

แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนขนาดเล็กในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

THE GUIDELINE FOR POTENTIAL DEVELOPMENT OF THAILAND 4.0 TEACHERS IN SMALL-SIZE-SCHOOLS UNDER PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

รัฐวัลย์ เหมือนมาตร¹

Ratthawan Muanmart

พระครูกิตติญาณวิสิฐ²

Phrakhru Kittiyanaavit

อุคร เขียวอ่อน²

Udon Kiew-on

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ²

Phrakrusangkarak Chakkrit Bhuripanyo

เกษม แสงนนท์²

Kasem Saengnont

Corresponding Author E-mail: purat1978@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพศักยภาพของครู 2. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของครู 3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนขนาดเล็กในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเขต (Mixed Methods) ประชากรเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา 160 คน ผู้บริหารโรงเรียน 5 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพศักยภาพของครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. วิธีการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติงาน ครูควรมีเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน หาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบงานที่มอบหมายด้วยความอดทน 2) ด้านการบริการ ครูควรมีมนุษยสัมพันธ์ดี ยินดีให้บริการ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง ครูควรรหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ครูควรมีความสามัคคี ให้เกียรติสมาชิกในทีม ยอมรับความคิดเห็นต่าง 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ครูควรมีธรรมาภิบาล ศรัทธาในอาชีพ รักเชิดชูอาชีพครู

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติงาน ควรลดภาระงานสอนให้น้อยลงให้กับครู และส่งเสริมให้เข้าอบรมพัฒนางานวิชาการและการสอนอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบริการ ควรเสริมสร้างจิตบริการให้กับครู พูดไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกัลยาณมิตรกับผู้รับบริการ 3)

¹ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ด้านการพัฒนาตนเอง ครูควรสร้างองค์ความรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม สร้างภาวะผู้นำ ให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน สร้างกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน และ 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ทำบุญต่อกับตราเจริญวิทยากรมาให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพครู, โรงเรียนขนาดเล็ก, ไทยแลนด์ 4.0

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows: 1) to study the present potential state of Thailand 4.0 teachers 2) to study methods of potential development of Thailand 4.0 teachers and 3) to propose a guideline for Thailand 4.0 teachers in small-size-schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1. The data were collected from 160 educational personnel in 40 schools by questionnaires and by in-depth interviews with 5 school administrators. The statistic instruments used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study found that:

1. The overall aspects of the teachers and education personnel potentials in small-size-schools are at the high level.

2. The methods of potential development of teachers in small-size-schools. There are 5 aspects as follows: 1) Operational, Teachers should understand the process of operation continually seeking new knowledge, taking responsibility for the assignments with patience. 2) Service, Teachers should have good human relations and should be happy to serve. 3) Self-development, Teachers should learn new knowledge and innovation, knowing how to use the new information technology as well. 4) Team work, Teachers should have harmonious honor team members and accept different opinions and 5) In terms of ethics, Teachers should have a good governance and faith in their profession and love and honor teaching.

3. Guidelines for developing teacher potential in small-size-schools. There are 5 aspects as follows: 1) Operational, The workload of teachers should be reduced, and teachers should be encouraged to continuously take academic and teaching training courses. 2) Service, Teachers should have a desire to serve, to speak sweetly and smile, and be a friend of the service recipient. 3) Self-development, Teachers should create new knowledge, new innovations, use information technology and communication. 4) Team work, Teachers should be encouraged to work as a team, building leadership, giving colleagues a chance and encouraging school personnel and 5) Ethics and teacher ethics, Teachers should promote the practice of merit, make merit, and invite speakers to give knowledge to enhance the spirit of teaching.

Keyword: Potential Development of Teachers, Small-size-schools, Thailand 4.0

บทนำ

โรงเรียนขนาดเล็กคือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน เป็นโรงเรียนที่มีความสำคัญกับชุมชนชนบทที่มีวิถีชีวิตเกษตรกร พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา มาตรา 9 (3) (2542, น. 7) ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา และมาตรา 10 การจัดการศึกษานั้นรัฐให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ปัญหาสำคัญของโรงเรียนขนาดเล็กคือ 1) จำนวนนักเรียนน้อยลงเนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง และปัญหานักเรียนออกกลางคัน แต่ที่ต้องดำเนินการต่อเพื่อการบริการการศึกษาแก่ชุมชน 2) ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณคิดเป็นรายหัวนักเรียนทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง 3) ขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อ นักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย จึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขาวิชา (ทีดีอาร์ไอ, 2558)

การพัฒนาศักยภาพของครู ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ครูควรมีทักษะ ความชำนาญเชี่ยวชาญงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและต้องเป็นครูมืออาชีพ คือ ครูที่มีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี โดยมีความรู้ในส่วนที่เป็นศาสตร์ด้านเนื้อหาความรู้ที่สอน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ศิลปะศึกษา หรือพลศึกษา และมีความรู้ในส่วนที่เป็นศาสตร์ด้านการสอน มีความสามารถในการปฏิบัติการสอนหรือมีศิลปะในการสอน ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้ดีมีความสามารถในด้าน ICT เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครู สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเป็นผู้ที่พัฒนาความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้รับการพัฒนาความสามารถในการคิดเป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์และรับผิดชอบในการทำงานทุกขั้นตอนและรับผิดชอบต่อผลงานที่สร้างขึ้น โดยคำนึงถึงความยั่งยืนในการอยู่ร่วมกันของพลโลกไม่คิดที่จะเอาเปรียบคนอื่นเพื่อให้สังคมได้อย่างมีความสุขจึงนับว่าครูและนักเรียนในยุค 4.0 มีความสำคัญอย่าง

ยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า
อย่างยั่งยืนต่อไป (ทีดีอาร์ไอ, 2558, น. 2)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยใน
ฐานะเป็นครูผู้สอนจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง
แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนขนาด
เล็ก ในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้มีการส่งเสริม
ศักยภาพของครูให้ครูมีความชำนาญ
เชี่ยวชาญในทุกมิติ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึง
คุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียน
ขนาดเล็ก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาศักยภาพปัจจุบันของครู
โรงเรียนขนาดเล็ก ในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพ
ของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ตามนโยบายการ
ปฏิรูปการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา
ศักยภาพของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในยุคไทย
แลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed
Methods) ประชากรเป็นครูและบุคลากร
ทางการศึกษา จากโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จาก 40 โรงเรียน
ทั้งหมดจำนวน 160 คน และผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม
(Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก
(In Depth Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ นำ
แบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความ
ถูกต้อง (IOC) แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่
สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการ
บันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบ
ลงรหัส (Coding Form) แล้วทำการวิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ประกอบด้วย เพศ อายุสถานภาพ ตำแหน่ง
ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร/การ
สอน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency)
และค่าร้อยละ (Percentage)

ระดับความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ ครู
พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง วิเคราะห์หา
ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนน
จากการตอบแบบสอบถาม 5 ระดับคือ มาก
ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อคำถามปลายเปิด จัดกลุ่มตาม
ประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด
จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจง
ความถี่ (Frequency)

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ
รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและ
ครู เชิงลึกนำมาจัดกลุ่มข้อมูล (Data
Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการ
สัมภาษณ์ทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย ด้าน
ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ด้านการบริการ
ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม

และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) พร้อมทั้งนำเสนอโดยวิธีการพรรณนาอ้างอิงคำพูดบุคคล

สรุปผลการวิจัย

1. ศักยภาพปัจจุบันของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และรายชื่อมีชื่อ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด และที่เหลือทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

2. วิธีการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนขนาดเล็กแบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ด้านการบริการ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู แต่ละด้านจะมีรายละเอียดเพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถสรุปได้ว่า ควรมี การสร้างจิตสำนึกและความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู การประเมินสมรรถนะครู การจัดอบรมเชิงระบบ การจัดองค์ความรู้ การสร้างโรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาครู การส่งเสริมให้

ครูผลิตงานวิชาการและงานวิจัย สร้างองค์ความรู้ทางนวัตกรรมใหม่ ๆ การปรับโครงสร้าง กระบวนการทำงาน วิเคราะห์สังเคราะห์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ผสมผสานกับการทำงาน/การพัฒนาตนเอง การส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้ามั่นคงทางอาชีพ และการยกย่องเชิดชูเกียรติครู และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมิน ผลการทำงานของครู

สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย สรุปตามผลการวิจัยทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนาโดยการ แนะนำวิธีการวางแผนการทำงาน แนะนำการวิเคราะห์งานประจำที่ทำ ปรับโครงสร้างงาน กำหนดเป้าหมาย และมอบหมายตรงความถนัด แนะนำการใช้โปรแกรมประยุกต์มาใช้กับงาน และนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการทำงาน

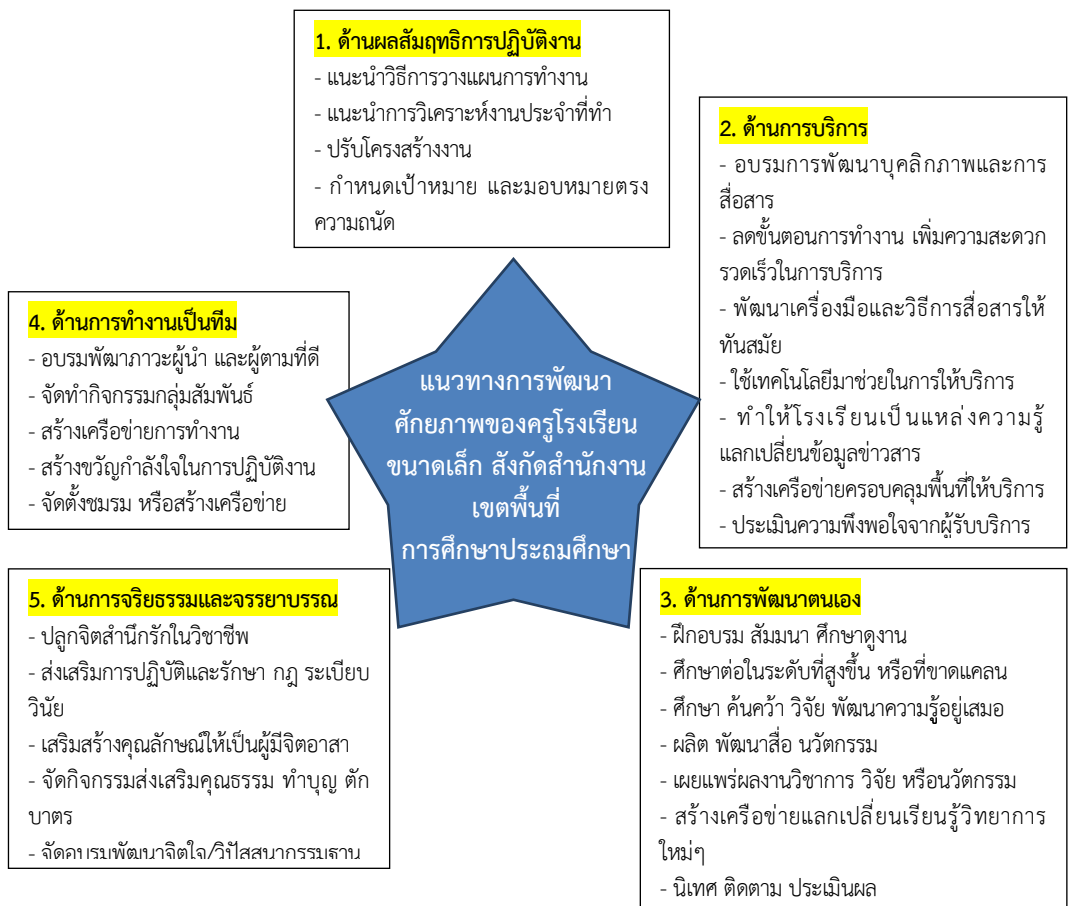
2. ด้านการบริการ มีแนวทางการพัฒนาโดยการ อบรมการพัฒนาบุคลิกภาพ และการสื่อสาร ลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความสะดวก รวดเร็วในการบริการ พัฒนาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารให้ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการให้บริการ ทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สร้างเครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ให้บริการและประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง มีแนวทางการพัฒนาโดยการ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือที่ขาดแคลน ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาความรู้อยู่เสมอ ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เผยแพร่ผลงานวิชาการ วิจัย หรือนวัตกรรม สร้าง

เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ และนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

4. ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนาโดยการ อบรมพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี จัดทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สร้างเครือข่ายการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดตั้งชมรม หรือสร้างเครือข่ายและนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ มีแนวทางการพัฒนาโดยการ ปลุกจิตสำนึกรักในวิชาชีพ ส่งเสริมการปฏิบัติ และรักษา กฎระเบียบ วินัย เสริมสร้างคุณลักษณะให้เป็นผู้มีจิตอาสา จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ทำบุญ ตักบาตร จัดอบรมพัฒนาจิตใจ / วิปัสสนากรรมฐานและประกาศยกย่อง เชิดชูเกียรติ สรุปลงเป็นภาพได้ดังนี้



อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามประเด็นต่อไปนี้

1. ผลโดยภาพรวมทั้ง 5 ข้อ โดยมีข้อ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก มีการ

เปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นกระบวนการสู่แนวทางการพัฒนา ศักยภาพครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในยุคไทยแลนด์ 4.0 และที่ข้อเหลือทั้งหมด อยู่ในระดับมาก เพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า กระบวนการ

เสริมสร้างศักยภาพของครู ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อย่างมีระเบียบแบบแผนในรูปแบบและวิธีการต่างๆทางวิชาการของครูแต่ละคนโดยมุ่งผล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของครูไว้ดังนี้ ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน คำว่า “ศักยภาพ” มารวมกับคำว่า “ครู” จึงได้เป็นคำใหม่ คือ “ศักยภาพครู” และสามารถ อธิบายความหมายได้ว่า ศักยภาพครูเป็นมวบรวมของความสามารถ ด้านการจัดการเรียนการสอนและวิธีการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษาวิเคราะห์ ครูที่มีศักยภาพสูง คือ ผู้ที่มีภาพรวมของความรู้ ความสามารถสูง บุคลิกภาพดี เรียนรู้ได้ดี ทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี คุณภาพ ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีศักยภาพต่ำ คือ ผู้ที่มีมวบรวมของความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ การเรียนรู้ ผลงานมีประสิทธิภาพไม่ดีพอ ครูบางคนมีความสามารถ มีทักษะบางอย่าง บางเรื่องสูง และอาจมีบางหรือความสารถบางเรื่องหรือ บางทักษะต่ำ เมื่อพิจารณาในภาพรวมก็อาจจะสรุปเป็นภาพรวมของศักยภาพครู ก่อนข้างสูง ปานกลาง หรือต่ำแล้วแต่กรณี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (ลือบางใหญ่) (2559) ได้

วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย คือ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ มีจิตสาธารณะกุลทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ผู้บริหารและครูมีศีลธรรม พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ มีคุณธรรม ด้านดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารและครูยกย่องผู้ที่ได้รับความสำเร็จและสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนได้รับการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ผู้บริหารและครูสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรม และมีการประชุม แก้ไขปัญหาาร่วมกัน และแนวทางการพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคลากร ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีระเบียบวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ ด้านดำรงรักษาบุคลากร ควรใส่ใจความทุกข์-สุขของครู บุคลากรและนักเรียน ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร ควรพิจารณาความสามารถตามมาตรฐาน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ยกย่องชมเชยและมอบประกาศนียบัตรเกียรติคุณให้บุคลากรดีเด่น เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

2. ด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เข้าร่วมกิจกรรมทาง

วิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่จัดขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เสมอ ในการวางแผนและตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองให้เป็นไปกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชนเสมอ และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่นมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี/เกินมาตรฐานที่วางไว้ มีการศึกษากระบวนการเพื่อพัฒนางานให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ตลอดถึงการสร้างสรรค์ผลงาน พัฒนางานสม่ำเสมอและทำทลายตนเองแต่ก็ประสบความสำเร็จได้ ด้วยดีสอดคล้องกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องเพื่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานคือ 1) สามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การปฏิบัติงาน 2) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ 3) ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และ 4) ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ คือ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการ

ทำงานให้ดียิ่งขึ้นพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีัญญรัตน์ จอกสถิต (2553) ได้วิจัยเรื่อง "โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐาน และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ" ผลการวิจัย พบว่า 1) โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู เป็นโมเดลที่เหมาะสมสำหรับศึกษานิเทศก์นำไปใช้ในการพัฒนาครู มีเป้าหมายที่มุ่งสร้างสมรรถนะด้านการประเมินของครู ให้ครูใช้ผลการประเมินสู่ การพัฒนาการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จักครูเป็นรายบุคคล ครูวางเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามความต้องการ พัฒนาให้ครูบรรลุเป้าหมาย และประเมินการบรรลุเป้าหมายของครู ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ ศึกษานิเทศก์มีบทบาทการสร้างสมรรถนะการประเมินแก่ครู ด้วยการอบรมร่วมกับการอำนวยความสะดวกสนับสนุนครู สร้างความกระจำ และให้อิสระครูในการกำหนดตนเอง ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนครู และประเมินครู เพื่อสะท้อนผลการประเมินแก่ครู และครูมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ 2) ผลการทดลองใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน และมีแนวโน้มในการใช้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานมากขึ้น ครูสามารถประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของตนเอง นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ และจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้ ใน

กระบวนการพัฒนา มีครูส่วนหนึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองจนครบวงจร และ 3) บทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการทดลองใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู พัฒนาครู คือ สร้างการยอมรับจากครู มุ่งเน้นให้ครูเกิดสมรรถนะด้านการประเมินกระบวนการพัฒนาจะมีความยั่งยืน เมื่อครูใช้ผลการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาตลอดเวลา

3. ด้านการบริการ อยู่ในระดับมาก เพราะว่า การให้บริการด้วยความเมตตาและเต็มใจในการให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ตอบข้อสงสัยหรือให้คำแนะนำที่ดี และแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการที่ต่อเนื่อง รวดเร็ว อย่างเป็นกัลยาณมิตร เสียสละ เอื้อเฟื้อ ให้ความช่วยเหลือเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการจนเป็นที่ประทับใจอยากมาใช้บริการอีก ตลอดถึงบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม เป็นมิตร ต่อผู้มาติดต่อประสานงาน และข้อที่เหลือทั้งหมด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ชัดเจนและถูกต้องต่อผู้ขอรับบริการ การดูแล ผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจและความพึงพอใจและนำข้อขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริการมาปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ ของสมรรถนะการบริการที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาย

ฝน วิบูลรังสรรค์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดพิษณุโลกโดยใช้การจัดการความรู้" ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิจัย และดำเนินการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ 1) มีการประชุมชี้แจง สร้างความตระหนักให้กับคณะครูในโรงเรียน 2) ดำเนินการจัดการความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีรูปแบบแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบทของสถานศึกษา ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผลการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานของครูพบว่า ได้ 3 กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเหมือนกันดังนี้ 1) เป้าหมายการดำเนินการ 2) กระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ในส่วนของเป้าหมายการดำเนินการ ทั้ง 3 รูปแบบ การกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และนโยบายของสถานศึกษานั้น ๆ

4. ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เพราะว่า การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ได้มาซึ่งประสบการณ์ต่างๆด้านความรู้ใหม่ ๆ ในการสร้างองค์ความรู้ทางนวัตกรรม สร้างสรรค์ วิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นที่ยอมรับในศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตปัจจุบันอย่างสันติ สุขตลอดถึงมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นสม่ำเสมอ

สนใจ ติดตาม ความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับงานหรือเหตุการณ์ปัจจุบัน การศึกษาหาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ และองค์ความรู้ใหม่ๆที่เกี่ยวข้องในอาชีพของตนเองและมีความรอบรู้ในเรื่ององค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองตลอดถึงการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและบุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ คติยา อายูยีน (2557) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน” ผลการวิจัย คือ 1) การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับหลักพุทธธรรมของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า การบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจา ให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสม และมีความงดงาม ที่ช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความ น่าเชื่อถือในสังคมมากยิ่งขึ้น (2) ขั้นตอนปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น มั่นคง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ที่ช่วยในการเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรและ (3) ขั้นตอน

ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็น ประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างและป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 2) สภาพปัญหาและสภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า สภาพปัญหาใหญ่ ๆ มีทั้งสิ้น 5 ประการ ได้แก่ (1)สภาพปัญหา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) สภาพปัญหาด้านการบริการที่ดี (3) สภาพปัญหาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) สภาพปัญหาด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม (5) สภาพปัญหาด้านการทำงานเป็นทีม จึงทำให้การพัฒนาไม่ตรงกับสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคน เช่น ทำงานไม่ตรงกับสายงาน การถูกย้ายไปทำงานด้านอื่น ข้อคุณธรรม จริยธรรมวินัยยังมีน้อย เพราะเน้นแต่ทักษะ ฝีมือและความชำนาญวิชาการ ไม่ได้เน้นคุณธรรม การเอาใจใส่หรือให้ความสำคัญ กับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีน้อย ขาดการร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานภายในและ ภายนอก หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ ประเด็นเหล่านี้เป็นทั้งปัญหาและเป็นอุปสรรคที่ขวางกั้นที่ จะทำให้ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือพัฒนาแรงงานภาคใต้ตอนบน 3) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือ แรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบไปด้วย (1) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามด้านการบริการที่ดี (3) กลยุทธ์

การพัฒนาสมรรถนะด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (5) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบ กติกา กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (อภิสัสลสิกขา) จนสามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทาง จรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ (อภิจิตตสิกขา) ของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานใน ให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และเพื่อการแก้ไขปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้การฝึกปฏิบัติ 2 ประการดังกล่าว เป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะ ความฉลาด ความชำนาญ ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันถ่วงที (อภิปัญญาสิกขา)

5. ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เพราะว่า การร่วมมือช่วยเหลือทีมงาน สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในทีมงาน และระดมความคิดเห็นของทีมงานที่ทำงานในทีมให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ยึดมั่น สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยของทีมงาน มีความรัก ความสามัคคี และร่วมกันผนึกกำลังใจเพื่อพัฒนาทีมงานให้เกิดศักยภาพและมีการส่งเสริมยกย่อง ให้กำลังใจ เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจและเต็มใจ รับฟังความคิดเห็นและ

เต็มใจเรียนรู้งานจากผู้อื่น คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ด้วยสติปัญญาตามความสามารถและคอยคลี่คลาย เป็นตัวกลางประสานความสัมพันธ์ภายในองค์กรเมื่อเกิดความขัดแย้งสอดคล้องกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และงานวิจัยของ นางลักษณ์ ใจฉลาด (2559) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1. ด้านความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมควร สนับสนุน การสร้างสรรค์ และเผยแพร่ นวัตกรรมการสอน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบ Bench marking มาปรับใช้อบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูสร้างสรรค์ผลงาน Best Practice เพิ่มผลผลิตทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณ 2. ด้านการคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณและการแก้ไขปัญหา ควรเน้นทักษะการคิดเพื่อสร้างรูปแบบ อบรม/สร้าง เครื่องมือเน้นทักษะกระบวนการคิด เพื่อพัฒนาทักษะการคิดด้วยกระบวนการวิจัย และกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงาน ฝึกปฏิบัติโดยใช้กรณีศึกษา (case study) เพื่อ

ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบและขั้นตอนของทักษะการคิดที่เป็นระบบ มีเครื่องมือวัดและประเมินผล 3. ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ด้านเทคโนโลยี ควรสัมมนา/อบรม/จัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการเชื่อมต่อระบบเครือข่าย ให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ประเมินผลจากพฤติกรรมการใช้และผลงาน โดยตั้งเกณฑ์การเปรียบเทียบที่ยอมรับได้ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ และใช้อ้างอิง เพื่อเทียบระดับ (bench marking) 2) ด้านสื่อ ควรจัดสรรงบประมาณ กำหนดแนวทางการพัฒนา ฝึกฝนทักษะในการผลิตสื่อ ออกแบบ และใช้สื่อได้ตรงกับตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และจัดเก็บสื่อได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมต่อกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลจากคุณภาพของสื่อและวัตถุประสงค์การใช้ และ 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ มีแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต ควรตระหนักในบทบาทครู(Teacher model)ฝึกฝนการพัฒนาตนเอง ใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานของการพัฒนา และการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบประเมินผลจากรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ตน นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ควรสร้างเสริมประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะความสามารถ เพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง

6. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับมาก เพราะว่าพฤติกรรมกาปฏิบัติตนที่ถูกต้องด้วยคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณี และวัฒนธรรมไทย มีวินัยในตนเองด้านวิชาชีพ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับสถานภาพเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อซมและมีความศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพครูรักษาชื่อเสียงเพื่อปกป้องศักดิ์ศรีวิชาชีพ ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีส่วนงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้และเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์อย่างมีศักยภาพสอดคล้องกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยา บรรณวิชาชีพครู (Teacher’s Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กมีศักยภาพครูด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณในวิชาชีพ รักเชิดชูในวิชาชีพ ร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพและธารง ปกป้องวิชาชีพ รักษาคำสัตย์ มีสัจจะ เชื่อถือได้ มีจิตสำนึกรักในอาชีพราชการ และไม่ให้ร้ายเพื่อนร่วมวิชาชีพ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการและงานวิจัยของ วรรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล (2544) ได้วิจัยเรื่อง “มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกาสอนของครูโรงเรียนประถม ศึกษาจังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกาสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี

ตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัด ราชบุรี จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างจากแนวคิดตามมาตรฐานวิชาชีพรูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 และพฤติกรรมการสอนของโคลและชาน (Cole and Chan) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพรูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวม และแต่ละรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก ยกเว้นสองด้าน คือ ด้าน รายงานผลการ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชา การเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพรูอยู่เสมอ ที่มีการปฏิบัติ ในระดับปานกลาง 2) พฤติกรรม การสอนของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและแต่ละ รายด้าน มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุก ด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพรูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 กับพฤติ กรรมการสอนของครู โรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า มีความ สัมพันธ์กันใน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง คือการปฏิบัติตาม มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย สรุปได้ดังนี้
 - 1.1 ด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ควรประชุมวางแผนงาน วิเคราะห์การทำงาน แบบ PDCA ศึกษา เข้าใจ กระบวนการ ขั้นตอนของการทำงาน และหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ความสะดวกรวดเร็ว ลดภาระงานให้งานมีประสิทธิภาพ มากกว่าเดิมหรือนำนวัตกรรม เทคโนโลยี

ใหม่ๆเข้ามาใช้มาพัฒนางานให้มีความทันสมัย และสร้างเครือข่ายงานด้านต่างๆสัมพันธ์ สอดคล้องกันเป็นเครือข่ายแบบโยแมงมุมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร ขึ้นตอนสุดท้าย ควรมีการนิเทศ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานเป็น ระยะเวลา

- 1.2 ด้านการบริการ ควรจัดอบรม เสริมสร้างพัฒนาด้านบุคลิกภาพและการ สื่อสาร อบรมพัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย สร้างจิตสำนึกรักงานบริการ บริการ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รวดเร็ว ทันใจ สร้างเครือข่ายให้ชุมชน นักเรียน ญาติ มีส่วนร่วมงานบริการ งาน ประชาสัมพันธ์ และมีการจัดทำแบบการ ประเมินความพึงพอใจในการรับบริการจากผู้ มาขอรับบริการ เพื่อนำข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงพัฒนาให้งานบริการดีมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้งานด้านการ บริการ สร้างโรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งการ เรียนรู้ เป็นฐานข้อมูล ข่าวสาร

- 1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรเข้า รับการอบรมพัฒนาเชิงระบบ ศึกษาต่อ หา ความรู้จากแหล่งใหม่ๆเสมอๆ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เทคนิค ในการทำงาน การสอนใหม่ๆ เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย หรือเข้ากลุ่มไลน์ ในองค์กร ภายนอกองค์กร การ เพื่อบริการ ส่ง แลกเปลี่ยนข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ๆ เสมอ และสร้างนวัตกรรมหรือผลงานทาง วิชาการใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง

- 1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ควร จัดทำโครงการส่งเสริมการเล่นกีฬา ส่งเสริมให้ มีการรับประทานอาหารร่วมกันช่วงเวลาพัก กลางวัน หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรม ทั้ง ภายนอก ภายในโรงเรียน ได้มีโอกาสช่วยเหลือ

แสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถ สร้างจิตสำนึก การทุ่มเท เสียสละ เข้าใจเห็นอกเห็นใจ เพื่อนๆในองค์กร โดยมีผู้บริหาร เป็นผู้นำทีม หรือมีคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้างานรับนโยบายที่ชัดเจน มีการสลับกันเป็นหัวหน้าสายงานต่างๆเสมอ แสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี เพื่อสนับสนุนคอยช่วยเหลือองค์การเดินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกันจนถึงเส้นชัย สร้างเครือข่ายการทำงานในทีม

1.5 ด้านจริยธรรมแลจรรยาบรรณครู ควรจัดอบรมฝึกสมาธิ ปฏิบัติธรรม และเข้าร่วมศาสนิกกิจทางศาสนาเสมอๆ สร้างจิตสำนึก ให้บุคลากรทางการศึกษา ยึดมั่นปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และมีนโยบายการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ เข้าร่วมโครงการต่อต้านการทุจริต

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก

แหล่งอ้างอิง

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

คดียา อายุยีน. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

ทีดีอาร์ไอ. (2558). *แนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก*. สืบค้น 25 กันยายน 2562, จาก <https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2015/07/TDRI-Report-march-web-preview.pdf>

เกี่ยวกับ เรื่อง การส่งเสริมให้ครูพัฒนาการด้านนวัตกรรม การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน

2.2 ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก
สถานศึกษาควรดำเนินการวิจัยด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับ เรื่อง การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพสมรรถนะด้านทักษะและบทบาทครูไทยศตวรรษที่ 21

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป
มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูเต็มรูปแบบครบทุกด้านอย่างต่อเนื่องให้เข้ายุคสมัยนั้น ๆ

3.2 ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง การสร้างความศรัทธา จิตสำนึก ตระหนักถึงผลประโยชน์ทางราชการ

3.3 ควรดำเนินการวิจัย เรื่อง การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพครูและดึงศักยภาพในตัวครูออกมาใช้อย่างคุ้มค่า

- ธัญญรัตน์ จอกสถิตย์. (2553). โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู : การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ ใจฉลาด. (2559). การศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (เลื่อนบางใหญ่). (2559). การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- วรรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล. (2544). มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถม ศึกษาจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สายฝน วิบูลรังสรรค์. (2555). การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การจัดการความรู้. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 31(1), 145-152.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.