หลักสูตรในอุดมคติ มีลักษณะเช่นไร ก็จะมีคำตอบมากมาย และเห็นว่าความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดรูปของความแตกต่าง หลายสิ่งที่เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีอยู่ในสภาพจริงโดยไม่ต้องกำหนดสภาพที่ควรจะเป็น เช่น อากาศ น้ำ อาหาร เป็นต้น และการนิยามที่เห็นว่าเหมาะสมกว่า คือ นิยามเชิงวินิจฉัย (Diagnostic Needs) เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfaction) และระดับความพอใจก็ขึ้นอยู่กับบริบท (Context Dependent) ความต้องการจำเป็นของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ แต่ต้องมาหาวิธีเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสภาพความคาดหวังกับสภาพความเป็นจริง ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไข (ฝนทอง อีครอน, 2551, น. 18) ความแตกต่างระหว่างสภาพความคาดหวังกับสภาพความเป็นจริงที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุง แก้ไข การดำเนินงานขององค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข ตามการรับรู้หรือความรู้สึของผู้ปกครอง (ตรามิสา อินคำ, 2554, น. 40) ความแตกต่างของสภาพที่พึงปรารถนาหรือสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้มาจากการให้ผู้ประเมินระบุผลต่างของแบบประเมินความต้องการจำเป็น โดยให้ผู้ตอบตอบตามรายการต่างๆที่เกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา ข้อละ 2 คำตอบ โดยคำตอบแรกให้ตอบในสภาพที่ผู้ตอบเป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ส่วนคำตอบที่สองให้ตอบในสภาพที่ผู้ตอบคาดหวังหรือคิดว่าจะน่าจะเป็น (บุญymas แสงงาม, 2555, น. 14)

จากการศึกษาความหมายความต้องการจำเป็น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพความคาดหวังกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ในด้านความแตกต่าง ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรค ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร และบุคลากร

2.2.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จำลอง ราชโยธา (2552, น. 62) กล่าวว่าความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น มีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูล ที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็น

ประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ทำความรู้จักผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

สุวิมล ว่องวานิช (2550, น. 26) กล่าวว่าความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการวางแผนหรือการพัฒนาองค์กรไว้ว่า การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มที่การประเมินบริบทเพื่อเข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการสนองตอบในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวต้องมีเครื่องมือช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข โดยเริ่มจากกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดปลายทางกิจกรรม การวางแผนและพัฒนาองค์กรจึงมีสองส่วน คือ กิจกรรมการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นและกิจกรรมการบริหารจัดการ ทั้งสองกิจกรรมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน กิจกรรมส่วนแรกคือการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น และกำหนดวิธีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กิจกรรมส่วนที่สอง คือ การบริหารจัดการตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนงาน การนำแผนสู่งานปฏิบัติและการประเมินผล ซึ่งสภาพที่ควรจะเป็นนำมากำหนดเป้าหมาย การทำงานและทางเลือกที่กำหนดได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะถูกนำมาใช้ในขั้นตอนการวางแผนงานการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนและพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นมีผลต่อการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นการประเมินวิเคราะห์ปัญหาและสภาพที่ควรจะเป็นในบริบทขององค์กรเพื่อวางแผน กำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตลอดจนการประเมินผลตามสภาพที่ควรจะเป็นในการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร

2.2.3 ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin & Altschuld (1995, p. 10) ได้จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นตามระดับความต้องการ 3 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

- 1) ระดับที่ 1 (ปฐมภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ผู้ใช้ข้อมูล ผู้แลกเปลี่ยน ผู้ที่มีศักยภาพเป็นลูกค้า
- 2) ระดับที่ 2 (ทุติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและผู้วางนโยบาย เช่น ครู ผู้ปกครอง พนักงานที่อยู่ในสังคม ผู้ให้การดูแลรักษา ผู้เชี่ยวชาญในด้านกร

ดูแลสุขภาพ พนักงานในโรงงาน พนักงานไปรษณีย์ เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการ

3) ระดับที่ 3 (ตติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับทรัพยากรหรือการแก้ไขปัญหา เช่น อาคาร อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องไม้เครื่องมือ พัสตุ เทคโนโลยี โปรแกรม ขนาดห้องเรียน กระบวนการผ่าตัด ระบบการนำข้อมูลมาใช้ในการขนส่ง เงินเดือน และผลประโยชน์ ระบบการจัดส่งโปรแกรม การจัดแบ่งเวลาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุวิมล ว่องวาณิช (2548, น. 53) ได้แบ่งจำแนกความต้องการจำเป็น ตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) เช่น ความต้องการจำเป็นของครูในปัจจุบันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน 2) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่กำหนดล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง เพื่อเตรียมการรับมือ หรือป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิด เช่น ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตศึกษาในอีก 10 ปีข้างหน้าจะมีลักษณะเช่นใด หากประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านตนเองเข้าสู่สังคมฐานความรู้ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากำลังคนระดับช่างฝีมือเพื่อสร้างขีดสมรรถนะในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช ยังแบ่งประเภท ความต้องการจำเป็นตามขอบเขตการวิจัย ดังนี้ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมต้องดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) คือ ขั้นตอนที่ระบุสภาพความแตกต่างระหว่าง การกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง และสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญแล้ว 2) การวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์สาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็น และ 3) การกำหนดแนวทางแก้ไข (Needs Solution) คือ ขั้นตอนการจัดความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการตัดสินใจเพื่อสรุปขั้นสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2548, น. 41-42) ได้กล่าวถึงประเภทของการนิยามความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1) การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สองกำหนดความต้องการจำเป็นลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการนิยามความต้องการ

หรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

2) การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง ความต้องการจำเป็นไม่ต้องกำหนดในลักษณะของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสถานะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นและเป็นประโยชน์ ซึ่งต้องเสริมในส่วนที่ขาดหายไป ให้มีความสมบูรณ์ขึ้น ความต้องการจำเป็นตามนิยามนี้ จัดอยู่ในกลุ่มของนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายความว่า สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสถานะที่ไม่พึงประสงค์

สรุปได้ว่าประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นมี 2 ประเภท เมื่อเปรียบเทียบทั้งสองโมเดลแล้วพบว่า มีการนิยามให้ความหมายของคำว่า Need ต่างกัน โดยทั่วไปแล้วการนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) จะเป็นที่ยอมรับมากกว่า เนื่องจากเป็นการระบุ “ความต้องการจำเป็น” โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง

2.2.4 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

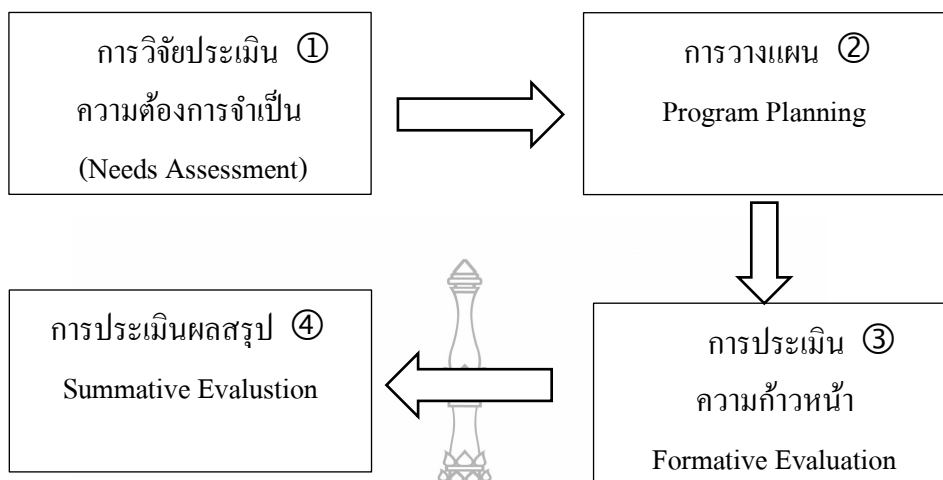
ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของนักวิชาการ มีแนวคิดดังนี้ แนวคิดการประเมิน CSE (Center for the Study of Evaluation) สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 19) มีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินความต้องการจำเป็น (ของสถานศึกษา หรือสถานประกอบการหรือหน่วยงาน/องค์กร) เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ (เป็นขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment))

2) การวางแผนและออกแบบกระบวนการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นนั้น ๆ (ขั้นตอนการวางแผน: Planning)

3) การนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติจริง มีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดในตอนแรก ซึ่งเรียกว่าเป็นการประเมินความก้าวหน้า (ขั้นตอนการประเมินความก้าวหน้า: Formative Evaluation)

4) การสรุปผลหลังจากสิ้นสุดการทำงาน เป็นการสรุปผลทั้งหมดที่ได้จากการประเมินว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ (ขั้นตอนการประเมินผลสรุป: Summative Evaluation)



ภาพที่ 2.1 โมเดล CSE (สุวิมล ว่องวานิช, 2550, น. 19)

เมษา นวลศรี (2550, น. 34) ได้กล่าวถึงขั้นตอนหลักในการประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และ 3) การกำหนดวิธีการแก้ไขความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น (Needs Solution) โดยในแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในทุกกิจกรรม

ชนกนารถ กัปตพล (2550, น. 8) ได้กล่าวว่าขั้นตอนหลักการประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการด้วยกันคือ หลักความแตกต่างและหลักความสำคัญซึ่งในกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจำแนกได้ 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ 1) เป็นการศึกษาสภาพที่มุ่งเน้น (What should be) 2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is) 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก 1 และ 2 แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และ 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ปัญหา

อรรถพร เจือสกุล (2554, น. 36) ได้กล่าวว่าขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นก่อนประเมิน เป็นขั้นตอนการสำรวจเพื่อวางแผนทำการประเมินความต้องการจำเป็นหรือความต้องการจำเป็นของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตหรือประเด็นที่สนใจที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมินรวมทั้งกำหนดข้อมูลที่มีอยู่
- 2) ขั้นการประเมิน การรวบรวมข้อมูลอาจรวมถึงการจัดการเรื่องการสำรวจและการสัมภาษณ์
- 3) ขั้นหลังประเมิน การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องและรายงานผล

Rounda & Kusy (2012) ได้แบ่งขั้นตอนการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์หาความแตกต่าง เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงขององค์กรหรือนุคลากร โดยการสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง จะนำมาซึ่งความต้องการจำเป็น
- 2) การจัดลำดับความสำคัญ เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญมากที่สุด
- 3) การระบุสาเหตุของปัญหาเมื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้วหลังจากนั้นให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา
- 4) การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถเป็นไปได้ เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหและพัฒนาต่อไป

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิควิธี การประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและผลการใช้การประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์เมื่อขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา

2.2.5 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550, น. 264-277) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน

ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญดังนี้

2.2.5.1 เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า ข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับจำนวน 4 วิธี

1) วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่างๆเท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตรจัดอันดับ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

2) วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling: MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อแรก (ความต้องการจำเป็น) ที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยนักประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

3) วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure: PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่

ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสนและไม่สามารถจํารายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

4) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจําเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจําเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

(4.1) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจําเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจําเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

(4.2) มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นที่กองก็ได้

(4.3) ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

(4.4) ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจําเป็นจัดทำกราฟแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจําเป็นจากมากไปหาน้อย

2.2.5.2 เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่

รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรฐานค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจําเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจําเป็นสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่า เป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจําเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance: I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of Success: D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจําเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$\text{สูตร MDF} = I - D$$

2) วิธี Priority Need Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปแบบดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้เรียกว่า (Priority Needs Index: PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$\text{สูตร PNI} = (I - D) \times I$$

3) วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$\text{สูตร PNI modified} = (I - D) / D$$

4) การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut-off score)

2.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ปี พ.ศ. 2552 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีโครงการศึกษารูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการศึกษาและกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ของข้าราชการ 4 กลุ่ม ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ มีการประยุกต์ใช้หลักการสมรรถนะเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดตามวงจรพัฒนาสมรรถนะบุคคล (Competence Development Lifecycle) ได้มีการพัฒนา 3 ระยะคือ 1) การจัดทำรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) 2) การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) 3) การพัฒนาสมรรถนะ

(Competency Development) (ชัชวรินทร์ ชวนวัน, 2552, น. 28) ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 27) ได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้แผนปฏิบัติไทยเข้มแข็ง 2555 โดยโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) กำหนดให้มีกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการวางนโยบายสู่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมกับเครือข่ายทางวิชาการ กลุ่มเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้ร่วมมือกันสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะครูและผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553 ปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยต้องทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนองต่อความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม การเมืองของโลกของภูมิภาคและประเทศไทย ย่อมส่งผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกสถานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม เป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทย ในปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558, น. 1) มีนักวิชาการได้เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักดังนี้

จิรประภา อัครบวร (2549, น. 68-69) ได้กล่าวถึง สมรรถนะสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมเนื่องจากการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะเท่านั้น โดยต้องยอมรับว่าสมรรถนะบางตัว เช่น Thinking Skills, Achievement Orientation ยากในการใช้ การฝึกอบรมมาพัฒนาเป็นที่ทราบกันดีว่าบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลนั้นทางจิตวิทยาถือว่ามีการหล่อหลอมมาตั้งแต่วัยเด็กและติดตัวบุคคลนั้นๆมาตั้งแต่เกิด ดังนั้นการที่จะพัฒนาสมรรถนะหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นอาจต้องใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน (Job Assignment) การกำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก หรือ KPI (Key Performance Indicator) การประเมินแบบ 360 องศา การติดตามผู้ปฏิบัติงานดีในการทำงาน (Shadowing) เป็นต้น โดยการมอบหมายงานและการกำหนด KPI ดูเหมือนเป็นวิธีการที่ง่ายมากในการพัฒนาขีดความสามารถ เช่น ส่งลูกน้องไปเรียนวิธีการนำเสนอ (Presentation Skill) หลายหลักสูตรแล้วแต่ยังไม่สามารถทำได้จริงๆ แล้วผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้ลูกน้องนำเสนอ

แทนตนบ้างในบางกรณี ทำเช่นนี้ลูกน้องก็จะสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ได้เอง หรือการที่ลูกน้อง
ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารก็อาจตั้ง KPI ให้ลูกน้องต้องมีการนำเสนอวิธีการปรับปรุงงาน
อย่างน้อย 2 งานในรอบประเมิน เท่านั้นก็สามารถพัฒนาสมรรถนะลูกน้องได้ ส่วนการประเมินแบบ
360 องศาเป็นการประเมินผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น โดยบุคลากรที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
(Stakeholder) กับผู้ถูกประเมิน วิธีการประเมินแบบ 360 นี้ มีการวิจัยมากมายในหลายประเทศมี
ข้อสรุปในปัจจุบันว่าการประเมินวิธีนี้สามารถใช้ได้ดีในการพัฒนาเท่านั้น โดยเฉพาะการพัฒนา
สมรรถนะคือ ทำให้บุคคลในตำแหน่งนั้นรับรู้ตนเองมากขึ้นว่าบุคคลรอบข้างมีการรับรู้คุณลักษณะ
ส่วนบุคคลของตนอย่างไร ทำให้บุคคลที่รับการประเมินนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้ ส่วนการ
ติดตามผู้ปฏิบัติงานดีในการทำงาน (Shadowing) เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถขอให้บุคคล
ที่ต้องการได้รับการพัฒนาไปร่วมทำงานกับผู้ปฏิบัติงานดี การทำงานด้วยกัน วิธีการเช่นนี้จะทำให้
ผู้ปฏิบัติงานสามารถเห็นพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จในงานได้จึงเกิดการเลียนแบบ
พฤติกรรมดังนั้นวิธีนี้จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะ

อรรถ โสคติพันธุ์ และคณะ (2550) ได้บรรยายในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำร่าง
หลักสูตรและเครื่องมือประเมินผลแบบมุ่งสมรรถนะ ไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการมี
วิธีการดำเนินการได้ดังนี้ 1) Continuing Education “C” หมายถึง การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อให้
สำเร็จวุฒิการศึกษา เหมาะสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านข้อความรู้ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่อง เป็นระบบและมีสถาบันการศึกษารับรองวิทยฐานะ 2) Expert Briefing “E” หมายถึง การไป
พูดคุย ปรีกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เหมาะสำหรับกรณีที่มีสมรรถนะในเรื่องนั้นเป็นข้อ
เทคนิคผสมผสานกับประสบการณ์ที่ต้องได้จากผู้รู้ผู้ปฏิบัติในด้านนั้นจริง ๆ และต้องการได้รับภายใน
เวลาอันสั้น 3) Job Rotation “J” หมายถึง การหมุนเวียนงาน เป็นการสับเปลี่ยนบุคลากรในหน่วยงาน
ให้ไปทำหน้าที่ในหน่วยงานใหม่ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เหมาะสำหรับกรณีที่
สมรรถนะด้านนั้น ไม่สามารถพัฒนาได้จากงานในหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จำเป็นต้องเรียนรู้
จากการเปลี่ยนไปทำหน้าที่อื่น เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่ต้องเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 4) On the Job
Training “OJT” หมายถึง การสอนงานในขณะที่ปฏิบัติงานจริงโดยมากแล้วจะเป็นการพัฒนาบุคลากร
ในเชิงเทคนิค เนื่องจากสมรรถนะในเรื่องนั้น ไม่สามารถเรียนรู้ได้จากการสอน การบรรยายในห้อง
แต่ต้องลงมือปฏิบัติจริงเท่านั้น จึงจะพัฒนางานด้านนี้ได้และจำเป็นต้องมีผู้ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด
5) Assignment “A” หมายถึง การมอบหมายงานหรือ โครงการใดโครงการหนึ่งให้ไปดำเนินการ
เพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะด้านนั้นได้อย่างแท้จริง โดยทั่วไปมักใช้ควบคู่กับแนวทางอื่น
6) Self-Directed Study “S” หมายถึง การศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง ในกรณีที่สมรรถนะ

เรื่องนั้น มีสื่อที่ให้ศึกษา ค้นคว้าพร้อมอยู่แล้ว สามารถเข้าถึงและศึกษาด้วยตนเองได้ไม่ยาก ควรมีแนวทางการตรวจสอบด้วยว่าบุคลากรนั้นมีการศึกษาค้นคว้าจริง ๆ มักใช้ควบคู่กับ Expert Briefing ในกรณีที่เกิดข้อสงสัย 7) Workshop, Class or Seminar “W” หมายถึง การพัฒนาโดยการอบรมในห้องเรียนเหมาะสำหรับการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องเรียนรู้ภายใต้สถานการณ์ไม่มีความเสี่ยงและต้องการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างเป็นระบบก่อนไปปฏิบัติจริง

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553, น. 11-14) กล่าวถึงปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ มีรายละเอียด 6 ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้น ๆ (Aware) ดังนั้น ในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องมีความเข้าใจความหมายหรือคำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น

ปัจจัยที่ 2 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาต้องสามารถระบุได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใด (Focus) เนื่องจากในเชิงทฤษฎี หากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว การเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติหรือแสดงซ้ำก็จะเป็นไปได้ยาก ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัย Dr. Albert Bandura ซึ่งกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนาจะเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงจากการประมวลผลของเหตุการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยที่ 3 ผู้รับการพัฒนาต้องสามารถประเมินตนเองได้ว่า ตนมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด (Self-Assessment) เนื่องจากทฤษฎีในแรงจูงใจกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนาจะไม่มีการพัฒนาหากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายใน (Self-Motivation) ซึ่งแรงขับภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้วพบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่ หลังจากนั้นจึงจะนำไปสู่การพัฒนา โดยมีองค์กรมีหน้าที่ในการสนับสนุนเท่านั้น จากที่กล่าวมา ทำให้คู่มือสมรรถนะหลัก เน้นการจัดทำแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนามีโอกาสในการเลือกแนวทางพัฒนาตนเอง

ปัจจัยที่ 4 ผู้รับการพัฒนาต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้น ๆ จนเป็นนิสัย (Practices) เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาและปรับปรุงไม่ควรทำเป็นครั้งคราวเหมือนกับ “การกระโดด” แล้วสุดท้ายก็กลับสู่ที่เดิม แต่ควรเป็นการปรับปรุงการพัฒนาที่ถาวร และเป็นขั้นตอนเหมือนกับ “การขึ้นบันได” บุคคลและองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการจัดการประเมินและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการสร้างมาตรฐานอย่างถาวรว่าได้สนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเติบโตไปทิศทางใด ด้วยกระบวนการใด

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานที่ดีจะเกิดขึ้นได้จากการมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผสมผสานกับการมีการติดตาม ทบทวน และประเมินผลเพื่อพัฒนาและการปรับปรุงสร้างมาตรฐานที่ดีขึ้นต่อไปอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” จากหลักการดังกล่าว ทำให้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะหลักเน้นการพัฒนาในหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การอ่านหนังสือ การมอบหมายงาน เป็นต้น

ปัจจัยที่ 5 จะต้องมีการรับฟังความเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่น (Feedback) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยความคิดเห็นหรือข้อติชมที่มีประโยชน์จะต้องมีลักษณะ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 Feedback ที่ดีต้องจริงใจและเกิดประโยชน์

	ผู้รับผลการประเมิน	ลักษณะของ FEEDBACK
	ผู้รับต้องเข้าใจ	- ต้องเฉพาะเจาะจงกับผู้รับ - มีตัวอย่างประกอบ
		- เป็นการพรรณนามากกว่าบอกระดับ
Feedback ที่ดี	ผู้รับต้องยอมรับในผล	- รักษาสมดุลระหว่างการประเมินจุดแข็งและจุดที่
ต้องจริงใจและเกิด	การประเมิน	ด้อยพัฒนา
ประโยชน์		- ผู้รับต้องมีสติในการฟัง - ต้องมีการสนทนาร่วมกันถึงผลการประเมิน
	ผู้รับต้องสามารถไป	- ผลการประเมินต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทาง
	ปรับปรุงหรือ	พฤติกรรม ความรู้หรือทักษะได้
	ดำเนินการอื่นๆต่อไป	- ต้องสามารถระบุสิ่งที่ต้องการให้ดำเนินการต่อไป

ที่มา: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553, น.13)

ปัจจัยที่ 6 การสอนงาน (Coaching) การสอนงานจะเกิดประโยชน์แก่ผู้สอน กล่าวคือ

- 1) ทำให้ความรู้เพิ่มขึ้นเนื่องจากการสอนผู้อื่นจะทำให้มีการสังเคราะห์และสรุปความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และในที่สุดก็จะเป็นการสร้างผู้เชี่ยวชาญในความรู้นั้น ๆ ที่เพิ่มขึ้น
- 2) ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากกระบวนการเรียนรู้ของคนอื่น โดยทั่วไปผู้รับการสอนมักมีคำถามหรือข้อสงสัยที่ทำให้ต้องพยายามหาคำตอบที่หลากหลายกับบุคคลหลากหลายรูปแบบซึ่งผลลัพธ์ก็คือ ผู้สอนจะสามารถเพิ่มประสบการณ์ในการประยุกต์ความรู้ของตนมากขึ้น
- 3) เพิ่มการเรียนรู้จากสไตลการ

เรียนรู้ของผู้อื่น กล่าวคือ การเรียนรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะทำให้มุมมองในการเรียนรู้ของผู้สอนขยายมากขึ้นได้

จากปัจจัยดังกล่าวการพัฒนาสมรรถนะที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน คือ 1) ควรให้ข้าราชการพลเรือนผู้รับการพัฒนามีความเข้าใจสมรรถนะหลักอย่างชัดเจนก่อนการพัฒนาซึ่งอาจดำเนินการโดยการเล่าหรืออธิบายสมรรถนะหลักให้ฟังตรง ๆ หรือการนำบางเหตุการณ์ที่เป็นตัวอย่างที่ดีมาประกอบการอธิบายสมรรถนะ และระดับของสมรรถนะแต่ละรายการที่ต้องพัฒนา 2) ควรให้ข้าราชการพลเรือนมีโอกาสตัดสินใจหรือวางแผนด้วยตนเองว่าจะพัฒนาสมรรถนะหลักรายการใดก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากการพัฒนาต้องมาจากความต้องการภายในของผู้รับการพัฒนา โดยอาจมีกระบวนการสนับสนุนการดำเนินการนี้ด้วยการตั้งคำถามกับผู้รับการพัฒนาว่าสมรรถนะหลักตัวใดที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานปัจจุบันหรืออนาคตได้ดีที่สุด 3) ควรให้โอกาสหรือควรมีการมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและฝึกฝนในสภาพหลักที่ต้องการให้พัฒนา ภายใต้อาการกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและฝึกฝนในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนา และ 4) การให้ผู้รับการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นผู้สอนงานแก่บุคคลอื่นจะช่วยให้เกิดการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะในงานสูงขึ้นได้

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2551, น. 5-14) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร โดยทั่วไปส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่การพัฒนาของคนในองค์กรให้มีลักษณะของการทำงานแบบมืออาชีพ และมุ่งเน้นถึงเป้าประสงค์ขององค์กร ขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงให้ความสำคัญกับวิธีการหลักที่จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่โดดเด่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปแล้วทำได้หลายแนวทาง แต่แนวทางที่นิยมกันเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา การพัฒนาในงาน และการฝึกอบรม กล่าวคือ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) หมายถึง การจัดส่งผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาในระดับและหลักสูตรการศึกษาต่างรูปแบบที่สำคัญของการศึกษาได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ฯลฯ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน (Development) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบอื่น ๆ เช่น ฝ่ายงานเจ้าหน้าที่หรือฝ่ายเจ้าพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การจัดให้พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติมได้ฝึกฝนทักษะ และปรับทัศนคติในหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้กำหนดขึ้น โดยเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงาน

ศุพิชญา ฤทธิรักษา (2554, น. 46-49) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กรมี ขั้นตอนทั้งหมด 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Competency Development) องค์กรจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานของผลงานเพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี เมื่อพนักงานพัฒนาความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญถึงระดับมาตรฐานแล้ว องค์กรต้องตอบสนองโดยให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลที่ดึงดูดใจเพื่อพฤติกรรมนั้นดำรงอยู่ นโยบายในการบริหารต้องอยู่ในสถานะหนึ่ง เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในนโยบายของหน่วยงาน

ขั้นที่ 2 การเผยแพร่ความสามารถหลัก (Competency Diffusion) การแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะหลักให้แพร่ขยายออกไปยังองค์กรมีขนาดใหญ่ก็ยิ่งทำได้ยากขึ้น การจัดลำดับความสำคัญของความรู้ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การเผยแพร่ความรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเผยแพร่ความสามารถควรมีทั้งในส่วนที่ไม่เป็นทางการคือ ในกลุ่มเล็ก และในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับ Best Practices และควรมีการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้และการปฏิบัติ ความสามารถหลักที่เรียกว่า Tacit Knowledge หรือความสามารถที่มองไม่เห็นหรือไม่เป็นทางการจะเผยแพร่ได้ยากในสมรรถนะแต่ละแบบจำเป็นต้องมีวิธีการเผยแพร่ที่แตกต่างกันออกไป การเผยแพร่ความสามารถนี้เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยาก เพราะโดยส่วนใหญ่ความสามารถที่เรียกกันว่า Core Competency จะแทรกอยู่ในกลุ่มงานขนาดเล็ก อาจอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนก็ได้ ดังนั้นการทำให้ความรู้ ความเข้าใจแพร่ขยายออกไปจึงอาจเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ซึ่งองค์กรควรใช้รูปแบบการแพร่ขยายความสามารถหลักนี้ ทั้งในรูปแบบการอบรมที่เป็นทางการ หรือในรูปแบบอื่นที่ไม่เป็นทางการ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างคนในทีม ซึ่งจะทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้กันภายในทีม เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การบูรณาการสมรรถนะหลัก (Competency Integration) ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดเรื่อง Core Competency เพราะเป็นการนำความรู้เหล่านี้มาเชื่อมโยงและทำให้องค์กรนำเอาไปพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ หรือนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร การบูรณาการความสามารถเข้าด้วยกันเป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยาก ยิ่งถ้าองค์กรมีขนาดใหญ่ก็ยิ่งยากมากขึ้น เพราะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะกระบวนการทางการบริหาร แต่องค์กร

สามารถใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งรวบรวมคนที่มีความสามารถหลากหลายเข้าด้วยกัน ให้มีการแบ่งปัน และการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยต้องมีทรัพยากรอย่างอื่นที่คอยสนับสนุนด้วย เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสม จากสมรรถนะของทีมงานจะส่งผ่านมาเป็นสมรรถนะขององค์กรได้

ขั้นที่ 4 การเพิ่มความสามารถหลัก (Competency Leverage) การเพิ่มความสามารถหรือสมรรถนะหลักขององค์กรต้องทำควบคู่ไปกับการสร้างและการพัฒนาสมรรถนะหลักตัวใหม่ขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องเคลื่อนตัวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่ง โดยแสวงหาโอกาส และความต้องการของลูกค้าและตลาดในอนาคต การเพิ่มพูนความสามารถทำได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองภายใน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับองค์กรพันธมิตรหรือความร่วมมือของสองหน่วยงานที่น่าจุดเด่นมารวมกันและเกิดเป็นสมรรถนะใหม่

ขั้นที่ 5 การสร้างความสามารถใหม่ขึ้นมา (Competency Renewal) การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องคิดอยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ในปัจจุบันล้าสมัยได้เร็ว ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการประเมินสภาพการณ์อยู่เสมอ อีกทั้งต้องคิดค้นและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องในการสำรวจโอกาสใหม่ๆ ให้กับองค์กร จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว แต่การสร้างสมรรถนะตัวใหม่อาจทำให้เกิดปัญหาแก่บุคลากร เช่น ความตื่นกลัวของ คนในองค์กร เนื่องจากกลัวความไม่แน่นอนกลัวการถูกแทนที่ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ 8 แนวทาง ได้แก่

C : Continuing Education (เข้ารับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง)

E : Expert Briefing (ถ่ายทอดสรุปโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน)

J : Job Rotation (หมุนเวียนงาน)

OJT : On the Job Training (สอนงานในขณะที่ปฏิบัติงานจริง)

A : Project Assignment (การมอบหมายงาน/โครงการ)

S: Self-Directed Study (ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง)

T: Team-based Activities (ตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ)

W: Workshop, Class or Seminar (ฝึกอบรม, สัมมนา)

แนวทางการพัฒนาที่ 1 รหัสย่อว่า ตัว C ย่อมาจาก Continuing Education หมายถึง การเข้ารับการศึกษาตามสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เราจะใช้แนวทางการพัฒนาที่ชื่อว่าตัว C หรือเข้ารับการศึกษาอย่างต่อเนื่องในกรณีพบว่า สาเหตุที่ทำให้สมรรถนะในประเด็นนั้น ๆ บกพร่องอยู่ก็เพราะว่า ขาดความรู้ บางประการและเป็นความรู้ที่จำเป็นจะต้องทำการศึกษาเป็นระยะเวลายาวนานตามสถาบันการศึกษาที่รองรับวิทยฐานะ

แนวทางการพัฒนาที่ 2 รหัสย่อว่าตัว E ย่อมาจาก Expert Briefing หมายถึงการพัฒนาสมรรถนะในประเด็นนั้น โดยไปพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญหรืออาจเรียกย่อ ๆ ว่า การถ่ายทอดสรุปโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เราจะใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในประเด็นนี้ในกรณีที่พบว่าสาเหตุของการบกพร่องนั้นมาจากการขาดความรู้เช่นเดียวกัน แต่จำเป็นที่จะต้องได้รับการเติมเต็มภายในระยะเวลาอันสั้น และเนื่องจากความรู้นั้นเป็นความรู้ทางเทคนิคเฉพาะด้านเฉพาะอย่างเฉพาะทาง จึงจำเป็นที่จะต้องไปขอความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอข้อมูลความรู้ภายในระยะเวลาอันสั้น

แนวทางการพัฒนาที่ 3 รหัสย่อว่าตัว J ย่อมาจาก Job Rotation หรือการหมุนเวียนงานจะใช้แนวทางการพัฒนาสำหรับกรณีที่สาเหตุของสมรรถนะที่บกพร่องมาจากการขาดทักษะและทักษะที่ว่าหรือความสามารถที่ว่า จะได้รับการพัฒนาได้ก็ต่อเมื่อได้มีการลงมือทำจริงและเป็นการลงมือทำจริงโดยต้องลงทำในบทบาทหน้าที่อย่างใหม่ แต่ยังคงอยู่ในสายงานเดิมของตัวเอง อย่างไรก็ตามการหมุนเวียนงานในบางกรณีนั้นเราจะใช้เมื่อพบว่า จากการตรวจสอบประเมินสมรรถนะของบุคลากรแล้ว พบว่าบุคลากรอาจจะยังไม่เหมาะสมกับงานในหน้าที่นี้หรืออาจจะยังไม่เหมาะสมกับงานในสายงานนี้ กรณีอย่างนี้วิธีการพัฒนาให้บุคลากรสามารถที่จะแสดงความสามารถได้ตรงตามที่ตนเองมีอยู่จริงอาจจะต้องใช้วิธีการเปลี่ยนงานใหม่ในสายงานใหม่ก็เป็นได้

แนวทางการพัฒนาที่ 4 รหัสย่อว่าตัว OJT ย่อมาจาก On the Job Training หรือสอนในขณะที่ผู้สอนปฏิบัติจริงให้ผู้ถูกสอนดู จะใช้แนวทางการพัฒนา ถ้าสาเหตุของความบกพร่องในเชิงสมรรถนะนั้นมาจากเรื่องทักษะ และเป็นทักษะที่จะเน้นการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ในกรณีเช่นนี้อาจจำเป็นที่จะต้องหาบุคลากรที่มีความสามารถในเรื่องนั้น สูงกว่าหรือมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์มากกว่าทำการสอน ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ให้ผู้ที่ต้องการพัฒนา ดู อย่างนี้เราใช้วิธีการ OJT หรือ On the Job Training

แนวทางการพัฒนาที่ 5 รหัสย่อว่าตัว A ย่อมาจาก Project Assignment หรือการมอบหมายงานโครงการ จะใช้แนวทางการพัฒนาในกรณีที่ค้นพบว่า สาเหตุสมรรถนะด้านนั้นยังบกพร่องอยู่ก็เพราะว่า ขาดทักษะเช่นเดียวกัน แต่ขาดทักษะดังกล่าวจะได้รับการเติมเต็มก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ลงทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือที่เราเรียกว่า Learning by Doing ในกรณีเช่นนี้เราจะใช้ Project Assignment เป็นแนวทางการหาข้อสังเกตโดยปกติการพัฒนาสมรรถนะที่ยังบกพร่องอยู่ขององค์กรหลาย ๆ องค์กรนั้นมักนิยมใช้วิธีที่เรียกว่า Project Assignment หรือมอบหมายงาน ภาระทั้งมอบหมายโครงการเนื่องจากข้อเท็จจริงที่ว่า การได้ลงทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย จะเป็นโอกาสที่จะทำให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการทำงานจริงซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่ เป็นประโยชน์ต่อสายงานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ 6 รหัสย่อว่าตัว S ย่อมาจาก Self-Directed Study หมายถึง การให้ลองศึกษาด้วยตนเอง จะใช้แนวทางพัฒนานี้ในกรณีที่ค้นพบว่า สาเหตุสมรรถนะที่ยังบกพร่องอยู่นั้น เป็นเพราะขาดความรู้บางประการที่ภายในหน่วยงานและองค์กรมีแหล่งข้อมูลนั้น ๆ อยู่แล้ว กรณีนี้ผู้ที่ต้องการพัฒนาได้ลองศึกษาหัวข้อนั้น ๆ หรือศึกษาจากตำรับตำรา นั้น ๆ

แนวทางการพัฒนาที่ 7 รหัสย่อว่าตัว T ย่อมาจาก Team-Based Activities หมายถึง การให้เข้าไปร่วมทำงานกับคณะทำงานเฉพาะกิจ จะใช้แนวทางการพัฒนานี้ในกรณีที่พบว่าสาเหตุของสมรรถนะที่บกพร่องมาจากการขาดความรู้ ทักษะ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จะต้องอาศัยความชำนาญจากมุมมองที่หลากหลาย จากบุคลากรที่ได้รับการจัดตั้งเป็นคณะทำงานในการทำงานเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่อง กรณีแบบนี้เราจะใช้วิธีการ Team-Based Activities เป็นแนวทางการพัฒนาสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ 8 รหัสย่อว่าตัว W ย่อมาจาก Workshop, Class or Seminar หมายถึง การฝึกอบรมนั่นเอง ใช้แนวทางการพัฒนานี้ในกรณีที่ค้นพบว่า สาเหตุของปัญหาหรือประเด็นของการพัฒนานั้นมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นที่จะต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาอธิบายเป็นหลักสูตรฝึกอบรม

อุบล เลี้ยววาริณ (2556, น. 214-215) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินตนเอง เพื่อทราบความต้องการและความจำเป็นของคนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา แล้วกำหนดเป็นแผนพัฒนาตนเอง (ID - Plan) โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในการประเมินตนว่ามีสมรรถนะหลัก สมรรถนะการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระที่ตนรับผิดชอบ ตลอดจนจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพมากนักน้อยเพียงใด ควรได้รับการพัฒนาอะไรบ้าง มากน้อยเพียงใด

ขั้นตอนที่ 2 การเข้าสู่กระบวนการพัฒนา ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรัฐสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาในรูปอุปถัมภ์วิชาการ

ขั้นตอนที่ 3 การนำความรู้จากการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในการเรียนการสอนผู้เรียน เช่น ครูมีการสร้างนวัตกรรมการสอน ครูมีการวัดความรู้ผู้เรียนก่อนและหลังการเรียนการสอน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยประเมิน 2 ด้าน คือ ประเมินผลการพัฒนาที่ตัวครู และประเมินผลสัมฤทธิ์ว่าผู้เรียนมีพัฒนาการการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามมาตรฐานหรือไม่

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมข้อมูลและการจัดทำเอกสารสรุปผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทำเอกสารสรุปผลการปฏิบัติงานทั้งหมดของครู และนำผลส่วนนี้ไปเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ โดยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 54 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีประเมินเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะโดยคำนึงใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานพิจารณาจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน และ 3) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะดังกล่าวในด้านที่ 1 และด้านที่ 2 สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ ซึ่งใช้สมรรถนะและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูในการประเมิน และนับว่าเป็นการพัฒนาครูเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูตามแผนพัฒนารายบุคคล ส่วนผลงานที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานก็คือ เอกสารสรุปผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการนำความรู้จากการพัฒนาไปปฏิบัติจริงจนผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และมีการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะหลัก เนื่องจากเป้าประสงค์หลักเป็นการพัฒนาบุคลากร และองค์กรเช่นเดียวกัน อีกทั้งสมรรถนะเป็นหนึ่งในแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการและเทคนิคการพัฒนาที่มีความหลากหลายและมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกลไกในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติจากผู้ที่มีความรู้ ทักษะสูงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ด้วยการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาทั้ง 3 วิธี มีความแตกต่างในวัตถุประสงค์บางประการ กล่าวคือ การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented) การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented) ส่วนการพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กรที่สังกัด จนทำให้ตัวบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นผลสำเร็จ ดังนั้นการเลือกวิธีการและเทคนิคการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับ สิ่งที่ต้องการพัฒนาจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ ได้ดีและรวดเร็วขึ้น

2.4 สภาพการดำเนินงานด้านสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 ได้กำหนดวิสัยทัศน์คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 เป็นองค์กรการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากลมีพันธกิจการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหาร

จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีวินัย มีจิตสำนึกภักดี
สิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น มีทักษะอาชีพ และมีความสามารถตามมาตรฐานสากล
และมีเป้าประสงค์ ดังนี้ 1) สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะอาชีพ
และพัฒนาสู่สากล 3) ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้
เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารงานได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจาก
ทุกภาคส่วน โดยมีกลยุทธ์ประกอบด้วย (1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตาม
หลักสูตร และส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (2) ปลุกฝัง
คุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
(3) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ
(4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้
อย่างมีคุณภาพ (5) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทาง
การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
การศึกษา 2558 โดยมีเป้าประสงค์ที่ 4 คือครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการ
ศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์
ความรู้ และสมรรถนะของครู ผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะมีความ
สอดคล้องกับเรื่องที่มีผู้วิจัยศึกษาในด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่เป็นครูมืออาชีพ และบุคลากรทาง
การศึกษา ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ทั้งด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2) การดูแล
ช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ 3) การมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม
และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ตระหนักและ
เห็นคุณค่าของการให้ครูผู้สอนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงเพื่อนำไปขยายผล
โดยตรงสู่นักเรียน จึงได้มีโครงการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กไทย เพื่อขับเคลื่อนหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
และการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติและโครงการปฐมนิเทศครูใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2) เพื่อให้ข้าราชการ ทราบถึงกฎหมาย ข้อกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับข้าราชการครูเพื่อให้ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจ การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 3) เพื่อให้ข้าราชการครูมีจิตสำนึกในการจัดการเรียนการสอน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2558)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

นุชรินทร์ สุวรรณชาติ (2550, น. 106-108) ได้ศึกษาการศึกษาจรรยาบรรณของข้าราชการครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าจรรยาบรรณของข้าราชการครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวม อยู่ในระดับดี ด้านการอุทิศตนแก่ศิษย์ ด้านการรักษาความลับไม่ทำให้ผู้อื่นเสียหาย ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และด้านการศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ส่วนในด้านการสัมพันธ์กับชุมชน ด้านความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น ด้านการสนับสนุนเพื่อให้ศิษย์พัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง อยู่ในระดับดี แต่เมื่อดูความแตกต่างของจรรยาบรรณครูระหว่างเพศ อายุ ระดับสถานศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การสอน พบว่า ครูเพศหญิงมีจรรยาบรรณสูงกว่าเพศชายในองค์ประกอบด้านการอุทิศตนให้แก่ศิษย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และองค์ประกอบในด้านการสนับสนุนเพื่อให้ศิษย์พัฒนาตนเองที่ระดับ .05 ด้านครูที่มีอายุ 22-40 และครูที่มีอายุ 41-60 ปี พบว่า มีจรรยาบรรณครูไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนครูที่อยู่ในสถานศึกษาระดับประถมและระดับมัธยมศึกษา พบว่า มีจรรยาบรรณครูไม่แตกต่าง ขณะที่ครูที่มีตำแหน่งสายบริหารจรรยาบรรณสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งสายผู้สอนในองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และด้านการศรัทธาในวิชาชีพครู และครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีจรรยาบรรณครูไม่แตกต่างกัน

แก้วตา สุวรรณประทีป (2551, น. 102-105) ศึกษาสภาพการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการ ดังนี้ ด้านรักและศรัทธาในวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ด้านช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ และด้านไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์ ไม่ใช่ศิษย์ให้หาผลประโยชน์ให้แก่ตน โดยมีขอบตามลำดับ ระดับมาก

6 รายการ ดังนี้ ด้านครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ ด้านครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ด้านรักและเมตตาศิษย์ เอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า ด้านพึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ให้ทันต่อวิทยาการ เศรษฐกิจและการเมือง และด้านอบรม สั่งสอนฝึกฝนสร้าง เสริมความรู้ ทักษะและวินัยแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถโดยบริสุทธิ์ใจ ตามลำดับ 2) การ เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนก ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ด้านรักและเมตตาศิษย์ ด้านไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม และด้านพัฒนาตนเองทั้งในวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ และด้านประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ด้านช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และอายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เชาวนิ นาโควงศ์ (2551, น. 102-105) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูผู้สอน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ แสดงว่าครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูผู้สอนสอดคล้องกับสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา ซึ่งจรรยาบรรณครู 9 ข้อที่ครูผู้สอนทุกคนต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตัวบ่งชี้ที่มี น้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ที่มีความบกพร่อง เมื่อวัดระดับ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านจรรยาบรรณแล้วพบว่าตัวบ่งชี้ ปฏิบัติงานด้วยความรักและศรัทธา ในวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษมีสมรรถนะการปฏิบัติสูงสุด นั้นหมายความว่าครูผู้สอนในโรงเรียน การศึกษาพิเศษมีความชื่นชมมีความเชื่อมั่นในอาชีพครู ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าอาชีพครู มีเกียรติมีความจำเป็นต่อสังคม จึงปฏิบัติตนด้วยความเต็มใจและภูมิใจในวิชาชีพ

รัศมี ถิ่นขาม (2551, น. 136-139) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม พบว่า ด้านมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ รายการที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความ เข้าใจด้านการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลเป็น อย่างดี ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ความรู้ความเข้าใจเรื่องการใช้ภาษา เพื่อการสื่อสาร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน รายการที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ

การวัดผลก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน รองลงมาคือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการใช้แผนการเรียนรู้ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน รายการที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการสั่งสอนศิษย์ รองลงมาคือ ความรู้และวิธีปฏิบัติกิจกรรมตามจารีตประเพณีของชุมชนในท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาน้อยที่สุด คือ การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ

สุนิสา วราเรืองฤทธิ์ (2551, น. 139-149) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าเมื่อพิจารณารายด้าน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม เมื่อแยกตามเพศพบว่าครูที่มีเพศต่างกันปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่อายุที่ต่างกันของครูปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ในภาพรวมด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ในภาพรวมด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูในภาพรวม ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนต่างกัน ปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิทยา จันทร์ศิริ (2551, น. 220-225) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรัฐประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน มี 9 เทคนิค คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การบรรยาย การจัดกิจกรรมเสริม การใช้เกม บริหาร การใช้กิจกรรมนันทนาการ การแสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง และการศึกษาดูงานนอก

สถานที่ 3) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก ควรมีหลากหลาย มีเนื้อหาที่ครอบคลุมทุกสมรรถนะ ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ ระยะเวลาการพัฒนา 180 ชั่วโมงหรือประมาณ 5 สัปดาห์ ในการพัฒนา เน้นการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และให้มีการประเมินทั้งผู้เข้ารับการพัฒนา ประเมินตนเองและ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยประเมินทั้งก่อนและหลังการพัฒนา และมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักของสายผู้บริหารสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลเหมาะสม เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่ พัฒนาขึ้นจากการศึกษาบริบทและความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย มีเนื้อหาครอบคลุมทุก ด้าน มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง

ญาติ ล้วนประเสริฐ (2552, น.127-129) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่สงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากร เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การบริการที่ดี การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจ ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการ ปฏิบัติงานของบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การร่วมแรงร่วมใจ การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามลำดับ

อาลิษา ทองทวี (2553, น. 141-143) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของ ข้าราชการสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่ามีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสมรรถนะ ของข้าราชการครูสายงานการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนก รายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ปรากฏดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ไม่เห็น ประโยชน์ส่วนตนถือว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม 2) การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติ หน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการถือว่าเป็นผู้มีสมรรถนะด้านจริยธรรม และ 3) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นถือว่าเป็นสมรรถนะด้านความร่วมมือ

สมพร นิ้วสกุล (2555, น. 31-32) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรต่างๆส่วนใหญ่ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมากจนถึงปานกลางตามลำดับ ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม แต่จากการศึกษาผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า ในทัศนะของผู้บริหารองค์กรมีความต้องการให้บุคลากรได้ การพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงาน

เป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ แต่ทัศนคติของบุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามลำดับดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและการร่วมแรงร่วมใจหรือการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้องค์กรต่าง ๆ กำหนดแนวทางและมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรดังนี้ คือ มีการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้วิทยาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอ รวมทั้งการพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการบริการที่ดี

ลัดดาวัลย์ สืบจิต (2556, น. 299-304) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งมีจำนวน 20 ข้อ ตัวบ่งชี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ รองลงมา คือ การมีวินัยและรับผิดชอบในวิชาชีพ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้

ศุภมาส วนากุล (2556, น. 150-154) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยจำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่าผู้บริหารเพศชายมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารเพศหญิงและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556, น. 70-74) ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีสมรรถนะหลักในด้านนี้มากที่สุดซึ่งพบว่า ครูรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์และยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากครู

ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนดจรรยาบรรณไว้ชัดเจน จึงต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มแข็ง ประกอบกับมีการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินอย่างสม่ำเสมอ สมรรถนะในด้านจริยธรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาข้าราชการเพื่อยกระดับคุณภาพ เนื่องจากระบบราชการจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการผลักดันดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมในการปรับตัว เพื่อรองรับภารกิจ รูปแบบการทำงานใหม่ ให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติราชการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความทันสมัยและสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันการณ์ครูจึงตระหนักในสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด

อิสหาค นุ้ยโสภา (2556, น. 120-134) ได้ศึกษาสมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร พบว่า สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อและอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ด้านการรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณี ส่วนการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมากและเมื่อจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนพบว่าความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ณัฐภัตสร ชื่นสุขสมหวัง (2557, น. 544-546) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน คือ ด้านการสอน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การประเมินพัฒนาการ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ด้านพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และการมีวินัยและความรับผิดชอบ แสดงว่าครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพทุกด้าน 2) ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การสอน และคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ โดยด้านการพัฒนาตนเอง คือการวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการสอน คือการจัดการเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คือความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3) แนวทางการ

พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุดจำแนกตามความต้องการจำเป็นมากที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียนคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนคือ การจัดอบรมให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนคือ การส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพคือ การส่งเสริมให้ครูรักและตระหนักในอาชีพครู

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Marmon (2002, p. 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดกลางเครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้งเพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหางบประมาณช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์ชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

Kennedy & Dresser (2005, p. 20) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (Creating a Competency-Based Workplace) สรุปได้ว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานองค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ การจำกัดจุดอ่อน ต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ โดยต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึง วิธีการจัดการกับความสามารถให้เหมาะสม

Gunnel Colneruda (2006, pp. 365-385) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมของครูและมิติทางศีลธรรมของการเรียนการสอนได้มีส่วนร่วมเพื่อความรู้ที่กว้างขวางและมีคุณค่าซึ่งบางครั้งได้นำไปสู่การสังเคราะห์สร้างสรรค์ของตำแหน่งปัญหาการวิจัยที่ได้รับการอธิบายที่จะกล่าวถึงในบทความนี้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการดูแลและความยุติธรรม ความขัดแย้งระหว่างจริยธรรมคุณธรรมและจริยธรรมของกฎอันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและสิ่งที่เป็นศีลธรรมที่สำคัญในอาชีพการเรียนการสอน นอกจากนี้ มีการแนะนำให้ใช้วิธีการอภิปรายใหม่ และการกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย ได้นำมาใช้ในการทำวิจัย มี 2 ประเด็นปัญหา

ที่เสนอ ประเด็นแรกจะตอบคำถามว่าทำไมมันเป็นเรื่องยากมากที่จะเป็นครูที่ดีมีคุณธรรม และ ประเด็นที่สอง คือความรับผิดชอบของครูศิษย์ธรรมสำหรับเนื้อหาการเรียนการสอน

Ozcelik & Ferman (2006, p. 72) ได้ศึกษา เกี่ยวกับ สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็น การตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) ในองค์กร รวมทั้ง การทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมอง ต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบ ของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำ สมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบใน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่าง ทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กร และบุคคล

Fox (2007, pp. 36-37) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพ จากความกลัวเทคโนโลยี ผู้ ความเชื่อถือศรัทธาในเทคโนโลยี พบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูง ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตาม กฎหมาย No Child Left Behind Act เท่านั้นหากต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงมากกว่า การให้ฝึกปฏิบัติ การศึกษาและฝึกฝนแล้ว ครูยังต้องการสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตน ให้มีคุณภาพสูง และสามารถปรับปรุงตนเองจากการไม่เต็มใจพัฒนาไปสู่การกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

Peine (2007) ได้ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทาง การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการสอน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้นจึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทาง วิชาการที่เข้มแข็งมีความสามารถในการสอน โดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลและขบวนการ พัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้ามีการตรวจสอบและติดตามอย่าง ต่อเนื่อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า สมรรถนะหลักเป็นเรื่อง ที่สำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรในการ พัฒนาเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ขณะที่สมรรถนะหลักในด้านจริยธรรม

และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นสมรรถนะที่มักพบว่าต้องได้รับการพัฒนา เช่น ในตัวบ่งชี้ด้านคือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และตัวบ่งชี้ด้านการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิต การยึดมั่นใน คุณธรรมจริยธรรม การบริการที่ดี ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมในการปรับตัว เพื่อรองรับ ภารกิจ รูปแบบการทำงานใหม่ ให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติราชการที่ต้องยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานหรือองค์กรต้องมีการกำหนดแนวทาง และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการ พัฒนาขององค์กร โดยอาจจะดำเนินการให้มีการฝึกอบรม การรับฟังการบรรยาย การจัดกิจกรรมเสริม การใช้เกมบริหาร การใช้กิจกรรมนันทนาการ การแสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง และการศึกษา ศึกษานอก เป็นต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ เพื่อมุ่งเน้น พัฒนาครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สาเหตุ ตลอดจนเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ระยะเวลาที่ 1 เพื่อศึกษาจุดประสงค์ ข้อที่ 1

3.1.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน จำนวน 1,790 คน

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน ได้จำนวน 334 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ศิริชัย และคณะ, 2555, น. 219) และนำไปเทียบสัดส่วนจากจำนวนประชากรในแต่ละสถานศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3.1.2 ระยะเวลาที่ 2 เพื่อศึกษาจุดประสงค์ข้อที่ 2 และข้อที่ 3

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา จังหวัดนนทบุรี	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	79	18	1,790	334

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2559)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1.1 เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นโดยพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่กำหนดประกอบด้วยชุดคำถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 35 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม จำนวน 8 ข้อ และ 4) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 10 ข้อ

ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ การปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสภาพที่เป็นอยู่จริง และการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสภาพที่ควรจะเป็น โดยกำหนดความหมายแต่ละระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับมากที่สุด
มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับมาก
มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับปานกลาง
มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่ควรจะเป็นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับน้อย
มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่ควรจะเป็นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับน้อยที่สุด
มีการปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมสภาพที่ควรจะเป็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ ข้อคำถามในตอนนี้เป็นคำถามปลายเปิด

3.2.1.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับสาเหตุของความต้องกรจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.2.2.1 แบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามในรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual- Response Format) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารการศึกษาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) (ภาคผนวก ก)

ในการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญได้ให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อความนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหา IOC (Index of Item Objective Congruence)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .60-1.00 โดยมีรายละเอียดดังนี้

มีค่า .60 จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 9,18-19,24-25

มีค่า .80 จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 3,16,20,23

มีค่า 1.00 จำนวน 28 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 1-2,4-8,10-15,17,21-22,26-35

แล้วจึงปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและนำไปทดลองใช้ (Try Out)

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha-Coefficient)

คือ สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามสภาพที่ควรจะเป็น ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของสภาพที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.975 และมีค่าความเชื่อมั่นในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.953

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขแล้วมาจัดทำใช้เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง(Semi-Structured Interview)เกี่ยวกับการหาสาเหตุและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี

1) นำข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 1 ถึง 3 แต่ละด้านของสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการพัฒนา

2) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับการหาสาเหตุและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี แล้วนำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดังนี้

3.3.1.1 ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ วิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีขั้นตอนดังนี้

1) ติดต่อประสานงานกับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตศึกษานำแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนนทบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 334 ฉบับ และกำหนด วัน เวลา ขอรับกลับคืนภายใน 15 วัน

3) เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถาม อีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายระยะเวลาอีก 7 วัน ได้แบบสอบถามกลับมาครบ 334 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามของข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.3.1.2 ระยะที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาสาเหตุและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีขั้นตอนดังนี้

1) ติดต่อประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 คน

2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนนทบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3) นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ตามกลุ่มตัวอย่างข้างต้นจำนวน 18 คน โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ ช่วงเดือนกันยายน-เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังสถานศึกษาทั้ง 18 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 334 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 ระยะที่ 1 แบบสอบถาม

3.4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ค่าเฉลี่ยตามหลักระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มาจัดเรียงลำดับโดยใช้โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Needs Index : PNI_{modified} ที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, หน้า 18) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่จริง ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

3.4.1.3 นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย

3.4.2 ระยะเวลาที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอข้อมูลที่มีความคิดเห็นสูงสุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage = %)

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3.5.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

3.5.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (คูวิมล ว่องวานิช, 2550) กำหนด โดยใช้

สูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย บทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Need Index (PNI_{Modified})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่จริง
PNI _{Modifie}	หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.3.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย บทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์และตำแหน่ง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมดจำนวน 18 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 10 ชุด และครูจำนวน 324 ชุด รวม 334 ชุด ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 334 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ ชาย	106	31.73
หญิง	228	68.27
รวม	334	100.00
2. อายุ 20-30 ปี	105	31.43
31- 40 ปี	111	33.23
41- 50 ปี	40	11.98
51- 60 ปี	78	23.36
รวม	334	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	216	64.67
ปริญญาโท	118	35.33
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	334	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	84	25.15
5 – 10 ปี	134	40.12
มากกว่า 10 ปี	116	34.73
รวม	334	100.00
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	10	2.99
ครูผู้สอน	324	97.01
รวม	334	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.27 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.23 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 64.67 ประสบการณ์การทำงาน 5- 10 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.12 และตำแหน่งเป็นครู จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 97.01 ตามลำดับ

4.3.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น

การวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกเป็นด้าน ๆ และภาพรวมทั้ง 4 ด้านผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพที่เป็นอยู่จริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	4.37	0.67	มาก	4.91	0.29	มากที่สุด
ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ	4.21	0.73	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด
ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	4.20	0.73	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	4.35	0.69	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28	0.70	มาก	4.90	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) สภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าสภาพที่เป็นอยู่จริงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสภาพที่ควรจะเป็นทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ทุกด้านเป็นความต้องการจำเป็นทุกข้อ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครู	4.47	0.63	มาก	1
2. การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู	4.41	0.60	มาก	2
3. การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู	4.40	0.65	มาก	3
4. ให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ	4.32	0.68	มาก	4
5. การเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู	4.32	0.75	มาก	4
6. การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.30	0.69	มาก	5
7. การรักษาเกียรติและชื่อเสียงของวิชาชีพครู	4.47	0.67	มาก	1
8. การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.28	0.70	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.37	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28-4.47 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นชื่นชมภูมิใจในความเป็นครู ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) และการรักษาเกียรติชื่อเสียงของวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) ให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) และการเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.75) การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครู	4.94	0.25	มากที่สุด	2
2. การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู	4.92	0.28	มากที่สุด	3
3. การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู	4.92	0.27	มากที่สุด	3
4. ให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ	4.87	0.35	มากที่สุด	6
5. การเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู	4.91	0.30	มากที่สุด	4
6. การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.89	0.31	มากที่สุด	5
7. การรักษาเกียรติและชื่อเสียงของวิชาชีพครู	4.95	0.21	มากที่สุด	1
8. การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.87	0.31	มากที่สุด	6
เฉลี่ยรวม	4.91	0.29	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพของครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.87-4.95 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การรักษาเกียรติและชื่อเสียงของวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.21) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครู ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.25) การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) และการยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) การเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.30) การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.31) และให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.13	0.75	มาก	6
2. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.31	0.65	มาก	3
3. มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน	4.41	0.63	มาก	1
4. การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม	4.19	0.69	มาก	5
5. มีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล	4.00	0.75	มาก	8
6. การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า	4.07	0.77	มาก	7
7. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.19	0.73	มาก	5
8. การไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายและแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง	4.32	0.80	มาก	2
9. การยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตนเองและพร้อมแสวงหาแนวทางแก้ไขเมื่อผลของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์	4.27	0.69	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.21	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าสภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00-4.41 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ การไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายและแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.80) การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) การยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตนเองและพร้อมแสวงหาแนวทางแก้ไขเมื่อผลของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.69) และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.73) การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.75) การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.90	0.31	มากที่สุด	1
2. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.89	0.33	มากที่สุด	2
3. มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน	4.90	0.29	มากที่สุด	1
4. การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม	4.90	0.30	มากที่สุด	1
5. มีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล	4.76	0.43	มากที่สุด	6
6. การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า	4.82	0.39	มากที่สุด	5
7. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.88	0.33	มากที่สุด	3
8. การไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายและแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง	4.87	0.39	มากที่สุด	4
9. การยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตนเอง และพร้อมแสวงหาแนวทางแก้ไขเมื่อผลของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์	4.88	0.32	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.87	0.35	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.76-4.90 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87, S.D. = 0.35$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.29$) การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน เข้าประชุม ($\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.30$) และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.31$) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.89, S.D. = 0.33$) การยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตนเองและพร้อมแสวงหาแนวทางแก้ไข เมื่อผลของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.32$) และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.33$) การไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายและแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.87, S.D. = 0.39$) การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.82, S.D. = 0.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล ($\bar{X} = 4.76, S.D. = 0.43$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1. การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง	4.12	0.80	มาก	6
2. การดำเนินชีวิตด้วยความขยัน หมั่นเพียร และมี ความอดทน	4.22	0.77	มาก	3
3. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเหตุและผล	4.22	0.70	มาก	3
4. การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการ ดำเนินชีวิต	4.11	0.75	มาก	7
5. การใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ในการดำรงชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.19	0.73	มาก	4
6. การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ	4.15	0.72	มาก	5

ตารางที่ 4.7 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม (ต่อ)

ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	สภาพที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
7. การใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต	4.25	0.70	มาก	2
8. การยึดมั่นในศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต	4.35	0.65	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.20	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11-4.35 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยึดมั่นในศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ การใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) การตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเหตุและผล ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.70) และการดำเนินชีวิตด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.77) การใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.73) การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.72) การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับสถานะของตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1. การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง	4.91	0.29	มากที่สุด	2
2. การดำเนินชีวิตด้วยความขยัน หมั่นเพียร และมีความอดทน	4.91	0.28	มากที่สุด	2
3. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเหตุและผล	4.87	0.36	มากที่สุด	4
4. การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต	4.83	0.39	มากที่สุด	5
5. การใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.89	0.33	มากที่สุด	3
6. การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ	4.87	0.34	มากที่สุด	4
7. การใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต	4.91	0.29	มากที่สุด	2
8. การยึดมั่นในศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต	4.98	0.13	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.90	0.31	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.83-4.98 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยึดมั่นในศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.98$, S.D. = 0.13) รองลงมาคือ การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทน ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.28) การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.29) และการใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.29) การใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.33) การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34) และการตัดสินใจ

ในการปฏิบัติงานด้วยหลักเหตุและผล ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.36) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	สภาพที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น การแต่งกาย การพูดจา และการวางตัว	4.40	0.65	มาก	2
2. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.36	0.65	มาก	5
3. การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค	4.35	0.70	มาก	6
4. การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน	4.38	0.70	มาก	3
5. การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.37	0.69	มาก	4
6. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อศิษย์ด้วยการให้คำแนะนำ สั่งสอนด้วยความรักและเมตตา	4.43	0.65	มาก	1
7. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์	4.33	0.73	มาก	7
8. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.25	0.73	มาก	8

ตารางที่ 4.9 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ต่อ)

ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	สภาพที่เป็นอยู่จริง			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
9. การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน	4.25	0.70	มาก	8
10. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.35	0.68	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.35	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25-4.43 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรับผิดชอบหน้าที่ต่อศิษย์ด้วยการให้คำแนะนำสั่งสอนด้วยความรัก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น การแต่งกาย การพูดจาและการวางตัว ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.65) การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) แบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.68) และการมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.70) การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) และการรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	สภาพที่ควรจะเป็น			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	ลำดับ
1. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น การแต่งกาย การพูดจา และ การวางตัว	4.93	0.26	มากที่สุด	3
2. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.93	0.26	มากที่สุด	3
3. การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค	4.95	0.22	มากที่สุด	1
4. การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน	4.93	0.25	มากที่สุด	3
5. การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.94	0.23	มากที่สุด	2
6. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อศิษย์ด้วยการให้คำแนะนำ สั่งสอนด้วยความรักและเมตตา	4.95	0.23	มากที่สุด	1
7. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์	4.91	0.28	มากที่สุด	5
8. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.89	0.31	มากที่สุด	6
9. การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน	4.87	0.34	มากที่สุด	7
10. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.92	0.28	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม	4.92	0.27	มากที่สุด	-

ตารางที่ 4.10 พบว่าสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.87-4.95 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.22) และการรับผิดชอบหน้าที่ต่อศิษย์ด้วยการให้คำแนะนำสั่งสอนด้วยความรักและเมตตา ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.23) รองลงมาคือการวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ($\bar{X} = 4.94$, S.D. = 0.23) การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.25) การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครูเช่น การแต่งกาย การพูดจา และการวางตัว ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) และการปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.28) การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.28) การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.34)

4.3.3 ตอนที่ 3 การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยวิธี Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างและปรับสูตรคำนวณมาจากค่าดัชนี PNI โดยการนำผลต่างของค่าสภาพที่ควรจะเป็น (I) และค่าสภาพที่เป็นอยู่จริง (D) หาคด้วยค่าสภาพที่เป็นอยู่จริง เพื่อนำผลที่ได้มาจัดลำดับความสำคัญ มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = (I-D)/D$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น
 I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
 D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

ตารางที่ 4.11 การจัดเรียงลำดับของความต้อการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีในแต่ละด้าน

สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นอยู่จริง	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น	PNI	ลำดับ
ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	4.37	4.90	0.12	4
ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	4.21	4.87	0.16	2
ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	4.20	4.91	0.17	1
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.35	4.92	0.13	3

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ภาพรวมรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้อการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNI_{Modified}) โดยจัดลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม พบว่าข้อที่มีความต้อการจำเป็นสูงสุด คือ การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับสถานะของตนเอง 2) ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ พบว่าข้อที่มีความต้อการจำเป็นสูงสุด คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลวางแผน 3) ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่าข้อที่มีความต้อการจำเป็นสูงสุด คือ การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และการรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และ 4) ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ พบว่าข้อที่มีความต้อการจำเป็นสูงสุด คือ การเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักและการสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี รายด้านดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ด้านดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	สภาพที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI	ลำดับ
1. การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง	4.12	4.91	0.19	1
2. การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทน	4.22	4.91	0.16	3
3. การตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเหตุและผล	4.22	4.87	0.15	4
4. การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต	4.11	4.83	0.17	2
5. การใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.19	4.89	0.16	3
6. การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ	4.15	4.87	0.17	2
7. การใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต	4.25	4.91	0.15	4
8. การยึดมั่นในศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต	4.35	4.98	0.14	5

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี รายด้านดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.14-0.19 ข้อที่มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง (0.19) ลำดับที่ 2 คือ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตและการดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ (0.17) ลำดับที่ 3 คือ การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน และการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (0.16) ลำดับที่ 4 คือ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเหตุและผล การใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต (0.15) และลำดับสุดท้าย คือ การยึดมั่นในศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต (0.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี รายด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI Modified	ลำดับ
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.13	4.90	0.19	1
2. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.31	4.89	0.13	6
3. การมีความเชื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน	4.41	4.90	0.11	7
4. การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม	4.19	4.90	0.17	3
5. มีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล	4.00	4.76	0.19	1
6. การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า	4.07	4.82	0.18	2
7. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.19	4.88	0.16	4
8. การไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายและแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง	4.32	4.87	0.13	6
9. การยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตนเอง และพร้อมแสวงหาแนวทางแก้ไขเมื่อผลของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์	4.27	4.88	0.14	5

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี รายด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.11-0.19 ข้อที่มีความต้องการจำเป็นที่ พบว่ามีค่า PNI Modified สูงสุดมีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และมีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล (0.19) ลำดับที่ 2 คือ การวางแผนในการปฏิบัติงาน

โดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า (0.18) ลำดับที่ 3 คือ การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม (0.17) ลำดับที่ 4 คือ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ (0.16) ลำดับที่ 5 คือ การยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตนเองและพร้อมแสวงหา แนวทางแก้ไขเมื่อผลของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (0.14) ลำดับที่ 6 คือ การปฏิบัติตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการไม่นำผลงาน ทางวิชาการของผู้อื่น ไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายและแสวงหาผลประโยชน์ต่อ ตนเอง (0.13) และลำดับสุดท้าย คือ มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน (0.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้าน จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี รายงานการประพฤติดิปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านการประพฤติดิปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	สภาพที่เป็น อยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควร จะเป็น (\bar{X})	PNI	ลำดับ
1. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น การแต่งกาย การพูดจา และการวางตัว	4.40	4.93	0.12	4
2. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.36	4.93	0.13	3
3. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค	4.35	4.95	0.14	2
4. การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน	4.38	4.93	0.13	3
5. การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.37	4.94	0.13	3
6. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อศิษย์ด้วยการให้ คำแนะนำสั่งสอนด้วยความรักและเมตตา	4.43	4.95	0.12	4
7. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไข ปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์	4.33	4.91	0.13	3

ตารางที่ 4.14 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี รายด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ต่อ)

ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	สภาพที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI	ลำดับ
8. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการไฝหาคำความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.25	4.89	0.15	1
9. การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน	4.25	4.87	0.15	1
10. การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.35	4.92	0.13	3

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี รายด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยค่า PNI Modified อยู่ระหว่าง 0.12-0.15 ข้อที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า PNI Modified สูงสุดมีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการไฝหาคำความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอและการรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน (0.15) ลำดับที่ 2 คือ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค (0.14) ลำดับที่ 3 คือ การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพของศิษย์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (0.13) และลำดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับ

ความเป็นครู เช่น การแต่งกาย การพูดจา การวางตัว และการรับผิดชอบหน้าที่ต่อศิษย์ด้วยการให้คำแนะนำสั่งสอนด้วยความรักและเมตตา (0.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ราชด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	สภาพที่เป็นอยู่จริง (\bar{X})	สภาพที่ควรจะเป็น (\bar{X})	PNI	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครู	4.47	4.94	0.11	4
2. การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู	4.41	4.92	0.12	3
3. การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู	4.40	4.92	0.12	3
4. การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ	4.32	4.87	0.13	2
5. การเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู	4.32	4.91	0.14	1
6. การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.30	4.89	0.14	1
7. การรักษาเกียรติและชื่อเสียงของวิชาชีพครู	4.47	4.95	0.11	4
8. การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.28	4.87	0.14	1

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ราชด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.11-0.14 ข้อที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่า มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด มีความสำคัญลำดับที่ 1 คือ การเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และการสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู (0.14) ลำดับที่ 2 คือ การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ (0.13) ลำดับที่ 3 การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู และการยึดมั่นใน

อุดมการณ์ของวิชาชีพครู (0.12) และลำดับสุดท้าย คือ ความเชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและรักษาเกียรติและชื่อเสียงของวิชาชีพครู (0.11) ตามลำดับ

4.3.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 4 ด้านตามลำดับความต้องการจำเป็นดังต่อไปนี้

4.3.4.1 ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมผลการวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า เรื่องการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง เป็นสาเหตุที่สำคัญลำดับแรก รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ และลำดับสุดท้ายคือ การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรมีความอดทน การใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นสาเหตุในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดบทการสัมภาษณ์ดังนี้

1) ประเด็นสาเหตุลำดับแรก การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง

“เป็นผลมาจากกระแสวัฒนธรรมและการบริโภคนิยมให้วิถีชีวิตของคนไทยโดยเฉพาะชุมชนเมืองเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“คนที่เป็นหนี้ส่วนใหญ่มันจะไม่มีสติมันจะตามกระแสนิยม ใช้ชีวิตแบบขาดสติไม่รู้จักพอประมาณก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดหนี้สิน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ผลมาจากการต้องการยกสถานะของตัวเอง บางครั้งไปกู้เงินมาเพื่อที่จะทำธุรกิจส่วนตัวเพื่อหารายได้เสริม แต่ด้วยสภาวะทางด้านเศรษฐกิจและการขาดความรู้ เป็นผลให้เกิดหนี้ได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“เป็นผลมาจากธุรกรรมที่เกี่ยวกับสวัสดิการครูทำได้สะดวก อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูง่ายต่อการตัดสินใจที่จะสร้างหนี้ เช่น โครงการสวัสดิการเงินกู้ ช.พ.ค. และสวัสดิการกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“หนี้เกิดขึ้นง่าย เพราะระบบการกู้กัง่าย และอยู่ในสังคมของการกู้ยืมเงินจนเคยชิน เช่น นาย ก มาขอ ให้ นาย ข ช่วยค้ำประกันกู้ยืมเงิน นาย ข ก็ไม่ยักน้อยหน้าและเสียสิทธิ์ จึงขอกู้บ้างและผลัดกันค้ำประกันเพื่อรักษาสิทธิก็กลายเป็น ลูกหนี้ ทั้งสองคน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“หนี้ที่เกี่ยวกับทุนเพื่อการศึกษา เช่น การกู้ยืม กยศ. เพื่อใช้ในการเรียน ซึ่งอาจจะเริ่มตั้งระดับมัธยมจนระดับมหาวิทยาลัย ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้กระทบฐานะทางการเงินในปัจจุบัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

“ปัญหาที่เกิดจากสถานะพื้นฐานครอบครัวที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ย่อมมีผลต่อการดำเนินชีวิต” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7)

2) ประเด็นสาเหตุลำดับที่ 2 การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต

“ครูยังมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น ในเรื่องของการออมเงินเพื่ออนาคต การทำบัญชีรายรับรายจ่ายไม่มากพอ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการรายได้อกับรายจ่ายตามสถานะของตนเอง และขาดความรู้ความเข้าใจในความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำกับการลงทุน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“มองว่าครูยังไม่มีความกระตือรือร้นในการวางแผนเป้าหมายในด้านวิชาชีพในเรื่องการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เรื่องการพัฒนาตนเองทำผลงานวิทยฐานะ ซึ่งบางครั้งผู้บริหารเองต้องคอยกระตุ้นและแนะนำอยู่เสมอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ครูยังมีพฤติกรรมในส่วนของความขยันและความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคน้อย เช่น การทิ้งภาระงานให้คนอื่นต้องรับผิดชอบแทน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

และประเด็นสาเหตุ การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ

“มองว่าเพราะครูไม่มีความตระหนักในการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไปจนเกิดผลกระทบต่อความประพฤติปฏิบัติตนของครู ทำให้คุณธรรมของครูต่ำลง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ในการจัดการเรียนการสอนครูยังใช้การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายน้อยในการนำมาเชื่อมโยง การจัดทำแผนการเรียนการสอน เพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียน เช่น การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ต้องคิดและวางแผนตามจุดประสงค์คือ เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงลงมือปฏิบัติ ทำให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสรรค์” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ความรู้ของครูในเรื่องของการพัฒนาทักษะวิชาการต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนยังไม่มีหลากหลาย เน้นการบรรยายไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ครูไม่ค่อยตระหนักในการหาความรู้ความเข้าใจในการบริหารด้านการเงินของตนเองอย่างรอบคอบ เช่น การเก็บเงินออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ความประมาทในการดำเนินชีวิตที่ขาดการวางแผนในการดำเนินชีวิต” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

3) ประเด็นสาเหตุลำดับที่ 3 การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทน

“ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย เช่น ผลงานที่ได้มีความล่าช้ากว่ากำหนดส่ง การละทิ้งภาระงานโดยทำงานเพียงครั้ง ๆ กลาง ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ครูมีทัศนคติทางลบในการทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะทำงาน เกิดความท้อแท้เมื่อมีอุปสรรค” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การมีภาระงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองน้อยลงจนเกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ครูยังมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองน้อย ต้องคอยกระตุ้น เช่น การเพิ่มวิทยฐานะ การอบรมเพิ่มพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ไม่ให้ความสนใจในการติดตามข้อมูลข่าวสารที่มีความเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพครู ที่มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

และประเด็นสาเหตุ การใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ในการดำรงชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

“ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แต่ขาดการนำมาใช้ปฏิบัติจริงในการดำเนินชีวิต ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ครูเองมีความตระหนักและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับที่น้อย ไม่ให้ความสำคัญ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การปล่อยให้ปัจจัยต่างๆ ในสังคมมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะค่านิยมทางด้านวัตถุ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“การที่เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมมีผลต่อการดำเนินชีวิตของคนในปัจจุบัน ในเรื่องการปรับตัว” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

ตารางที่ 4.16 สรุปสาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	สาเหตุ
1. การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง	- สภาพปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน - ปัจจัยเกื้อหนุนให้ครูมีหนี้ได้ง่าย - ผลจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีอยู่เดิมภายในครอบครัว
2. การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต และการดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ	- การประมาทในการดำเนินชีวิตที่ขาดการวางแผน - มีทักษะในการครองตนในระดับที่น้อย - การดำเนินชีวิตที่ไม่ตระหนักถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม - ไม่มีความรู้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับรายได้
3. การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทน	- การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย - ไม่มีการตั้งเป้าหมายการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว
และการใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	- ความรู้ความเข้าใจในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังมีน้อย - ผลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีดังนี้

การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเองโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สภาพปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน รองลงมาคือ ปัจจัยเกื้อหนุนให้ครูมีหนี้ได้ง่าย และ ผลจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีอยู่เดิมภายในครอบครัว ตามลำดับ

การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การประมาทในการดำเนินชีวิตที่ไม่มีการวางแผน และมีทักษะในการครองตนในระดับที่น้อยตามลำดับ

การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การดำเนินชีวิตที่ไม่ตระหนักถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม และ ไม่มีความรู้ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับรายได้ ตามลำดับ

การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย และ ไม่มีการตั้งเป้าหมายการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว ตามลำดับ

การใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด ความรู้ความเข้าใจในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังมีน้อย และผลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ตามลำดับ

4.3.4.2 ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่าเรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และมีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลเป็นสาเหตุที่สำคัญลำดับแรก รองลงมาคือ การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า และสาเหตุลำดับสุดท้ายคือ การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นสาเหตุในด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดบทสัมภาษณ์ดังนี้

1) ประเด็นสาเหตุลำดับแรก การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

“มองเป็นเพราะความไม่รู้ระเบียบแบบแผนจึงกระทำผิดวินัยโดยไม่รู้ตัว เช่นไม่รู้วินัย ดีพอจึงได้กระทำความผิด ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการทำการเงินจึงทำผิด หรือ การไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการลาจึงทำผิด” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ไม่เข้าใจหรือไม่รู้ คือไม่รู้ว่าจะทำอะไรได้ อะไรที่ทำได้ จึงทำผิดไปเพราะไม่รู้ เช่น การหยุดราชการไปก่อนแล้วยื่นใบลา ขอลาออกไปเลยไม่รอรับอนุญาตก่อน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“บางครั้งมองว่าระเบียบวินัยเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ใคร ๆ ก็ทำกันได้ เช่น เล่นการพนัน เสพสุรา คบหาสนิทสนมกันระหว่างหญิงชาย ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ปัญหาวินัยสาเหตุหนึ่งมาจากสภาวะ ปัญหาเกี่ยวกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น แต่สวัสดิการครุมีไม่เพียงพอ เศรษฐกิจในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงผันผวนอยู่ตลอด” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“อัตราเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพซึ่งปัญหานี้จะเกิดกับข้าราชการระดับผู้น้อยและระดับกลาง มีการเรียกรับผลประโยชน์โดยมิชอบ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“กฎระเบียบเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ถูกกำหนดแนวทางในภาพกว้างๆ ให้ปฏิบัติทำให้บางครั้งไม่มีความชัดเจนในบทลงโทษ และคำนึงความหลงผิด เช่น ความฟุ้งเฟ้อ การแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือ การวางเฉยต่อพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ เป็นระบบอุปถัมภ์” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาข้าราชการ ให้มีศักยภาพทางคุณธรรมจิตสำนึก ความรับผิดชอบ จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีน้อยและไม่มีการดำเนินการต่อเนื่อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

และประเด็นสาเหตุการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล

“ครูไม่มีทักษะความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี เช่น การลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ภาระหน้าที่ที่ครอบคลุมนั้น เป็นสาเหตุที่ส่งผลให้ครูต้องมีการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมสอดคล้องกับหน้าที่ที่ควรปฏิบัติ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“พฤติกรรมครูที่แสดงออกถึงความไม่ตั้งใจ ไม่ใส่ใจในการทำงาน เพียงแต่ทำงานออกมาให้เสร็จ ๆ ไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ สร้างความเสียใจห้องค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“มันขึ้นอยู่กับทัศนคติของครูที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีผลต่อพฤติกรรม เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ยังไม่มีหัวใจที่เป็นนักปราชญ์ คือ การฝึกตนเองในทุกๆ ด้านต่าง ๆ ให้สมดุลเพื่อ เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ครูมักจะไม่ค่อยให้ความสนใจใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า การวิจัย การฝึกอบรม ศึกษานเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

2) ประเด็นสาเหตุลำดับที่ 2 การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า

“ครูมีความตระหนักในการใช้วัสดุถูกต้องเหมาะสมกับงานน้อย เช่น การปิดน้ำ ปิดไฟ ทุกครั้งเลิกใช้ และการใช้จ่ายเงินของส่วนรวมที่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ไม่มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุดเพราะส่วนใหญ่คิดว่าเป็นของส่วนรวมทุกคนมีสิทธิใช้อย่างเต็มที่”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ไม่มีกรวางแผนการใช้และจัดการทรัพยากรที่มี มีก็ใช้จนเกินความต้องการจำเป็น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“มักพบว่าบุคลากรไม่มีใส่ใจละเอียดในการปฏิบัติตามระเบียบ เช่น การไม่คำนึงถึงกฎระเบียบในการเปิด และการปิดเครื่องปรับอากาศและ ตลอดจนละเลยในการช่วยการดูแลทรัพยากรที่ชำรุด บางครั้งก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองทรัพยากรเพราะไม่ได้รับการแก้ไข”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ความแตกต่างสถานศึกษามีผลต่อการบริหารทรัพยากร เพราะถ้าสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็การใช้ทรัพยากรมากทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กก็มีภาระค่าใช้จ่ายสูงด้านการใช้เทคโนโลยีใช้ในการเรียนการสอน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

3) ประเด็นสาเหตุลำดับที่ 3 เรื่องตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้า
สอน การเข้าประชุม

“การไม่มีวินัยของความเป็นครู ไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการ
เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนดำเนินการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ครูที่อยู่มานานมักละเลยและไม่เห็นความสำคัญในการร่วมกิจกรรม รู้
แต่ไม่กระตือรือร้นตั้งใจปฏิบัติ อาจเป็นผลมาจากกระเบียบในการลงโทษไม่เคร่งครัด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การปฏิบัติตามแบบอย่างที่ไม่ดี ซึ่งเป็นสิ่งนำไปสู่การประพฤติด
วินัย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ไม่มีความสำนึกในหน้าที่ ทั้งที่เป็นสิ่งที่ข้าราชการต้องทำ ต้องรักษา
วินัยตามหน้าที่ เช่น การบกพร่องความล่าช้าในการส่งเอกสารหรือข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่โรงเรียน
กำหนด” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“การละเลยการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นไปเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น
การเป็นครูที่ปรึกษาต้องมีหน้าที่เยี่ยมบ้าน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ครูไม่มีความตระหนักในการเตรียมการสอนการสอนแบบวิธีเดิมไม่ม
ีการบูรณาการปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

“ครูมักหลีกเลี่ยงการร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น เช่น การคุม
ระเบียบแถว การปฏิบัติวัตรประจำวันและวันหยุดราชการ และกิจกรรมการร่วมประชุมต่าง ๆ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7)

“ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี หากทุกคนมีความพร้อมเพรียง ก็จะเกิด
แบบอย่างที่ดี บุคลากรใหม่ก็เรียนรู้จากการดูแบบอย่างหรือวัฒนธรรมองค์กร” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 8)

ตารางที่ 4.17 สรุปสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	สาเหตุ
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และ การวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล	<ul style="list-style-type: none"> - ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบวินัยครูอย่างแท้จริง - สภาวะทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน - ระบบบริหารราชการ เป็นระบบอุปถัมภ์ - ครูไม่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ - ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย - ครูไม่ได้พัฒนาศักยภาพการฝึกฝนประสิทธิภาพความสามารถในชีวิต
2. การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า	<ul style="list-style-type: none"> - ครูไม่มีความตระหนักและเห็นคุณค่าในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า - การไม่คิดและคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดต่อส่วนรวม - การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่ายังไม่มีประสิทธิภาพ
3. การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นลักษณะพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่ไม่พึงประสงค์ - ความไม่ต่อเนื่องในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน - ลักษณะความแตกต่างของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีดังนี้ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบวินัยครูอย่างแท้จริง รองลงมาคือ สภาวะทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน และระบบบริหารราชการ เป็นระบบอุปถัมภ์ ตามลำดับ

การวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องกรจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูไม่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย และครูไม่ได้พัฒนาศักยภาพการฝึกฝนประสิทธิภาพความสามารถในชีวิต ตามลำดับ

วางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ สาเหตุของความต้องกรจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูไม่มีความตระหนักและเห็นคุณค่าในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รองลงมาคือ การไม่คิดและคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดต่อส่วนรวม และการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่ายังไม่มีประสิทธิภาพตามลำดับ

การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุมโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องกรจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ เป็นลักษณะพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่ไม่พึงประสงค์ รองลงมาคือ ความไม่ต่อเนื่องในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน และลักษณะความแตกต่างของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ

4.3.4.3 ความต้องกรจำเป็นลำดับที่ 3 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการวิเคราะห์สาเหตุความต้องกรจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า เรื่องการรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นสาเหตุที่สำคัญลำดับแรก รองลงมาคือ การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์ และสาเหตุลำดับสุดท้ายคือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นสาเหตุในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งมีรายละเอียดบทสัมภาษณ์ ดังนี้

1) ประเด็นสาเหตุลำดับแรก การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

“ผู้ที่เข้ารับการอบรมบางครั้งไม่ได้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาตนเองอย่างแท้จริงแต่ก็หวังผลประโยชน์ในด้านชั่วโมงการอบรม การรับเกียรติบัตร เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“หลังการจบอบรมมักไม่มีการดำเนินการติดตามผล และไม่มีการขยายผลต่อสมาชิกเพื่อนครูจึงยากจะนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้หรือปฏิบัติจริงในห้องเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ในการจัดการเรียนการสอนพบว่า ครูยังไม่มีการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ครูยังคงยึดในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษากำทำวิจัยในชั้นเรียนที่มุ่งแก้ไขปัญหาและส่งเสริมในการจัดการเรียนการสอน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“การสอนที่ยังไม่เกิดการบูรณาการที่แท้จริง เช่น ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ การเรียนการสอนแบบสะเต็มศึกษา (STEM Education) และ กิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ เป็นต้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

และประเด็นสาเหตุ การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นต้น

“การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนกระทำได้น้อย ด้วยบริบททางด้านสังคมเมือง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว และชุมชน ท้องถิ่น ขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ในกระบวนการเรียนการสอนครูยังมีการจัดการบูรณาการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาผสมผสานทางด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับที่น้อย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“บุคลากรครูที่บรรจุและย้ายยังไม่ค่อยให้ความร่วมมือหรือให้ความสนใจเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ครูมีทักษะในการวิเคราะห์ความจำเป็นของการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอนอยู่ในระดับที่น้อย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ด้วยด้านบริบทของชุมชนเองที่ไม่มีความสอดคล้องไปแนวทิศทางเป้าหมายเดียวกัน เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

2) ประเด็นสาเหตุลำดับที่ 2 การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค

“ครูมีความตระหนักถึงความรักความสามัคคีค่อนข้างน้อย ทั้งระหว่างหรือส่วนตัวและในเรื่องงานของครู ทั้งในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ปัจจุบันนี้ครูไม่ตระหนักในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เช่น หลักพรหมวิหาร 4 ในเรื่องมูทิตา การพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การไม่แยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน เก็บปัญหาส่วนตัวมาทำให้งานได้รับผลกระทบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ในเรื่องการเปิดใจให้กว้างเข้าไว้กล่าวคือ เมื่อเข้าใจแล้วว่าคนแต่ละวัยนั้นมีความแตกต่างกัน สิ่งที่เราควรทำคือ การเปิดใจให้กว้าง เพื่อที่จะรับฟัง และเข้าใจพฤติกรรมที่แต่ละวัยแสดงออกมา ยอมรับซึ่งกันและกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ไม่ยอมรับในสิ่งใหม่ เมื่อบริษัทมีการปรับโครงสร้างใหม่ สิ่งแวดล้อมใหม่ จะเกิดอาการไม่พอใจ และแสดงออกทางพฤติกรรม สีหน้าและไม่ให้ความร่วมมือ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ครูไม่มีจรรยาบรรณ จริยธรรมในการทำงาน ในที่นี้ เช่น มักหาช่องว่างในการฉวยโอกาสเสมอ มันเรียกรื่องลึทธิของตนเอง แต่ระดับในการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างน้อย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

3) ประเด็นสาเหตุลำดับที่ 3 ปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

“ครูบางท่านไม่ยอมรับหรือรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์และคำแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“เรื่องของการควบคุมอารมณ์ต้องมีความอดทน อดกลั้น และมีจิตวิทยาในการแก้ปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การไม่ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดเห็นที่มีของผู้อื่น อันเป็นเหตุผลที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ครูยังยึดถือความคิดตนเป็นหลัก มักจะให้ความสำคัญในการแสดงออกทางบทบาทตำแหน่งมากกว่าการบริหารงานร่วมกันระหว่างสมาชิก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

และประเด็นสาเหตุ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน

“ครูละเลยในการสอน เช่น การเข้าสอนและเลิกสอนไม่ตรงเวลา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ครูไม่ปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา เช่น ในการดูแลนักเรียนด้วยระบบดูแล การโฮมรูม การประชุมระดับ การประชุมผู้ปกครอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ปัญหาการไม่เข้าสอนของครู หรือการไม่จัดสอนแทน ทำให้นักเรียนได้รับผลกระทบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ครูยังมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านทักษะวิชาการ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนในที่ยังอยู่ในระดับที่น้อย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

และประเด็นสาเหตุ การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

“ มองว่าเป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคล สามารถแสดงออกถึงความรักและภักดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ครูละเลยการเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมที่สำคัญต่าง ๆ เช่น การไม่เข้าร่วม การไม่แสดงออกถึงแนวโน้มความเป็นทิศทางเดียวกันพฤติกรรมแปลกแยก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ครูมักเพิกเฉยในการขอความร่วมมือเป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญต่างๆที่สถานศึกษา และหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ไม่ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

และประเด็นสาเหตุ การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์

“ครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการนำข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ออกไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ปกครองรับทราบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ด้วยภาระงานครูที่มากและจำนวนนักเรียนที่มีจำนวนมาก ส่งผลให้การดูแลนักเรียนมีความบกพร่องและเกิดผลเสียนักเรียน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ครูและผู้ปกครองไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น การประสานงานและให้ความร่วมมือในเรื่องการแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ครูที่ปรึกษาบางท่านยังไม่มีความรู้ความสามารถในด้านจิตวิทยาในการ
รับฟังและแก้ไขปัญหาคำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือจากครูแนะแนว” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“การส่งต่อข้อมูลประวัติสารสนเทศของนักเรียน ไม่มีความต่อเนื่องใน
การส่งต่อไปในระดับชั้นใหม่” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

และประเด็นสาเหตุการเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติ
ตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

“ครูไม่มีความตระหนักในการเสียสละ เอื้ออาทร และให้ความร่วมมือใน
การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ครูยังมีการแสดงออกทางการประพฤติตนที่ไม่เหมาะสมกับสถานภาพครู
และการเป็นแบบอย่างที่ดี” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ครูไม่ค่อยมีการหาความรู้และวางแผนการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ความไม่เห็นความสำคัญในด้านความรับผิดชอบ ความไม่กระตือรือร้น
การไม่เอาใจใส่ จนส่งผลให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติตามหน้าที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

ตารางที่ 4.18 สรุปสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	สาเหตุ
1. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดย การใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมี คุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และการรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความ ร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน	- หน่วยงานองค์กรจัดอบรมได้ไม่ตรงกับความต้องการ ของบุคลากร - ไม่ตระหนักในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ - ไม่มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง - การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องค่อนข้างน้อย - การพัฒนางานวิชาการกับหน่วยงานหรือองค์กร ภายนอกค่อนข้างน้อย - ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยังขาดการ บูรณาการหลักสูตรท้องถิ่น

ตารางที่ 4.18 สรุปสาเหตุของความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ต่อ)

ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	สาเหตุ
2. การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อเรียน เพื่อน ร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค	<ul style="list-style-type: none"> - ครูยังให้ความร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกันในระดับ ที่น้อย - การเปรียบเทียบความได้เปรียบเสียเปรียบ ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน - การประสานงานในการดูแลแก้ไขพฤติกรรมนักเรียน ยังไม่ต่อเนื่อง
3. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> - การรับฟังและการยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานอยู่ในระดับน้อย
ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ครูมีความสำนึกและตระหนักในบทบาทหน้าที่ของ ตนเองน้อย
และ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้ง หน้าที่การงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ครูไม่มีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการในระดับที่น้อย
และการ วางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข	<ul style="list-style-type: none"> - การไม่ให้ความร่วมมือที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตน ที่เป็นแบบอย่างที่ดี - ละเลยในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญ ที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด
และ การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองใน การแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนา คุณภาพของศิษย์	<ul style="list-style-type: none"> - ครูไม่ติดตามข้อมูลข่าวสารภายในสถานศึกษาอัน เป็นประโยชน์ต่อ นักเรียน และผู้ปกครอง - ภาระงานที่มีมากและจำนวนนักเรียนที่มาก - การไม่ส่งต่อระบบดูแลนักเรียน
และการ เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริม ผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> - ครูไม่ตระหนักและเห็นความสำคัญในการมีส่วน ร่วมในกิจกรรมพัฒนาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จากตารางที่ 4.18 พบว่าสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีดังนี้

การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ หน่วยงานองค์กรจัดอบรมได้ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร รองลงมาคือ ไม่ตระหนักในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ และไม่มี การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องค่อนข้างน้อย รองลงมาคือ การพัฒนางานวิชาการกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก ค่อนข้างน้อย และครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ยังขาดการบูรณาการหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ

การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูยังไม่ให้ความร่วมมือกับเพื่อนครูด้วยกันในระดับที่น้อย รองลงมาคือ การเปรียบเทียบความได้เปรียบเสียเปรียบในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และการประสานงานในการดูแลแก้ไขพฤติกรรมนักเรียนยังไม่ต่อเนื่อง ตามลำดับ

การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การรับฟังและการยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือครูขาดความสำนึกตระหนักในหน้าที่ของตนเอง และครูมีความสำนึกและตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองน้อยตามลำดับ

การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ครูไม่มีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ตามลำดับ

การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องกรจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การไม่ให้ความร่วมมือที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดี และละเลยในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวันสำคัญที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด ตามลำดับ

การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องกรจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูไม่ติดตามข้อมูลข่าวสารภายในสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อ นักเรียน และผู้ปกครอง รองลงมาคือ ภาระงานที่มีมากและจำนวนนักเรียนที่มาก และการไม่ส่งต่อระบบดูแลนักเรียน ตามลำดับ

การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องกรจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ ครูไม่ตระหนักและเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4.3.4.4 ความต้องกรจำเป็นลำดับที่ 4 ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพผลการวิเคราะห์สาเหตุความต้องกรจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า เรื่องการเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นสาเหตุสำคัญลำดับแรก การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู และสาเหตุลำดับสุดท้าย คือ การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นสาเหตุในด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพซึ่งมีรายละเอียดบทสัมภาษณ์ดังนี้

1) ประเด็นสาเหตุลำดับแรก การเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู

“ครูไม่มีจิตความสำนึกและไม่รักในวิชาชีพครู คือ การไม่เสียสละเพื่อส่วนรวม ขาดการทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“มองว่าครูละเลยการประเมินและพัฒนาความสามารถตนเองไม่มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“มองว่าประเด็นเป็นผลมาจากเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาพสังคมปัจจุบัน ทำให้ครูต้องทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ จึงกระทบต่อการเรียนการสอน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีผลต่อสุขภาพจิตใจของครู เพราะครูมีความกังวลในเรื่องรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครุฑำ ในเรื่องค่าใช้จ่ายงบประมาณ เช่น งบในการพัฒนาบุคลากร ในการจัดเรียนการสอน ทั้งด้านความร่วมมือกับภาคเอกชนที่ยังให้ความร่วมมือน้อย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“สถาบันการผลิตครุฑำมีจำนวนมากมองว่ามัน ไม่มีความเป็นเอกภาพในเรื่องนโยบายและมาตรฐานในการผลิตครุฑำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

และประเด็นสาเหตุ การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

“ครูบางคนก็รู้สึกเลี้ยงงานเพราะกลัวจะต้องทำงานมากกว่าคนอื่น ไม่อยากให้ใครเอาเปรียบ ก็จะไม่อาสาที่จะทำงานนอกเหนือจากคำสั่งที่รับผิดชอบ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ครูไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ โดยเร็วและมีประสิทธิภาพ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ครูไม่ให้ความสำคัญเรื่องของความระมัดระวังในการปฏิบัติตัว การปฏิบัติงานของตนที่มีผลเกี่ยวเนื่องกับประโยชน์ส่วนรวม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ครูบางส่วนพบว่าไม่รักษาระเบียบแบบแผนของความดีงามและความถูกต้องตามวัฒนธรรมขององค์กรนานวันจะกลายเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“การมองเห็นโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากมีผลก็จะพอใจปฏิบัติงานแต่หากไม่ได้รับผลตามคาดหวังก็จะปฏิบัติงานตามปกติคือ ทำบ้างไม่ทำบ้าง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ครูไม่รู้สึกรักในงานที่ปฏิบัติก็จะเบื่อหน่ายกับชีวิตทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

และประเด็นสาเหตุ การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา

จรรยาบรรณวิชาชีพครู

“ครูไม่ตระหนักถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและไม่มีความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพของตน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ครูไม่ให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพที่องค์กรหรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การฝึกฝน การสร้างเสริมความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายอยู่ในระดับที่น้อย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ครูมีความคิดว่าตนเองมีความรู้ในด้านคุณธรรมจริยธรรมครูที่อยู่แล้วไม่จำเป็นต้องอบรม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ครูบางคนมองว่าเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทำกันอยู่แล้ว ศึกษาได้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องเข้ารับการอบรมให้เสียเวลา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

2) ประเด็นสาเหตุลำดับที่ 2 การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ

“ครูไม่มีการนำหลักธรรมในเรื่องอิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 และพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ตัวครูเอง ไม่เป็นผู้ที่ศึกษาการเป็นแบบอย่างที่ดีที่ประสบความสำเร็จ เช่น บุคคลที่คล้ายคลึงกับตนทำกิจกรรมได้สำเร็จจึงควรนำเป็นแบบอย่างหรือข้อความแนะนำ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ครูไม่พัฒนาการรับรู้ความสามารถในตนเองไม่ได้ถูกพัฒนาออกมาใช้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“การพัฒนาตนเองด้านการสอนยังมีน้อย เช่น ไม่ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม การไม่ยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะครูรุ่นเก่า น้อยมากที่จะเรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ความไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองของครู ก็จะทำให้ไม่กล้าที่จะคิดและทำ ส่งผลให้การพัฒนาตนเองเกิดขึ้นได้น้อย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

3) ประเด็นสาเหตุลำดับที่ 3 การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพครู

“การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพมีค่อนข้างน้อยจึงควรต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

- “ครูเกิดการเปรียบเทียบระหว่างเพื่อนครูส่งผลให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)
- “ครูไม่ได้รับคำปรึกษา คำแนะนำ การนิเทศ และการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ จากผู้รู้ เกิดความท้อแท้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)
- “ไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ เช่น การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ และการทำผลงานวิชาการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)
- และประเด็นสาเหตุ การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู
- “ระบบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ไม่ได้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)
- “ครูมักจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เช่น การไม่เข้าสอน การไม่ร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)
- “ความร่วมมือครูด้วยกัน และผู้ปกครอง ที่ช่วยกันในการแก้ปัญหา นักเรียนยังไม่ชัดเจน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)
- “เพราะการอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้งานออกมาสมบูรณ์มีน้อย เช่น การปฏิบัติงาน ไม่เต็มที่หรือยังไม่เต็มความสามารถมักจะทอดทิ้งต่อปัญหาหรืออุปสรรค” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)
- “ครูไม่สนใจและมีความกระตือรือร้นในการที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

ตารางที่ 4.19 สรุปสาเหตุของความต้อการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	สาเหตุ
1. การเสียดสพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> - ครูไม่ตระหนักถึงจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู - ครูต้องปรับพฤติกรรมตามสภาพทางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป - ระบบการจัดการศึกษาครูไม่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่เก่ง และดีมาเป็นครู

ตารางที่ 4.19 สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (ต่อ)

ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	สาเหตุ
และการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	- ครูไม่มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ - ครูมีความรู้สึกถึงความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
และการสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	- ครูมีความตระหนักในการปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กรในระดับที่น้อย - ครูมักคิดว่ามีความเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องพัฒนา - การกระตุ้นหรือการเน้นย้ำเพื่อให้เกิดความตระหนักในด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีน้อย
2. การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ	- ครูไม่ตระหนักในการนำหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต - ครูปฏิบัติการสอนด้วยวิธีเดิมไม่มีการปรับปรุงวิธีการสอน - ความคิดเชิงลบ
3. การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพครู	- ครูยังปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงการเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูค่อนข้างน้อย - ครูไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพตนเอง
และการยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู	- การประเมินและติดตามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพครูไม่มีความต่อเนื่อง - ครูไม่ตระหนักหรือสำนึกในวิชาชีพครู

จากตารางที่ 4.19 พบว่าสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีดังนี้

การเสียดสีพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครูโดยวิเคราะห์ได้ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูไม่ตระหนักถึงจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู รองลงมาคือ ครูต้องปรับพฤติกรรมตามสภาพทางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และระบบการจัดการศึกษาครูไม่ดึงดูดครูรุ่นใหม่ที่เก่งและดีมาเป็นครู ตามลำดับ

การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูไม่มีจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่ และครูมีความรู้สึกถึงความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูมีความตระหนักในการปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กรในระดับที่น้อย รองลงมาคือ ครูมักคิดว่า มีความเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่อยู่แล้วไม่จำเป็นต้องพัฒนา และการกระตุ้นหรือการ เน้นย้ำเพื่อให้เกิดความตระหนักในด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีน้อย ตามลำดับ

การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ โดยสามารถ วิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ครูไม่ ตระหนักในการนำหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต รองลงมาคือ ครูปฏิบัติกา รสอนด้วยวิธีเดิมไม่มีการปรับปรุงวิธีการสอน และความคิดเชิงลบ ตามลำดับ

การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู โดยสามารถ วิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ยังปฏิบัติหน้าที่แสดงออกถึงการเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูค่อนข้างน้อย ครูไม่มีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ตามลำดับ

การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูล ตามลำดับดังนี้ สาเหตุของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การประเมินและติดตาม ในการพัฒนาวิชาชีพครูไม่มีความต่อเนื่อง และ ครูไม่ตระหนักหรือสำนึกในวิชาชีพครู ตามลำดับ

4.3.5 ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้ จากการสัมภาษณ์สรุปวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูทั้ง 4 ด้านโดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นดังต่อไปนี้

4.3.5.1 ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า เรื่องการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญลำดับแรก รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรมีความอดทนและแนวทางการพัฒนาด้านสุดท้ายคือ การใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดบทความการสัมภาษณ์ดังนี้

1) ประเด็นแนวทางการพัฒนาด้านแรก การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง

“อบรมสัมมนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การบริหารผู้บริหารเองใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้เน้นการมีส่วนร่วม การช่วยเหลือเกื้อกูลและความสามัคคี” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ตระหนักและส่งเสริมการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“มีการจัด โครงการและกิจกรรมส่งเสริมการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“นำหลักธรรมาภิบาลหลักความซื่อสัตย์สุจริต และหลักคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพครู มาใช้เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและการทำงานจนเป็นกิจวัตร มีแผนในการพัฒนาตนเอง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“มีการจัดให้มีการศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

“รัฐบาลจัดการอบรมและให้ความรู้ในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาชีวิตของ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู (สทสค.)”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7)

2) ประเด็นแนวทางการพัฒนา ลำดับที่ 2 การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต

“สถานศึกษานับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการอบรม
แกนนำการพัฒนาความรู้ความเข้าใจการสร้างวินัยทางการเงินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐานจัดขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู เพื่อให้เกิดความตระหนักและมีสำนึกในการมีวินัยทางการเงิน ทั้งของตนเองและ
ครอบครัว” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ สนับสนุนให้ครูมีความพร้อมในการดำรงชีวิตการใช้จ่าย การพัฒนา
ตนเอง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ควรมีการจัดอบรมในหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม ใช้ประกอบในการ
ตัดสินใจ สร้างวินัยทางการเงิน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“สถานศึกษามีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
เปลี่ยนแปลงและอาจจะส่งผลกระทบต่อข้าราชการครู จัดทำคู่มือเศรษฐกิจพอเพียง หรือ สารคดี
ออกเผยแพร่” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

และประเด็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ

“จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการและบุคลากรใน
สถานศึกษา ก็จะทำให้ข้าราชการครูสามารถดำรงตนอยู่บนพื้นฐานความมีคุณธรรม เช่น มีความ
ซื่อสัตย์ มีความอดทน มีความเพียร และมีสติ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ส่งเสริมให้ครูนำปรัชญาและธรรมะเป็นเครื่องมือชี้้นำในการดำรงชีวิต
และการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“พัฒนาแหล่งเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างอุปนิสัยอยู่อย่าง
พอเพียงภายในและภายนอกสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ส่งครูอบรมความรู้ความเข้าใจในเรื่องการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“สนับสนุนให้ครูมีความรู้ในการวางแผนการรายรับ-รายจ่าย-เงินออม”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

3) ประเด็นแนวทางการพัฒนา ลำดับที่ 3 การดำเนินชีวิตด้วยความขยัน
หมั่นเพียรและมีความอดทน

“การยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู จะช่วยให้ครูมีความท้าทายและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“มอบความรับผิดชอบให้ครู ซึ่งสอดคล้องกับความสามารถ สาขาวิชาที่สอน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาคูงาน อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ ช่วยให้ครูเองสามารถประเมินความสามารถของตนเองได้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ผู้บริหารเองต้องสร้างบรรยากาศที่ดีที่เหมาะสมในการทำงาน เช่น การใช้หลักธรรมาภิบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“การยกย่อง การให้รางวัล แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่าง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

และประเด็นแนวทางการพัฒนาการใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

“จัดให้มีโครงการพัฒนาครูขึ้นอย่างต่อเนื่องรองรับการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“สถานศึกษากำหนดนโยบายมุ่งเน้นให้ครูมีความรู้เรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“รณรงค์ให้ทุกคนตระหนักถึงการทอมีพอกินพึ่งตนเองได้ มีความสุขเท่าที่มี ไม่ฟุ้งเฟ้อตามกระแสสังคม เน้นการออมเงินเพื่ออนาคต” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

ตารางที่ 4.20 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	แนวทางการพัฒนา
1. การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่าง คุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง	- ส่งเสริมครูมีความรู้ตระหนักเห็นความสำคัญของหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - ให้ความรู้บุคลากรในการวางแผนทางการเงิน - รัฐบาลควรมีการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุน พัฒนาคุณภาพชีวิตครู
2. การเตรียมความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต และการดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ	- สร้างความเข้มแข็งในการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล - ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ความรู้และการปฏิบัติ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมให้ครูยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิต - ส่งเสริมครูให้มีความรู้การบริหารจัดการเกี่ยวกับ รายได้
3. การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียร และมีความอดทน และการใช้ทักษะความรู้ความสามารถใน การดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น	- สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน - ยกย่องส่งเสริมบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี - ส่งเสริมครู โดยการอบรมสัมมนา ในเรื่องปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมให้ครูมีการออมเงิน เพื่ออนาคต

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีดังนี้

การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของ
ตนเองโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ส่งเสริมครูมีความรู้ตระหนักเห็นความสำคัญ
ของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมาคือ ให้ความรู้บุคลากรในการวางแผนทางการเงิน
และรัฐบาลควรมีการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ตามลำดับ

การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างความเข้มแข็งในการใช้จ่ายอย่างมีเหตุผลและประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ความรู้และการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ

การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และส่งเสริมครูให้มีความรู้การบริหารจัดการเกี่ยวกับรายได้ ตามลำดับ

การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความอดทน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และยกย่องส่งเสริมบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับ

การใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ส่งเสริมครูโดยการอบรมสัมมนาในเรื่องปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้ครูมีการออมเงินเพื่ออนาคต ตามลำดับ

4.3.5.2 ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่าเรื่อง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญลำดับแรก รองลงมาคือ การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า และแนวทางการพัฒนาลำดับสุดท้ายคือ ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดบทสัมภาษณ์ดังนี้

1) ประเด็นแนวทางการพัฒนาลำดับแรก การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

“ฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งข้าราชการครู ที่บรรจุใหม่หรือเก่าทั้งผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่งใหม่และเก่า” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การให้ความรู้แก่ข้าราชการว่าจะต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างไรบ้าง ถ้าฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามวินัยจะมีโทษและมีผลเสียอย่างไรตลอดจนการให้ข่าวสารแก่ข้าราชการครูเมื่อ มีกฎระเบียบใหม่ ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น มาทำงานก่อนเวลาราชการ ปกติ กลับหลังเวลาราชการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“เน้นการประเมินผลการประพฤติปฏิบัติวินัยประกอบการพิจารณาความ ดีความชอบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

และประเด็นแนวทางการพัฒนาการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล “การอบรมปฐมนิเทศครูและบุคลากรเจ้าหน้าที่ก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อให้เข้าใจในระบบแผนงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ส่งเสริมให้มีการประชุมและวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถตลอดจนความสนใจของครูและบุคลากร” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“สนับสนุนครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยการให้รางวัล การพิจารณาความดีความชอบ การดูแลเรื่องสวัสดิการของครูและบุคลากรในทุกโอกาส” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทางด้านวิชาการที่สนใจและมีสอดคล้องกับสังคมในปัจจุบัน เช่น ด้านภาษาอังกฤษ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

2) ประเด็นแนวทางการพัฒนา ลำดับที่ 2 การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า

“ส่งเสริมให้ครูแต่ละกลุ่มสาระฯ จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ใช้แผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการควบคุมกำกับและติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“สร้างความตระหนักในการรู้จักเสียสละแบ่งปันทรัพยากรที่มีเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“การตัดป้ายณรงค์ในการประหยัดการใช้ทรัพยากรภายในสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“การบริหารทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติการและช่วยกันดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ของสถานศึกษา เพื่อให้คงสภาพในระยะยาว” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

3) ประเด็นแนวทางการพัฒนาลำดับที่ 3 การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม

“สนับสนุนส่งเสริมให้ครูทุกคนทำแผนการพัฒนาคณะเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การอบรมปฐมนิเทศ บุคลากรและครูใหม่ในด้านระเบียบวินัยของวัฒนธรรมองค์กร” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“สนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามระเบียบวินัย เช่น การมาปฏิบัติงาน การสอน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษากำหนด โดยการใช้หลักฐานที่เป็นคำสั่งการปฏิบัติหน้าที่” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“เมื่อมีการประชุมประจำเดือนมีการแจ้งข้อมูลที่มีการประพฤติผิดวินัยและระเบียบของสถานเพื่อตักเตือนและอบรมสมาชิกครูให้ได้ตระหนัก” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ใช้มาตรการในการควบคุมวินัยโดยการนำข้อมูลทางวินัยและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาความดีความชอบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ส่งเสริมครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านประพฤติตามระเบียบวินัยอย่างดียิ่ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

ตารางที่ 4.21 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	แนวทางการพัฒนา
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	- จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบวินัย - ผู้บริหารหรือตัวผู้บังคับการต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี - ผู้บังคับจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (ระบบคุณธรรม)

ตารางที่ 4.21 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ (ต่อ)

ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	แนวทางการพัฒนา
และการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่าง สมดุล	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างที่มีประสิทธิภาพ - การบริหารงานโดยการสร้างแรงจูงใจหรือสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน - สนับสนุนด้านงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการที่มีความจำเป็นในการสังคมปัจจุบัน
2. การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการเขียนแผนโครงการปฏิบัติงานตามความต้องการจำเป็นในแต่ละกิจกรรม - การรณรงค์การประหยัดพลังงานภายในสถานศึกษา - การใช้มาตรการ “5 ส.” (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย)
3. การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินแผนการพัฒนาคณะ (ID Plan) - การให้กฎระเบียบอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ - สร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

จากตารางที่ 4.21 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีดังนี้

การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยสามารถวิเคราะห์ได้ ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบวินัย ร่องลงมาคือ ผู้บริหารหรือตัวผู้นำองค์กรต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และผู้บังคับจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา (ระบบคุณธรรม) ตามลำดับ

การวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ส่งเสริมการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การบริหารงาน โดยการสร้างแรงจูงใจหรือสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานและสนับสนุนด้านงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการที่มีความจำเป็นในการสังคมปัจจุบัน ตามลำดับ

การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การเน้นการเขียนแผนโครงการปฏิบัติงานตามความต้องการจำเป็นในแต่ละกิจกรรม รองลงมาคือ การรณรงค์การประหยัดพลังงานภายในสถานศึกษา และ การใช้มาตรการ “ 5 ส ” (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) ตามลำดับ

การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุมทางโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การประเมินแผนการพัฒนาดตนเอง (ID Plan) รองลงมาคือการใช้กฎระเบียบอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

4.3.5.3 ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า เรื่องการรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญลำดับแรก การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การรับผิดชอบต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์ และแนวทางการพัฒนาลำดับสุดท้ายคือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาในด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งมีรายละเอียดบทสัมภาษณ์ดังนี้

1) ประเด็นแนวทางการพัฒนาลำดับแรก การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษา โดยไฝหาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

“การมอบหมายการเข้ารับการอบรมตามความถนัดและความสามารถตามสาขาวิชา และความต้องการของครู เน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“สำรวจความต้องการความจำเป็นในการพัฒนางานแต่ละฝ่ายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“จัดการอบรมที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา ทั้งก่อนเปิดภาคเรียนและเปิดภาคเรียนเพื่อติดตามและสร้างความเข้าใจที่ดีของครูและบุคลากร” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“จัดให้มีการรายงานผลหลังการอบรมทุกครั้ง เสนอต่อฝ่ายบริหาร เพื่อนำมาขยายต่อเพื่อนครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ส่งเสริมให้มีการติดตาม เพื่อดูการเปลี่ยนแปลง เช่น ในการนิเทศการสอนในแต่ละภาคเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

และประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

“สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมด้วยหน่วยงานเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาการศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทความเป็นผู้นำทางความคิด และเป็นผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน เช่น การร่วมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาตามความสามารถที่จะได้ เช่น การเชิญมาเป็นวิทยากร” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“สถานศึกษาส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

2) ประเด็นแนวทางการพัฒนา ลำดับที่ 2 การเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค

“จัดกิจกรรมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์กีฬา กิจกรรมสัมมนาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ กิจกรรมงานวันเกษียณ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การสนับสนุนสวัสดิการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เช่น การเยี่ยมบุคลากรที่ป่วย การคลอดลูก หรือ การแสดงความยินดีเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่ง หรือจบการศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การจัดกิจกรรมนันทนาการที่เน้นการช่วยเหลือระหว่างเพื่อนครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“การส่งเสริมให้ครูที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ ครูแกนนำ (แม่ไก่)”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือและติดตามผลโดยคณะกรรมการและคณะครูที่ปรึกษาต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“การจัดประชุมผู้ปกครองในแต่ละภาคเรียน ช่วยให้ครูและผู้ปกครองได้มีโอกาสในการร่วมกันส่งเสริมและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

3) ประเด็นแนวทางการพัฒนาลำดับที่ 3 การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

“การบริหารงานเน้นการกระจายอำนาจ บุคลากรทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การส่งเสริมเรื่องการยกย่องเชิดชูเกียรติของครู เช่น การรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติครู การให้รางวัลครูผู้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น การจัดงานวันครู”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การเป็นแบบอย่างที่ดีตัวผู้บริหารเองตนเป็นแบบอย่าง หรือบางครั้งมีการเชิญวิทยากรมาฝึกอบรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“การสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้บุคคลกรทำความรู้จักกัน เช่น การนิเทศครูใหม่ การสัมมนา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“การยกย่องและเชิดชูเกียรติครูเพื่อเป็นการสร้างพฤติกรรมแบบอย่าง เช่น ที่ปรึกษาดีเด่น เยี่ยมบ้าน 100 % และครูที่มาปฏิบัติงานโดยไม่มีวันขาด ลา หรือมาสาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

และประเด็นแนวทางการพัฒนา การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การทำงาน

“ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอน เช่น การจัดกิจกรรมประกวดสื่อและนวัตกรรมทางการเรียนการสอน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การจัดกิจกรรมวันวิชาการ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้แสดงผลงาน
ทางด้านวิชาการ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การประชุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ไขปัญหาและเพื่อส่งเสริม
ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“การประเมินครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และเฉพาะรายวิชา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

และประเด็นแนวทางการพัฒนา การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

“การส่งเสริมแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประกอบ
พิธีกรรมที่สำคัญทางศาสนาที่สถานศึกษาจัดขึ้น” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การสนับสนุนการแต่งกาย การร่วมกิจกรรมที่เป็นการตอบสนองต่อ
นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การแต่งเครื่องแบบข้าราชการ การแต่งชุดผ้าไทย เป็นต้น”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประกอบพิธีกรรมสำคัญต่าง ๆ กับ
หน่วยงานภายนอก เช่น การส่งตัวแทนสถานศึกษาเพื่อเข้าร่วมพิธีกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

และประเด็นแนวทางการพัฒนา การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองใน
การแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์

“ส่งเสริมให้ครูจัดทำระบบสนเทศข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างครูที่ปรึกษาและครูแนะแนว
ในด้านการประสานงานระบบช่วยเหลือดูแลนักเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“มีการจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อการรับทราบนโยบายทางการศึกษาและ
การหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“สนับสนุนให้ครูที่ปรึกษาร่วมกันเยี่ยมบ้านนักเรียน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

ประเด็นแนวทางการพัฒนาการเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

“ผู้นำหรือผู้บริหารเองต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ในด้านการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล การเป็นผู้มีระเบียบวินัย การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่เสมอ และการดำเนินชีวิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การยกย่องและสนับสนุนบุคคลที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ได้รับรางวัลแห่งความภาคภูมิใจ เช่น ครูดีในดวงใจ ครูสอนดี ครูดีของแผ่นดิน เป็นต้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

ตารางที่ 4.22 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	แนวทางการพัฒนา
1. การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษา โดยการเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการ และคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน อยู่เสมอ	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมที่เน้นเชิงปฏิบัติการ ให้มีความสอดคล้องความต้องการของครู - ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสามารถและสาขาวิชาที่ต้องการ - มีการติดตามผลหลังการอบรมให้มีการต่อเนื่อง
และการรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิชาการ - สถานศึกษาและชุมชน ร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการบูรณาการในการเรียนการสอน
2. การเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาค	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม - ส่งเสริมให้ครูใช้ช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยการนิเทศ “แบบกัลยาณมิตร” - การส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครองร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน (ระบบช่วยเหลือนักเรียน)

ตารางที่ 4.22 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (ต่อ)

ด้านการประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	แนวทางการพัฒนา
<p>3. การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างาน ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน</p> <p>และการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้ง หน้าที่การงาน</p> <p>และการรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองใน การแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนา คุณภาพของศิษย์</p> <p>และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริม ผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกได้มีโอกาสในการเสนอ แนวคิดใหม่ในการทำงาน - สร้างความตระหนักในวิชาชีพครู - การยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่มีผลงาน ดีเด่น สร้างคุณประโยชน์ต่อวิชาชีพ - จัดกิจกรรมการแสดงผลงานทางด้านวิชาการ ของครู - จัดการอบรมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน - การอบรมครูทุกคนกับระบบดูแลนักเรียน - จัดการประชุมผู้ปกครอง - ส่งเสริมกิจกรรมเยี่ยมบ้านอย่างเป็นระบบ - ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างและสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูร่วมกิจกรรมพัฒนาด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพครู

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีดังนี้

การรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อสถานศึกษา โดยการเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนางาน
วิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับ
ดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมาก
ที่สุด คือ ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมที่เน้นเชิงปฏิบัติการให้มีความสอดคล้องความต้องการของครู
รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสามารถและสาขาวิชาที่ต้องการ และ มีการ
ติดตามผลหลังการอบรมให้มีการต่อเนื่อง ตามลำดับ

การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูล

ตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิชาการและสถานศึกษาและชุมชน ร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการบูรณาการในการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

การเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานผู้ปกครองและชุมชนอย่างเสมอภาคโดยสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูใช้ช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยการนิเทศ แบบกัลยาณมิตร และการส่งเสริมให้ครู ผู้ปกครองร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียน (ระบบช่วยเหลือนักเรียน) ตามลำดับ

การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่นเมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกได้มีโอกาสในการเสนอแนวคิดใหม่ในการทำงานรองลงมาคือ สร้างความตระหนักในวิชาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นสร้างคุณประโยชน์ต่อวิชาชีพ ตามลำดับ

การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน สามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ จัดกิจกรรมการแสดงผลงานทางด้านวิชาการของครู และจัดการอบรมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามลำดับ

การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ส่งเสริมการร่วมกิจกรรมที่สำคัญทั้งด้านชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ที่สถานศึกษาจัดขึ้นและหน่วยงานภายนอก

การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์สามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การอบรมครูทุกคนกับระบบดูแลนักเรียน รองลงมาคือจัดการประชุมผู้ปกครองและส่งเสริมกิจกรรมเยี่ยมบ้านอย่างเป็นระบบตามลำดับ

การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างและสนับสนุนส่งเสริมให้ครูร่วมกิจกรรมพัฒนาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4.3.5.4 ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 4 ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า เรื่อง การเสียดสีพร้อมอุทิสตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญลำดับแรก รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู แนวทางการพัฒนาลำดับสุดท้ายคือ การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู โดยผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เป็นแนวทางการพัฒนาในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดบทสัมภาษณ์ดังนี้

1) ประเด็นแนวทางการพัฒนา ลำดับแรก การเสียดสีพร้อมอุทิสตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู

“สร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ครูและบุคลากร โดยการให้การยกย่องเกียรติคุณแก่ครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตามความต้องการ เช่น การศึกษาต่อ การพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ส่งเสริมสวัสดิการครู เช่น การอบรมอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีอาชีพเสริมสร้างรายได้ในครอบครัว” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ควรมีการระดมทุนจากภาคเอกชน เพื่อจัดตั้งกองทุนสำหรับให้ครูกู้โดยจ่ายดอกเบี้ยต่ำเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“รัฐควรเร่งพัฒนาครูในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนและเร่งพัฒนาในด้านคุณธรรมและจริยธรรม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“รัฐควรดำเนินการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และความมั่นคงให้กับครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

และประเด็นแนวทางการพัฒนา การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นหลัก

“ผู้บริหารเน้นการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ทั้งครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา วางแผนและแก้ไขปัญหา และการมอบหมายให้ตรงกับความถนัด” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ครู ได้เรียนรู้งานและค้นพบความสามารถของตนเองอย่างแท้จริง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การให้อิสระในการปฏิบัติงานตามความถนัดและความต้องการของครู และบุคลากร” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

และประเด็นแนวทางการพัฒนา การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู

“การใช้ระเบียบทางราชการเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะของครู เช่น แผนการพัฒนาตนเองของครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การใช้หนังสือคำสั่งเป็นในการควบคุมพฤติกรรมของครูให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การประชุมพิเศษ ครูใหม่ ครูย้าย เช่น การทำพิธีปฏิญาณตนตามจรรยาบรรณก่อนเข้ารับราชการและก่อนดำรงตำแหน่งใหม่ทุกครั้ง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ส่งเสริมให้ครูได้คู่สื่อวีดิทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อสร้างความตระหนักในบทบาทความเป็นครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

“ในการประชุมครูประจำเดือนมีการสอดแทรกความรู้และระเบียบในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อสร้างความตระหนัก และทบทวนบทบาทของตนเอง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“สนับสนุนการพัฒนาครู ด้วยระบบ TEPE Online ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา มีกระบวนการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 6)

“มีการเตรียมความพร้อมและสรุปงานในแต่ละภาคเรียน เพื่อวางแผนในการพัฒนาการปฏิบัติงานและประเมินแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 7)

2) ประเด็นแนวทางการพัฒนา ลำดับที่ 2 การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ

“ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองมีผลงานในด้านวิชาการ เช่น การสร้างสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้บริหารเองมีหน้าที่ในการนิเทศติดตาม” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“การบริหารงานโดยผู้บริหารมีส่วนร่วมในการนิเทศหรือสังเกตพฤติกรรมของครูอย่างสม่ำเสมอ มีการเสริมแรงด้วยการให้กำลังใจ ชมเชย ให้ข้อเสนอแนะ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“สนับสนุนอนุญาตให้ครูและบุคลากร รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอยู่เสมอ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“จัดให้มีสื่อการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เช่น ศูนย์การเรียนรู้สวนพฤกษศาสตร์ ศูนย์การเรียนรู้อาเซียน แหล่งเรียนรู้ประวัติศาสตร์” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

3) ประเด็นแนวทางการพัฒนา ลำดับที่ 3 การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู

“มีการนิเทศและกำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมของครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“ให้มีการประเมินตนเองและจัดทำรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี เพื่อรายงานให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“การมุ่งส่งเสริมวิชาชีพครู ด้วยการยกย่องเชิดชูครูผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ให้การสนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าสร้างผลงานที่มีคุณภาพเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“การมอบหมายงานพิเศษที่ตรงกับความสนใจและความถนัดของบุคลากร มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อให้เกิดการเรียนรู้” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4)

และประเด็นแนวทางการพัฒนาการยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู
“ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนของครู และการประเมินครูผู้ช่วยอย่างเข้มข้น เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นครูที่ดี” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“จัดให้มีการอบรมครูเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อให้ครูได้ตระหนักเห็นความสำคัญของการประกอบอาชีพครู” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2)

“ส่งเสริมให้ครูมีความรักในองค์กร เช่น การปกป้องชื่อเสียง การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู และนักเรียน” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3)

ตารางที่ 4.23 สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	แนวทางการพัฒนา
1. การเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู และการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างจิตสำนึกส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน - หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสวัสดิการให้ครูในรูปแบบต่าง ๆ - การปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู - เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ครูรักพร้อมเสียสละเพื่อส่วนรวม
และการสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - ใช้มาตรฐานในการประเมินแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) - สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู ด้วยระบบ TEPE Online - สถานศึกษาจัดประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน
2. ให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการ - จัดกิจกรรมหรือ โครงการและสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง
3. การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> - การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง - การใช้มาตรการปฏิบัติตามคำสั่ง การเรียกประชุมการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของครู
และการยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู	<ul style="list-style-type: none"> - มีการประเมินผลด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง - สร้างและปลูกฝังให้ครูรักในวิชาชีพครู

จากตารางที่ 4.23 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีดังนี้

การเสียดสีพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ได้ ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ สร้างจิตสำนึกส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสวัสดิการให้ครูในรูปแบบต่างๆและการปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู ตามลำดับ

การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ครูรักพร้อมเสียดสีเพื่อส่วนรวม และสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ใช้มาตรฐานในการประเมินแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู ด้วยระบบ TEPE Online และสถานศึกษาจัดประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน ตามลำดับ

การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ สามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการ และจัดกิจกรรมหรือโครงการและสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการ และ การนำหลักธรรมมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ตามลำดับ

การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู และยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ได้ข้อมูลตามลำดับดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง และการใช้มาตรการปฏิบัติตามคำสั่ง การเรียกประชุมการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของครู ตามลำดับ

การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีการประเมินผลด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และสร้างและปลูกฝังให้ครูรักในวิชาชีพครู

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment Research) มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน 1) การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม 2) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 334 คน โดยการวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 35 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพที่เป็นอยู่จริงเท่ากับ 0.975 และมีค่าความเชื่อมั่นในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นเท่ากับ 0.953 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 23 ข้อ โดยใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีและได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เทคนิคในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ สรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1.1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.27 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.23 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 64.67 ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.12 และดำรงตำแหน่งเป็นครู จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 97.01 ตามลำดับ

5.1.2 สภาพที่เป็นอยู่จริงในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ และด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

แต่สภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ตามลำดับ

5.1.3 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index: PNI_{modified} ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ตามลำดับ

การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นย่อย ผลการวิจัยพบดังนี้

5.1.3.1 ด้านดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับสถานะของตนเอง รองลงมาคือ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ ดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรมีความอดทน และใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

5.1.3.2 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ พบว่าข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล รองลงมาคือ การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า และการตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม ตามลำดับ

5.1.3.3 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รองลงมาคือ การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อผู้ปกครองแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพของศิษย์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามลำดับ

5.1.3.4 ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ พบว่าข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือ การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู และการยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิจัยสาเหตุของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

5.1.4.1 ด้านดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม การศึกษาประเด็นการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับสถานะของตนเอง สาเหตุของความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับความสำคัญสามลำดับแรก ดังนี้ 1) สภาพปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน 2) ปัจจัยเกื้อหนุนให้ครุมีหนี้ได้ง่าย และ 3) ผลจากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจที่มีอยู่เดิมภายในครอบครัว

5.1.4.2 ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ การศึกษาประเด็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล สาเหตุของความต้องการจำเป็นเรียงตามลำดับความสำคัญแต่ละประเด็นสามลำดับแรกดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด พบว่า 1) ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบวินัยครูอย่างแท้จริง 2) สภาพทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันและ 3) ระบบบริหารราชการ เป็นระบบอุปถัมภ์

ประเด็นที่ 2 วางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล พบว่า 1) ครูไม่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ครูไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงานน้อย และ 3) ครูไม่ได้พัฒนาศักยภาพการฝึกฝนประสิทธิภาพความสามารถในชีวิต

5.1.4.3 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การศึกษาประเด็นการรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และการรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สาเหตุของความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับความสำคัญแต่ละประเด็นสามลำดับแรกดังนี้

ประเด็นที่ 1 การรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ พบว่า 1) หน่วยงานองค์กรจัดอบรมได้ไม่ตรงกับความต้องการของบุคลากร 2) ไม่ตระหนักในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ และ 3) ไม่มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 2 การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน พบว่า 1) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องค่อนข้างน้อย 2) การพัฒนางานวิชาการกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกค่อนข้างน้อย 3) ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมของท้องถิ่นส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ที่ยังขาดการบูรณาการ

5.1.4.4 ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การศึกษาประเด็นการเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และสนับสนุน

และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูสาเหตุของความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับความสำคัญแต่ประเด็นสามลำดับแรกดังนี้

ประเด็นที่ 1 การเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู พบว่า 1) ครูไม่ตระหนักถึงจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู 2) ครูต้องปรับพฤติกรรมตามสภาพทางเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และ 3) ระบบการจัดการศึกษาครูไม่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่เก่งและดีมาเป็นค

ประเด็นที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก พบว่า 1) ครูไม่มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ 2) ครูมีความรู้สึกถึงความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นที่ 3 การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า 1) ครูมีความตระหนักในการปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กรในระดับน้อย 2) ครูมักคิดว่ามีความเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องพัฒนา และ 3) การกระตุ้นหรือการเน้นย้ำเพื่อให้เกิดความตระหนักในด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีน้อย

5.1.5 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามความต้องการจำเป็นสูงสุดของแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

5.1.5.1 ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม การศึกษาประเด็น การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง เรียงตามลำดับความสำคัญสามลำดับแรก ดังนี้ 1) ส่งเสริมครูมีความรู้ตระหนักเห็นความสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) ให้ความรู้บุคลากรในการวางแผนทางการเงิน 3) รัฐบาลควรมีการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู

5.1.5.2 ด้านการมีวินัยและความรับผิดชอบการศึกษาประเด็น การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล เรียงตามลำดับความสำคัญแต่ประเด็นสามลำดับแรกดังนี้

ประเด็นที่ 1 การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด พบว่า 1) จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบวินัย 2) ผู้บริหารหรือหัวหน้าองค์กรต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ 3) ผู้บังคับจัดระบบให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา (ระบบคุณธรรม)

ประเด็นที่ 2 การวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล พบว่า 1) ส่งเสริมการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การบริหารงานโดยการสร้างแรงจูงใจ

หรือสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และ 3) สนับสนุนด้านงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาการที่มีความจำเป็นในการสังคมปัจจุบัน

5.1.5.3 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การศึกษาประเด็น การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ และการรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เรียงตามลำดับความสำคัญแต่ประเด็นสามลำดับแรกดังนี้

ประเด็นที่ 1 การรับผิดชอบต่อหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ พบว่า 1) ส่งเสริมให้มีการจัดอบรมที่เน้นเชิงปฏิบัติการให้มีความสอดคล้องความต้องการของครู 2) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความสามารถและสาขาวิชาที่ต้องการ และ 3) มีการติดตามผลหลังการอบรมให้มีการต่อเนื่อง

ประเด็นที่ 2 การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน พบว่า 1) สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิชาการ และ 2) สถานศึกษาและชุมชน ร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการบูรณาการในการเรียนการสอน

5.1.5.4 ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การศึกษาประเด็น การเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักและการสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เรียงตามลำดับความสำคัญแต่ประเด็นสามลำดับแรกดังนี้

ประเด็นที่ 1 การเสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู พบว่า 1) สร้างจิตสำนึกส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรจัดสวัสดิการให้ครูในรูปแบบต่าง ๆ และ 3) การปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู

ประเด็นที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก พบว่า 1) เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ครูรักพร้อมเสียสละเพื่อส่วนรวม และ 2) สถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 3 การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า 1) ใช้มาตรฐานในการประเมินแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) 2) สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูด้วยระบบ TEPE Online และ 3) สถานศึกษาจัดประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

จากผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการจำเป็นด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ประเด็นการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง เป็นลำดับแรก เนื่องจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ขับเคลื่อนสู่สถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับครูเป็นประการแรกเพราะครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และปลูกฝังสิ่งต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ครูจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับ ฌัฐพจน์ ยืนยง (2555, น. 143-145) พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติตามด้านความมีเหตุผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ เชื่อว่าถ้าดำรงชีวิตอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผลจะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นและดำรงชีวิตอยู่ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นบนพื้นฐานของเหตุและผล ทำให้ข้าราชการครูเลือกที่จะดำรงตนอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี ถึงสาเหตุพบว่าเกิดจากสภาพปัญหาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ซึ่งสาเหตุดังกล่าวจึงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยพบว่า ผลการสำรวจความเชื่อมั่น “ครูไทย” ปี 2558 ในประเด็นที่มีคะแนนความเชื่อมั่นต่อครูไทยน้อยที่สุด พบว่า 2 ใน 3 เป็นประเด็นการไม่เป็นหนี้สินและการรู้จักประหยัดไม่ฟุ้งเฟ้อ (ฌัฐพล แยมจิม, 2558) สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาหนี้สินของครูเป็นปัญหาที่มักจะถูกกล่าวถึงเมื่อเกิดปัญหาคุณภาพการศึกษาของไทยที่ต่ำกว่ามาตรฐานเป็นผลมาจากครูไม่มีเวลาเอาใจใส่นักเรียนเท่าที่ควรเพราะต้องเอาเวลาไปทำงานพิเศษเพื่อชดใช้หนี้ และครูจำนวนหนึ่งที่ไม่ยึดถือหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต (สมาคมครูไทย, <http://www.thada.net>) โดยปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างนี้ของครู เพราะครูเองเป็นสมาชิก

ในโครงการสวัสดิการเงินกู้ในรูปแบบต่างๆ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสศ.) ซึ่งมีโครงการที่เปิดโอกาสให้ครูสร้างหนี้ได้มากมาย (ศรีณรงค์ ชูศรีนวล, 2552) ซึ่งปัญหาด้านการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับความรุนแรงมากที่สุด 3 ลำดับแรกเป็นเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เรื่องของสวัสดิการ และเรื่องของงานสนับสนุน ที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจสำหรับครูส่วนใหญ่ ซึ่งให้เห็นว่าปัญหาสำคัญของครู โดยเฉพาะปัญหาหายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่ส่งผลโยงโยไปสู่วิถีชีวิตหนี้สินครู ปัญหาคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของผู้ที่เป็นครู ปัญหาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนที่ต่ำลง (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2556, น. 332-333)

สำหรับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม เรื่อง การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเองจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ควรให้การส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ความรู้บุคลากรในการวางแผนทางการเงินและรัฐบาลควรมีการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ซึ่งสอดคล้องกับบุญเรือง ลาแสง (2554, น.118) พบว่า ข้าราชการครูในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูผายล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการพึ่งตนเองการทำงานและการแก้ปัญหาการแสวงหาความรู้ในการทำงาน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ตลอดจนผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเชิญวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาอบรมให้ความรู้แก่ครู รวมถึงการส่งเสริมครูศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยแทรกเนื้อหาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน (รุ่งทิwa สันติผลธรรม, 2552, น. 83) แต่ไม่สอดคล้องกับ บุญญะรักษ์ คำนวนชัย (2552, น. 95) พบว่า ครูมีการปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสูงถึงระดับมากแต่ยังมีหนี้สินเป็นจำนวนมาก อาจเนื่องมาจากครูมีภาระความจำเป็นที่ต้องใช้เงิน คือ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ การเข้ารับการอบรม การทำวิทยฐานะในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายของการปฏิรูปการศึกษาจึงทำให้ครูมีหนี้สิน ขณะที่การพัฒนาข้าราชการให้มีรูปแบบการดำเนินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สำคัญ คือ การกำหนดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นนโยบายของรัฐที่ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติ (ผองจิตต์ วงศ์ธีรญาณเดช, 2551, น. 117) โดยภาครัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายในเรื่องการพัฒนาครูให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุง

ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู การแก้ปัญหาหนี้ครู โดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, น. 7) ดังนั้นในเบื้องต้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และค่านิยมในการปฏิบัติงานในหน้าที่และการดำเนินชีวิตให้อยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงและผู้บังคับบัญชาเองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารสถานศึกษาและดำเนินชีวิตภายใต้หลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ผจงจิตต์ วงศ์ธรรณเดชะ, 2551, น. 115-116)

5.2.2 ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการจำเป็นด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซึ่งมีจำนวน 2 ประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล เป็นลำดับที่ 2 การประพฤติด้านวินัยของข้าราชการครูก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น การปฏิบัติหน้าที่ที่ด้อยประสิทธิภาพ ความเชื่อศรัทธาต่อตัวครูของนักเรียนและผู้ปกครอง (คัสกร คำมา, 2550, น. 21) ทั้งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของครูต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ โดยไม่สามารถละทิ้งหน้าที่ ต้องอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม กฎหมายหรือ สำนึกในความถูกต้องเหมาะสม (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553, น. 61) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของข้าราชการพบอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คือ การไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยข้าราชการ และการขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555, น. 97) ขณะที่ประวีณ ณ นคร (2551, น. 24) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยมีหลายประการ เช่น 1) ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัย โดยไม่รู้ว่ามีผิด 2) อิทธิพลบังคับบัญชา จึงทำให้จำต้องกระทำผิดวินัย 3) ความจำเป็นชกนนำทำให้กระทำผิดวินัย และ 4) ความกดดันทางอารมณ์และเพราะสภาวะทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ไม่มีทางเลือก จึงระเบิดออกมาเป็นการกระทำผิดวินัย ตลอดจนปัญหาในระบบอุปถัมภ์ ระบบราชการไทย ยึดหลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง และใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจเด็ดขาดในการให้ความดีความชอบแก่ข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาส่งผลกระทบต่ออุดมการณ์และพฤติกรรมของข้าราชการเป็นจำนวนมากซึ่งระบบอุปถัมภ์แฝงอยู่มากในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การให้ความดีความชอบ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ศศิวัฒน์ จันทวงศ์, 2557, น. 192) เพราะสาเหตุเหล่านี้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม ซึ่งหมายถึง หลักแห่งความประพฤติหรือแนวทางการ

ประพฤติกหรือการประพฤติกิประพฤติกชอบ (อุบล เลี้ยววาริณ, 2556, น. 110) และความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีผลมาจากสาเหตุขวัญและกำลังใจของครูที่ส่งผลทศนคคิที่คิในการปฏิบัติงนให้คิผลคิมกนน้อยเพียงคิ แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้ครูมีความทุมเทในการปฏิบัติงน (ธนาคจเพ็ญ, 2557, น. 112)

สำหรับแนวทงในการพัฒนาสมรรถนะหลักคานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คานมิวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ สรบุคิได้ว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้คิการอบรมควมรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบงคคิบทงขาราชการครูที่บรรจุใหม่และเกำ ทงผู้ที่เปลี่ยนหน้าทิตำหน่งใหม่และเกำ สอดคคิล้องกับงนวิจัย ชัยยะ ทึงแสน (2557, น. 75) พบว่า การบริหารงนวินัยขาราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกคคิคานกนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคบุรีรัมย์ เขต 1 ทง 3 คาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมกทุกคาน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคิคิมีการเสริมสร้งวินัยการป้องกันการทำผิดวินัย และการพัฒนาวินัยขาราชการครูให้ขาราชการครูตั้งใจปฏิบัติหน้าทิตด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีความรับผิดชอบคานหน้าทิต ปฏิบัติคคิตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครคคิค ขณะทิต เจริญ ลาผล (2554, น. 78) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้งวินัยขาราชการครู สังกคคิคานกนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคกลนคร เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและขาราชการครู มีทศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีทศนะ โดยรวมอยู่ในระดับมกทง 3 คาน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีกรให้ควมรู้ควมเข้าใจเกี่ยวกับข้อบัญญัติวินัยขาราชการครูและคิคิกำหนดแนวทงในการเสริมสร้ง การพัฒนาวินัยขาราชการครู เช่น การเสริมสร้งจรรยาบรรณ การประเมินคคิตนเอง การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การลคคิละเล็กลอยมขต่ง ๆ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าทิต ขณะทิตการเสริมสร้งวินัยให้กับผู้ที่บงคคิบทงบัญชาโดยการส่งเสริมให้ขาราชการครูปฏิบัติคคิเป็นแบบอย่งทิตดี ทงในและนอกโรงเรียน ในเรื่องการครองคคิ ครองคคิ ครองงน เพราะการปฏิบัติคคิเป็นแบบอย่งทิตดีของผู้บริหารสถานศึกษาและขาราชการครูจะส่งผลให้ขาราชการครูคคิอื่น ๆ มีระเบียบวินัยเพิ่มขิ้น มีความรับผิดชอบคานหน้าทิต รู้รักสามัคคิในหมู่คคิ มีความเอื้อเฟื้อคคิผู้ร่วมงนเพื่อให้งนทิตปฏิบัติมีประสิทธิภพ (ชัยยะ ทึงแสน, 2557, น. 77) ผลการศึกษาแนวทงการพัฒนาควมมิวินัยของขาราชการครู สังกคคิคานกนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคเชียงรย เขต 3 พบว่าการปฏิบัติคคิ เป็นแบบอย่งทิตดีของผู้บริหารและขาราชการครูสามารถกระทำคิได้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือขาราชการครูข้มงวดในการสั่งสอนนักเรียน เพื่อสร้งนิสัยทิตดีงม ส่งเสริมให้คิมีการจัดการเรียนการสอนทิตเน้นพัฒนานักเรียนทงคานร่างกาย อารมณ สังกมและสติปัญญา ประพฤติกคิให้เป็นทิตยอมรับ มีความรอบรู้และทศนสมัยมีความภูมิใจในควมเป็นครู การฝึกอบรมทงวินัย สถานศึกษามีการจัดหรือส่งเสริมให้ขาราชการครูคิ

ฝึกอบรมทางวินัย เช่น การปฐมนิเทศแก่ข้าราชการใหม่ การชี้แจงมอบหมายงานให้ครูทราบเกี่ยวกับวินัยต่าง ๆ จัดให้มีประชาสัมพันธ์ให้ทราบเกี่ยวกับระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติตนทางด้านวินัยของข้าราชการครู มีการให้รางวัลและลงโทษตามสภาพเป็นจริง จัดให้มีการประเมินตนเองของข้าราชการครูในเรื่องของการรักษาระเบียบวินัย และมีการยกย่องเชิดชูเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแบบอย่างที่ดี (พรสวรรค์ ทวีสวัสดิ์, 2556, น. 38)

5.2.3 ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการจำเป็นด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความต้องการจำเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ รับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการ มีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-2561 มุ่งพัฒนาระบบราชการในด้านจิตสมรรถนะขององค์กร เป็นการพัฒนากระบวนการจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้มีความสำคัญในเรื่องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีจิตสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ต้องเร่งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน มีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ ทั้งความจำเป็นในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพของกำลังภาครัฐให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างนวัตกรรม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556, น. 22) อานนท์ หล้าหนัก (2551, น. 118) พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอนมีปัญหาสำคัญในเรื่องการจัดครูเข้าให้ตรงกับความสามารถและความถนัด เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร มีครูไม่ครบชั้นเรียน ครูมีภาระงานอื่นมาก จึงไม่มีเวลาในการวางแผนการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน ขณะที่ฤทัย คำอุดม (2550, น. 94-98) พบว่า ครูกลุ่มเครือข่ายชุมชนตาบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีความต้องการพัฒนา คือ การมีความรู้ความสามารถทักษะในการผลิต การใช้สื่อในด้านคอมพิวเตอร์และเข้ารับการประชุม อบรมสัมมนาให้มีความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านกระบวนการเรียนรู้ มีความต้องการพัฒนา คือ มีการจัดครู อาจารย์ เข้าสอนโดยคำนึงถึงความถนัดความสามารถ 3) ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง การจัดให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการประเมินผล 4) ด้านพัฒนาหลักสูตร คือ โรงเรียน จัดเอกสารคู่มือครูและวารสารวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูไว้อย่างเพียงพอ 5) ด้านการประกันคุณภาพภายใน พบว่า มีความต้องการ คือ มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบและนำผลการ

ประเมินคุณภาพภายในมาใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ มาลัย เติมจิต (2551, น. 127-128) พบว่า การสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และด้านสุดท้ายคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสาเหตุในด้านรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่มีมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ผลต่อผู้เรียน ครูจะต้องมีองค์ความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ส่งเสริมให้ความรู้ที่หลากหลายจากวิทยากรท้องถิ่นและทำเป็น โครงการต่อเนื่อง ปรับปรุงการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ การค้นคว้าด้วยตนเองและมีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (พรพิมล ประสงค์พร, 2550, น. 12) สอดคล้องกับ อุดร บัวสูง (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอตาพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทั้ง 4 เรื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกันทุกเรื่องและในปัจจุบัน โรงเรียนก็เปิดกว้างรับปัญหา ความต้องการของชุมชน ได้มีส่วนร่วมเสนอแนะความคิดเห็น และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้โรงเรียนกับชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณเคยสนิทสนมกับคณะครู นักเรียน จึงทำให้พบเห็นการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนมากขึ้น

สำหรับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน เช่น จัดอบรมให้ตรงกับความต้องการและเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุดจำแนกตามความต้องการจำเป็นมากที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียนคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอนคือ การจัดอบรมให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนคือ การส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (ฌฐภัทสร ชื่นสุขสมหวัง, 2557, น. 544-546) สอดคล้องกับ สุนิสา วราเรื่องฤทธิ์ (2551, น. 135) ที่ว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ สำหรับด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ รับฟังคำถามของศิษย์และให้ความช่วยเหลือศิษย์

สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน แนะนำแนวทางให้ถูกต้องให้กับลูกศิษย์ให้โอกาสศิษย์แต่ละคน ได้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ สนทนาได้ถามทุกข์สุขของศิษย์และช่วย แก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์ ส่วนข้อที่ครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้ความเป็นกันเองกับ ศิษย์มอบหมายงานตามความถนัดและความสนใจ ปรีกษาหารือกับผู้ปกครอง เพื่อนักเรียนเพื่อหา สาเหตุและวิธีแก้ปัญหของศิษย์ และร่วมกิจกรรมกับศิษย์เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม นอกจากนี้ในส่วนที่สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูประสานงานความร่วมมือ ในการพัฒนางานวิชาการกับ องค์กรหรือหน่วยงานอื่น มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 29 ที่ว่าให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการ เรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและ รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความ ต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชนและ ในสภาพปัจจุบันการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุดได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ เนื่องจากงาน ประชาสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับ ชุมชน เช่น การนำเสนอให้ชุมชนได้ทราบถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา การเผยแพร่ข่าวสารการ ดำเนินการของสถานศึกษา กิจกรรมที่ปฏิบัติโดยทั่วไป เช่น การประชุมผู้ปกครอง การจัดทำจุดสาร สิ่งพิมพ์ ป้ายประกาศ การเยี่ยมบ้านนักเรียน รายการเสียงตามสาย หรือการพูดประชาสัมพันธ์ในงาน พิธีต่าง ๆ ที่มีโอกาส (ประสิทธิ์ เพชกรลิน, 2557, น. 14)

5.2.4 ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการจำเป็นด้านด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความต้องการจำเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ เสียดสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมเป็นหลัก และสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู เมื่อสังคม เปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมทุนนิยมและมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมากขึ้นย่อมส่งผลให้ค่านิยม และเจตคติของผู้ประกอบอาชีพครูเปลี่ยนแปลงไป อาชีพครูจึงไม่ได้รับความสนใจจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและผู้ที่มื่อุดมการณ์ในการประกอบอาชีพ ประกอบกับความเชื่อทางด้านคุณธรรม และศีลธรรมในสังคมทำให้ครูบางส่วนขาดจริยธรรมในการประกอบอาชีพ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2554,

น. 89) ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ (นิตยา กัณณิกภรณ์, 2553, น. 72) ดังนั้นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Feeling of Belonging) ความจงรักภักดี (Loyalty) และการยึดถือเป็นแบบส่วนหนึ่งของทัศนคติเกี่ยวกับการงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็เป็นทัศนคติของบุคคลที่แสดงถึงความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร (ฉรรรัตน์ เป็นเมือง, 2550, น. 13) สอดคล้องกับ พัศณีย์ อรรถสฤตรัตน์ (2552, น. 107) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอน มีอิทธิพลด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมทั้งยังพบว่า เจตคติต่ออาชีพครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เนื่องมาจากครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อมีความรู้สึกดีก็จะสามารถทำให้ครูไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ได้ เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ก็ยังเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด

สำหรับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (อรพรรณ เสียงสนั่น, 2552, น. 66) นอกจากนี้พบว่า การให้ขวัญและกำลังใจ ตามบทบาทของผู้บริหาร ในการให้ขวัญกำลังใจในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครู ทั้งในภาพรวมและรายชื่อส่วนมากอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การใช้เทคนิคและคำพูดในการสร้างความคุ้นเคยและความไว้วางใจจากข้าราชการครูทุกคน การจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของข้าราชการครูในสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจให้ครูจัดทำผลงานที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับ อรพิน เทพจอมใจ (2553, น. 74) พบว่า ความรักในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ มีความพร้อมที่เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีความคิดว่าจะมีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่และมีความสนใจและเอาใจใส่ต่องาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด สอดคล้องกับ พรนภาพรรณ สีหะวงษ์ (2552, น. 115) พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนวางนโยบายและแผนงาน โดยให้บุคลากรครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และจัดสรรตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบเป็นที่พอใจและ

ยอมรับของบุคลากรครู ตลอดจนสนับสนุนและให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน จนทำให้ข้าราชการครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร จึงเสียสละ ทูมเทการทำงานด้วยความตั้งใจ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ มีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูเรียงลำดับจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ในการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาสมรรถนะหลักในด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมอย่างเร่งด่วน

5.3.1.2 ผลจากการวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดแสดงให้เห็นว่าครูมีความตระหนักในการปฏิบัติตนด้วยความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรส่งเสริมการใช้สมรรถนะหลักด้านนี้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อแก้ไขปัญหาสมรรถนะในด้านอื่น ๆ

5.3.1.3 เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

บรรณานุกรม

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรใน
วิทยาลัยอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3)
พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2558). รายงานผลการศึกษาศาสนาภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ:
สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- แก้วตา สุวรรณประทีป. (2553). สภาพการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- โกญจนาท สุกระเสร์ณี. (2551). การจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM). สืบค้นจาก
<http://kmlo.crma.ac.th/km/wp-content/uploads/2012/10steacher7.pdf>
- ขนิษฐา อมรสังข์. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่าย
การศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 2 .
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ฉันท ชาดุทอง. (2555). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551. นครปฐม: เพชรเกษม การพิมพ์.
- จรรยา มีสิม, กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม และ จิราพรรณ ชอรัญ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตใน
ประเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- จันทร์แรม เรือนแป้น. (2556). เหตุแห่งทุกข์ที่นำไปสู่ความสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของครูไทย.
วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 9(3), 332-333.
- จำลอง ราชโยธา. (2552). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการ
เรียนรู้คิดวิเคราะห์โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- จิราประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิราพร สุนันทานนท์. (2555). การประเมินผลโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงาน
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- เจริญ ลาภม. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวินัยข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. (2551). วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเอกสารประกอบชุด
วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช).
- ชนกนาถ กัปตพล. (2550). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนากระบวนการปรับปรุง
โรงเรียนหลังตรวจสอบคุณภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).
- ชรินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล
วิทยาเขตศาลายา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ชลารักษ์ นุชแดง. (2555). การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนกรมการพัฒนาชุมชน.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ชัยยะ ทังแสน. (2557). การบริหารงานวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏบุรีรัมย์).
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- เขาวนิ นาดควงศ์. (2551). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ญาณี ล้วนประเสริฐ. (2553). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรรรัตน์ แป้นเมือง. (2550). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ณัฐภรณ์ หลวงทอง และ ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2553). **การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาดังตั้งองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- ณัฐพจน์ ยืนยง. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ณัฐพล แยมฉิม. (2558). **“ความเชื่อมั่นครูไทย” ปี 2558**. สืบค้นจาก http://suandusitpoll.dusit.ac.th/UPLOAD_FILES/POLL/2559/PS-2559-1452147314.pdf.
- ณัฐภัตสร ชื่นสุขสมหวัง. (2557). **การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ดนัย เทียนบุณ. (2550). **ความสามารถในทศวรรษ ดนัย เทียนบุณ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ อาร์ อินฟอร์เมชัน แอน พับลิเคชัน.
- ดัสกร คำมา. (2550). **การศึกษาดำเนินการรักษาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ตรามิสา อินคำ. (2554). **การประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะจรรยาบรรณครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ธนา ดุจเพ็ญ. (2557). **การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธรรมศักดิ์ ศรีสงคราม. (2553). การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือน จังหวัดมุกดาหารที่มีประสิทธิภาพการทำงานและสังกัดกลุ่มภารกิจต่างกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสารคาม).
- ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์. (2558). แม่พิมพ์ของชาติกับการละเมิดจรรยาบรรณในวิชาชีพครู. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก http://rescom.trf.or.th/display/keydefault.aspx?id_colum=3202
- ธาริณี อภัยโรจน์. (2553). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีพิเศษสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตศาลายา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- นนทยา สร้อยพะยอม. (2554). แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- นรินทร์ ชัยวิฑูรย์. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัทโตโยต้าในทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- นิตยา กัณณิกากรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นุชรินทร์ สุวรรณชาติ. (2550). การศึกษาจรรยาบรรณของข้าราชการครูใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2555). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. สืบค้นจาก <http://www.watpon.com/boonchom/05.doc>.
- บุญธรรักษ์ คำนวนชัย. (2552). การปฏิบัติตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- บุญเรือง ลาแสง. (2554). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการครู ในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูผายล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุษยมาศ แสงงาม. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของครูระดับประถมศึกษา ที่สอนไม่ตรงวุฒิการศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ: การวิเคราะห์ห้พหุระดับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. (2548). การบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ (Competency). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ประวีณ ฅ นคร. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ประสิทธิ์ เพชกรินทร์. (2557). รูปแบบการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปาริชาติ สันติเลขวงษ์. (2556). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย นักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ผการัตน์ สุขสุม. (2553). รูปแบบการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพอเพียงของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ผจงจิตต์ วงศ์ธรรมาณเดชะ. (2551). รูปแบบการดำเนินชีวิตของข้าราชการไทยภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ฝนทอง อิศรอน. (2551). การประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีวรนาถบางเขน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พรชนก เกตุกันทร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและสมรรถนะหลักของเทศบาลนครนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- พรพิมล ประสงค์พร. (2550). ครูกับความรู้ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ. วารสารวิชาการ, 10, 12-17.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรนภาพรรณ สีหะวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พรสวรรค์ ทวีสวัสดิ์. (2556). แนวทางการพัฒนาควมมีวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะยงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะยงราย).
- พัสนธิ์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1 จังหวัด สุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. (2555). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2558). การประพตติผิตจรรยาบรรณของวิชาชีพครูปี 2557 ร้องเรียนครูคดี ผู้สาว. สืบค้นจาก <http://www.tlcthai.com/education/news-teen/93576.html>.
- ภานุมาศ ฉิมนอก. (2556). การศึกษาพฤติกรรมกรรักษาวินัยครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ภาวัด ตั้งเพชรเดโซ. (2556). จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- มงคล รุ่งสว่าง. (2555). ปัญหาการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- มาลัย เจิดเจิด. (2551). การพัฒนาครูผู้สอนในด้านงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มุกิตา คงกระพันซ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เมษา นวลศรี. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัชฎา ฅ น่าน. (2550). สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รัศมี ถิ่นขาม. (2551). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- รุ่งทิwa สันติผลธรรม. (2552). การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ฤทัย คำอุดม. (2550). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมชนตาบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ลัดดาวัลย์ สืบจิต. (25556). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- วิทยา จันทร์ศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรีณยู ศิริเจริญธรรม. (2556). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ศรีณรงค์ ชูศรีนวล. (2552). **ทำไมครูถึงมีหนี้.** สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=10611&Key=hotnews>.
- ศศิวัฒน์ จันทวงศ์. (2557). **บทความเผยแพร่ : โครงการประชาสัมพันธ์การปฏิรูประบบราชการ
“ปัญหาของการบริหารระบบราชการไทย”.** สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org>.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2555). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม
สำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภมาส วนากุล. (2556). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ธนบุรี).
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core
Competencies).** สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php>.
- สมพร นัวสกุล. (2555). **การประเมินสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ศึกษาธิการภาค 10.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมาคมพัฒนาครูไทย. (2559). **แม่พิมพ์ “หนี้วิกฤต”.** สืบค้นจาก http://www.thada.net/news-detail_1261_13664.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based
Learning (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุชาติ สิริเศรษฐานนท์. (2551). **การรับรู้ในสมรรถนะหลักของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการของ
ผู้ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุณีย์ ยอดระบำ. (2554). จริยธรรมด้านการปฏิบัติงานของครู ตามหลักอิทธิบาท 4 และบรรยากาศใน
องค์การที่พยากรณ์พฤติกรรมตามบทบาทของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 12. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ).
- สุนิสา วราเรืองฤทธิ์. (2551). การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุพิชญา ฤทธิ์รักษา. (2554). การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลัก
บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง).
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะครูไทยศตวรรษที่ 21 เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต
1-2 หลักสูตรการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
_____. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. สืบค้น
จาก http://www.tu.ac.th/org/ofrector/planning/m1_m1/m1_m11/05_plan.pdf.
- สำนักงานกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). รายงานการประเมินและติดตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา). (2558). ข้อมูล
สารสนเทศ ปีการศึกษา 2558. นนทบุรี: พี พี เอส กิจเจริญ.
_____. (2558). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. นนทบุรี: พี พี เอส กิจเจริญ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. สืบค้นจาก
<http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____ (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้. นนทบุรี: พีเอ็ดฟิวิ่ง.
- _____ (2557). รายงานการประเมินและติดตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในฐานะเป็น กระบวนทัศน์หนึ่งของการบริหารจัดการราชการ. สืบค้นจาก http://www.goodpractice-model.com/doc_011.php.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยของ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ. (2556). 8 ทูริติการสอบคุณภาพสะท้อนคุณภาพ การศึกษาไทย. สืบค้นจาก http://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/ThaiHealth2014/thai2014_21.pdf
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2554). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. สืบค้นจาก [http:// cabinet>thaigov.go.th/bb_main3/hm](http://cabinet>thaigov.go.th/bb_main3/hm).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2553). คู่มือเส้นทางครุมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อนันต์ นามทองต้น. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อเนก เทียนบูชา. (2552). การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อรพิน เทพจอมใจ. (2553). ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุรกันดาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขียงราย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเขียงราย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรถพร เจือสกุล. (2554). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน กรณีศึกษาบริษัท ชัมมิท แพลมมบิ่ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรวรรณ เสียงสนั่น. (2552). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ละ อำเภอฟาง จังหวัด เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- อานนท์ หล้าหนัก. (2551). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลำพูน เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- อาภัสรา ศิย์ง. (2551). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตกรุงเทพ ตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- อาลิษา ทองทวี. (2553). สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอนสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อิสหาค นุ้ยไธ้. (2556). สมรรถนะครูอิตลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสตูล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อุคร บัวสูง. (2550). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอตาพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2556). ความเป็นครูวิชาชีพ. ในเอกสารทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, (27 ก.พ. 56), 203-204.
- Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australia. (2002). **Employability skills for the future.** [n.p.].
- Boyatzis, Recharad E. (1982). **The Competent Manager : A Theory of Effective Performance.** New York, NY: John Wiley & Sons.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fox, E. Professional development: From technophobes to teach believers. (2007, July). **T.H.E. Journal**. 34(7), 36-37 . Available from <http://www.eric.ed.gor>.
- Gunnel Colneruda. (2006). **Publishig models and article dates explained**. [n.p.]. 365-385.
- Hoge, M., Tondora, J., & Marrelli., A. (2005). The Fundamentals of workforce company: Implications for behavioral health. **Administration and Policy Mental Health**, 32(5/6), 509-532.
- Mormon, D. H. (2002). **Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs**. Doctoral Dissertation, University of Tennessee.
- Peter, W. Kennedy, & Sandy Grogan Dresser. (2005). "Creating a Competency-Based Workplace," **Benefits Compensation Digest**. 42(2), 20-23.
- Peine, J . (2009). **The educator's professional growth plan : A process for developing staff and improving instruction**. Available from <http://www.eric.ed.gor>.
- Rouda, R. H., & Kusy, M. E. (1996). Needs assessment of the first step. Available from http://alumnus.caltech.edu/rouda/T2_NA.html.
- Shermon, Ganesh. (2000). **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment and Development Centres**. India: McGraw-Hill.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). **Planning and conducting needs assessments**. Thousand Oaks, CA: Sage.

ภาคผนวก





ภาคนวค ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาอุดมศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ประจำสาขาเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. อาจารย์สุกัญญา บุญศรี อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
5. ดร.วิทยา ศรีชมพู่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3



ที่ ศธ 0578.02 / 0281.2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

25 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวจุรีรัตน์ บุญทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจุรีรัตน์ บุญทอง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถาม

(การหาค่า IOC)

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

จังหวัดนนทบุรี : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

ตอนที่ 2 สภาพความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ข้อที่	สภาพความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ									
1	เชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครู	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	ให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	เสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	รักษาเกียรติและชื่อเสียงของวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ									
9	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
10	ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนา สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
13	มีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	วางแผนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรใน สถานศึกษาอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	มุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในทางที่ ก่อให้เกิดความเสียหายและแสวงหาผลประโยชน์ ต่อตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17	ยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตนเอง และพร้อม แสวงหาแนวทางแก้ไขเมื่อผลของการปฏิบัติงานไม่ บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม									
18	ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับสถานะของตนเอง	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
19	ดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความ อดทน	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
20	ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเหตุและผล	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการ ดำเนินชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ในการดำรงชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	ใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี									
25	ยึดมั่นในศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือเป็นแนว ปฏิบัติในการดำเนินชีวิต	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
26	ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น การแต่งกาย การพูดจา และการวางตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนา สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
28	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	วางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	รับผิดชอบหน้าที่ต่อศิษย์ด้วยการให้คำแนะนำสั่ง สอนด้วยความรักและเมตตา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	รับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหา ของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	รับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการใฝ่หา ความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการ จัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	รับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับ โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติ ตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี : การประเมินความ
ต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้าน
จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัด
นนทบุรี: การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยแบ่ง
ออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถาม
เกี่ยวกับสภาพความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
จำนวน 35 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนาจัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อจัดลำดับความ
ต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความต้องการ
จำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
หลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำใ้ครบทุก
ข้อทั้งสามตอน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญด้วยดี
จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจุรีรัตน์ บุญทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. อายุ

2.1 () 20 - 30 ปี

2.2 () 31 - 40 ปี

2.3 () 41 - 50 ปี

2.4 () 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

3.1 () ปริญญาตรี

3.2 () ปริญญาโท

3.3 () ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

4.1 () น้อยกว่า 5 ปี

4.2 () 5 - 10 ปี

4.3 () มากกว่า 10 ปี

5. ตำแหน่งปัจจุบัน

5.1 () ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา)

5.2 () ครูผู้สอน



ตอนที่ 2 สภาพความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู

คำชี้แจง : ท่านคิดว่ามีการปฏิบัติหรือพฤติกรรมในด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสภาพที่เป็นอยู่จริงในระดับใด และสภาพที่ควรจะเป็นในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องรายการที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ											
1	เชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครู										
2	ยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู										
3	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู										
4	ให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ										
5	เสียสละ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู										
6	ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก										
7	รักษาเกียรติและชื่อเสียงของวิชาชีพครู										
8	สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู										

ข้อที่	ด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพที่เป็นอยู่จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ											
9	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด										
10	ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างมุ่งมั่นให้สำเร็จตามเป้าหมาย										
11	มีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติงาน										
12	ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม										
13	มีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล										
14	วางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า										
15	มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ										
16	ไม่นำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายและแสวงหาผลประโยชน์ต่อตนเอง										
17	ยอมรับผลของการปฏิบัติงานของตนเอง และพร้อมแสวงหาแนวทางแก้ไขเมื่อผลของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์										
ด้านการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม											
18	ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง										
19	ดำเนินชีวิตด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน										
20	ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักเหตุและผล										
21	เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต										
22	ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น										
23	ดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ										
24	ใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต										
25	ยึดมั่นในศีลธรรมของศาสนาที่ตนนับถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต										

ข้อ ที่	ด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สภาพที่เป็นอยู่ จริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี											
26	ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น การแต่งกาย การพูดจา และการวางตัว										
27	ปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน										
28	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค										
29	เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน										
30	วางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข										
31	รับผิดชอบหน้าที่ต่อศิษย์ด้วยการให้คำแนะนำสั่งสอนด้วยความรักและเมตตา										
32	รับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์										
33	รับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการเฝ้าหาความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ										
34	รับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน										
35	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
.....
.....

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สาเหตุและแนวทางแก้ไข
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ชื่อ	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	
1	การเสียสละพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของวิชาชีพครู ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
2	การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
3	การสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
4	การให้การยอมรับผลงานทางวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
5	การยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพครู ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
6	มีความยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู ปัญหา/สาเหตุ ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
ด้านมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	
7	การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
8	มีการวางแผนการดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุล ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข

ข้อ	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
9	การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
10	การตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้าสอน การเข้าประชุม ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
ด้านดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	
11	การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับสถานะของตนเอง ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
12	การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
13	การดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบ ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
14	การดำเนินชีวิตด้วยความขยันหมั่นเพียรมีความอดทน ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
15	การใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ในการดำรงชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	
16	การรับผิดชอบหน้าที่ต่อสถานศึกษาโดยการเฝ้าหาความรู้ เพื่อพัฒนางานวิชาการและคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน อยู่เสมอ ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
17	การรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข

ข้อ	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
18	การมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อร่วมงานผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเสมอภาค ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
19	การปฏิบัติตนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ เช่น เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
20	การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ทอดทิ้งหรือละทิ้งหน้าที่การงาน ปัญหา/สาเหตุ แนวทางแก้ไข
ด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	
21	การวางตัวเป็นกลางและยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปัญหา/สาเหตุ..... แนวทางแก้ไข.....
22	การรับผิดชอบหน้าที่ต่อผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหาของศิษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพของศิษย์ ปัญหา/สาเหตุ..... แนวทางแก้ไข.....
23	การเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ปัญหา/สาเหตุ..... แนวทางแก้ไข.....





ภาคผนวก ง

- รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่	สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	186	35
2	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	130	24
3	วัดเขมาภิรตาราม	129	24
4	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	118	22
5	ปากเกร็ด	148	28
6	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	140	26
7	สตรีนนทบุรี	135	25
8	เบญจมราชานุสรณ์	125	23
9	บางบัวทอง	132	25
10	ศรีบุญยานนท์	105	20
11	รัตนาธิเบศร์	99	19
12	ไทรน้อย	65	12
13	โพธิ์นิมิตวิทยาคม	65	12
14	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี	45	8
15	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	52	10
16	ราชวินิต นนทบุรี	34	6
17	นนทบุรีพิทยาคม	56	10
18	ราษฎร์นิยม	26	5
รวม		1,790	334



ที่ ศธ 0578.02 / 0415

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

8 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวจूरรัตน์ บุญทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวจूरรัตน์ บุญทอง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลา เข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5775020



- รายชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูล
- ภาพในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล



รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ที่	สถานศึกษา	รายชื่อผู้บริหารสถานศึกษา
1	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	ดร.วิทยา ศรีชมภู
2	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	นายนรากร ไหลหรั่ง
3	วัดเขมาภิรตาราม	นายอริชาติ สวัสดิ์
4	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	นายสมชาย ปิ่นทอง
5	ปากเกร็ด	นายนพรัตน์ จันทะพันธ์
6	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	นายโชคดี วิหคเหิร
7	สตรีนนทบุรี	ดร.ชนะสิทธิ์ ศิริวรรณธรรม
8	เบญจมราชานุสรณ์	นายสนอง ตรงเที่ยง
9	บางบัวทอง	ดร.เฉลียว ยาจันทร์
10	ศรีบุญยานนท์	ดร.ไพยม จันทร์น้อย
11	รัตนาธิเบศร์	นายธีรวัฒน์ กฤษณะพันธ์
12	ไทรน้อย	นายสุทธิชัย ดิษฐใจเย็น
13	โพธิ์นิมิตวิทยาكم	นายประพันธ์ สุนทรวรกุล
14	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี	นายสุเพชร ยอดดา
15	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	สมศักดิ์ จีพันธ์
16	ราชวินิต นนทบุรี	นายรังสิมันต์ ยาละ
17	นนทบุรีพิทยาคม	นางธราภรณ์ พรหมคช
18	ราษฎร์นิยม	นายชลัท ทิพย์สมัย
รวม		18 คน



ที่ ศธ 0578.02 / 0633 . 16

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

19 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์นิยม

เนื่องด้วย นางสาวจุรีรัตน์ บุญทอง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 3 จังหวัดนนทบุรี : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวจุรีรัตน์ บุญทอง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าสัมภาษณ์เก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี

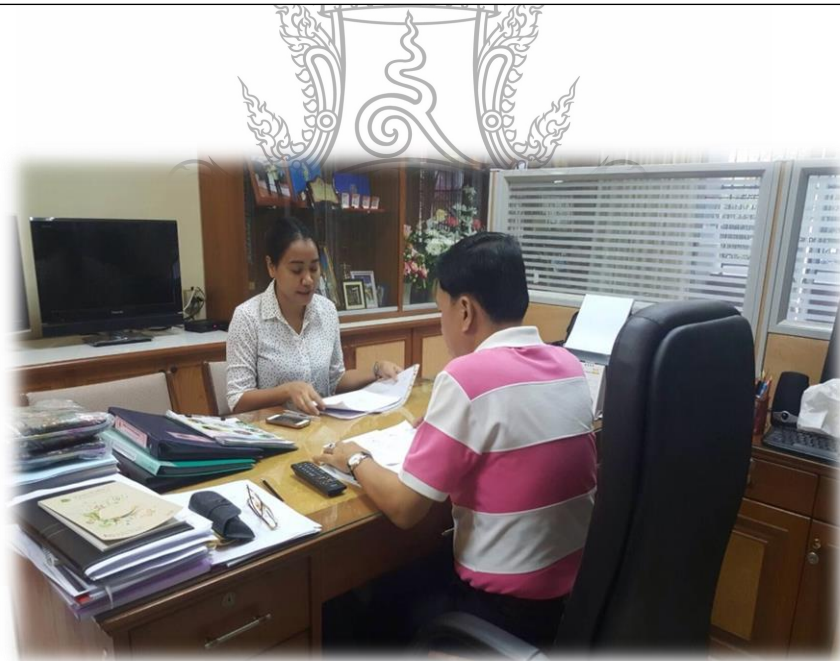


ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี





ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี





ผู้วิจัยมอบของที่ระลึกเพื่อเป็นการขอบคุณในความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวจूरรัตน์ บุญทอง
วัน เดือน ปีเกิด 19 มิถุนายน 2529
ที่อยู่ 126/838 หมู่ 5 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
การศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการสอนสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยบูรพา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน
พ.ศ. 2554 - 2556 ครูผู้ช่วย โรงเรียนนวมราช “ประชานิมิต” จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
โทรศัพท์ 088-0913968
อีเมล jureerat.rmutt@gmail.com

