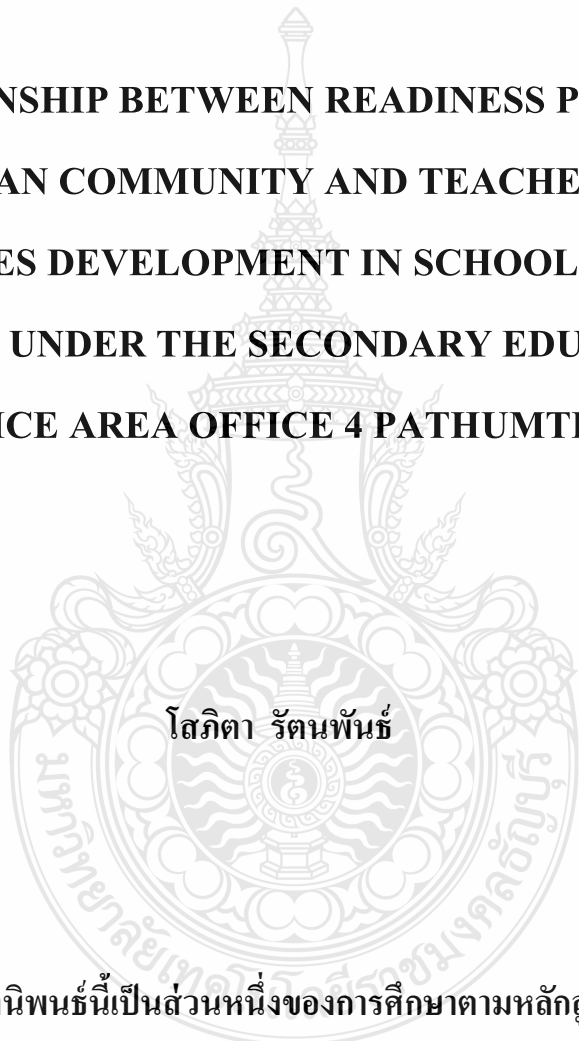


ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน  
กับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN READINESS PREPARATION  
TOWARD ASEAN COMMUNITY AND TEACHER PERSONAL  
COMPETENCIES DEVELOPMENT IN SCHOOLS IN AMPHOE  
LUMLUKKA UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 4 PATHUMTHANI



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน  
กับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอคำตากล้า  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

โสภิตา รัตนพันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2557  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน  
กับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอตำลึงกา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี  
The Relationship between Readiness Preparation toward ASEAN  
Community and Personal Competencies Development of Teacher in  
Schools Amphoe Lumlukka under the Secondary Educational Service  
Area Office 4 Pathumthani

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

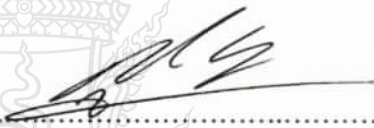
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.

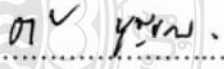
ปีการศึกษา


2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

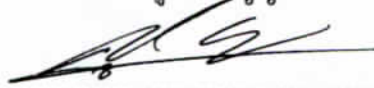
  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์อนันต์ เตียวค้อย, ปร.ค.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ต้องลักษณ์ จิรวรรการ, ปร.ค.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

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

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์//สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2557

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2) ระดับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ 2) ระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาสมรรถนะครู

<b>Thesis Title</b>	The Relationship between Readiness Preparation toward ASEAN Community and Teacher Personal Competency Development in Schools in Amphoe Lumlukka under the Secondary Educational Service Area Office 4 Pathumthani
<b>Name - Surname</b>	Miss Sopita Rattanaphan
<b>Program</b>	Educational Administration Technology
<b>Thesis Advisor</b>	Mrs. Porntip Suriyachaivatana, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2014

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of the readiness preparation toward ASEAN community, 2) the level of the teacher personal competency development in schools, and 3) the relationship between the readiness preparation toward ASEAN community and the teacher personal competency development in schools in Amphoe Lumlukka under the Secondary Educational Service Area Office 4 Pathumthani.

The sample group in this research was consisted of 162 teachers in schools in Amphoe Lumlukka under the Secondary Educational Service Area Office 4 Pathumthani. The data-collecting instruments were five-level rating scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research revealed that 1) the level of the readiness preparation toward ASEAN community was at the high level in all aspects, 2) the level of teacher personal competency development in schools was at the high level in all aspects, and 3) the relationship between the readiness preparation toward ASEAN community and the teacher personal competency development in schools in Amphoe Lumlukka under the Secondary Educational Service Area Office 4 Pathumthani was moderate at the .01 level of significance.

**Keywords:** readiness preparation toward ASEAN community, personal competency development

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบผลงาน และให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประธานคณะกรรมการสอบ ดร.ต้องลักษณะ จิรวชิรกร และ ดร.อนันต์ เตียวต้อย ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ นับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ ครูในสถานศึกษาอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

โสภิตา รัตนพันธ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	18
1.3 คำถามการวิจัย.....	19
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	19
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	19
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	20
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	23
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.1 ประชาคมอาเซียนและความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.....	25
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู.....	50
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	75
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	89
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	91
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	98
4.2 การวิเคราะห์ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	100
4.3 การวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	106
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	110
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	114
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	114
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	115
5.4 อภิปรายผล.....	116
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	134
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	136
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	150
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่เก็บข้อมูล.....	157
ประวัติผู้เขียน.....	159



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี.....	75
ตารางที่ 3.1 ข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	91
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	98
ตารางที่ 4.2 ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	100
ตารางที่ 4.3 ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน( $X_1$ ).....	101
ตารางที่ 4.4 ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน( $X_2$ ).....	102
ตารางที่ 4.5 ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา( $X_3$ ).....	103
ตารางที่ 4.6 ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา( $X_4$ ).....	104
ตารางที่ 4.7 ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาเยาวชน( $X_5$ ).....	105

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.8 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	106
ตารางที่ 4.9 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้ ( $Y_1$ ) .....	107
ตารางที่ 4.10 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านทักษะ ( $Y_2$ ) .....	108
ตารางที่ 4.11 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ )....	109
ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการ พัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.....	110
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการ พัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้ ( $Y_1$ ).....	111
ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการ การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านทักษะ ( $Y_2$ ) .....	112
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการ พัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ ) .....	113

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
ภาพที่ 2.1 ชงสัญลักษณ์อาเซียน.....	25
ภาพที่ 2.2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง(Iceberg Model).....	53
ภาพที่ 2.3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	59
ภาพที่ 2.4 ประเภทของสมรรถนะ.....	61



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงพระราชดำริว่า “ ครูที่แท้นั้น เป็นผู้ทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละ ต้องหนักแน่น อดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัยสำรวม ระวังความประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม ต้องปลื้มใจปลื้มใจจากความสะอาดสวยงามและความสนุกสนานรื่นเริงที่ไม่สมควรแก่เกียรติภูมิของตน ต้องตั้งใจให้มั่นคงแน่วแน่ต้องซื่อสัตย์ รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจอคติ ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้น ทั้งด้านวิชาการและความฉลาดรอบรู้ในเหตุและผล ” (ศรายุทธ บัณฑิต, 2553) จากพระราชดำริของพระองค์แสดงให้เห็นว่า พระองค์ทรงให้ความสำคัญในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ รวมถึงการพัฒนาจิตใจด้วย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดไว้ในมาตรา 80 (3) ระบุว่า รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนา การศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2550, น. 23-24)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดไว้ใน หมวด 7 มาตรา 52 ระบุว่าให้ กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, น.15)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งเป็นแผน ยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลางเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว มีกรอบแนวคิด ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี

“คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2554, น. 9)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) ซึ่งมีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 4 ด้าน คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทย 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ได้เน้นที่การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูด คนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2552, น. 4-5)

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังจะก้าวเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นระยะเวลาอันใกล้ในการที่ประชาชนจะต้องเตรียมตัวรับกับความเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่นี้ คนไทยจำนวนมากยังไม่ตื่นตัวในการเข้าเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเท่าที่ควร ทั้งยังขาดการตระหนักและคุณค่าในการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดประเทศสู่การเป็นประชาคมอาเซียน การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจและนำองค์ความรู้ไปใช้ในการเตรียมรับมือกับการสื่อสารที่ไร้พรมแดนที่จะส่งผลกระทบต่อประชาคมอาเซียนรวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียวกัน และหากเรามีการเตรียมความพร้อมไว้รับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นก็จะมีประสิทธิภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2555, น. 38) โดยแต่ละประเทศก็พัฒนาประเทศของตนเองตลอดเวลา ซึ่งสังคมประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่ทันสมัย รวมถึงระบบเศรษฐกิจซึ่งมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ทำให้ประเทศต่างๆ ไม่สามารถปิดตัวโดยอยู่อย่างลำพังได้ ต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกันมากขึ้น ดังนั้นสังคมโลกจึงเกิดการไหลลื่นของวัฒนธรรมมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. A7) การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. A1) และการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษามีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้น หลักสูตรการเรียนการสอนก็ต้องปรับให้มีความเป็นสากลมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับการลงทุนด้านการค้าและการลงทุน ทำให้ตลาดแรงงานในอนาคตต้องการคนที่มีศักยภาพในหลายด้าน โรงเรียนจึงต้องมีเครือข่ายในการจัดหลักสูตรนานาชาติ หลักสูตรสมทบหรือหลักสูตรที่มีการร่วมกับสถาบันต่างประเทศ เพื่อความเป็นสากลของการศึกษารวมถึงความสำคัญและความจำเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เพื่อความได้เปรียบในการเจรจาต่อรองของสังคมโลก ตลอดจนจนถึงการประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน, 2553, น. 2) จึงทำให้การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน จำเป็นต้องมีความเป็นสากล เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นและทั้งนี้ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน จากการศึกษาวิจัยและติดตามการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่ผ่านมากับข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาในสังคมไทย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาเยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 จึงเกิดการทบทวนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เหมาะสมชัดเจนขึ้น ทั้งเป้าหมายของการจัดหลักสูตรในการพัฒนาผู้เรียน ทักษะกระบวนการการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 2) ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพ การจัดการศึกษาไทยให้พร้อมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย คือคุณภาพของคน ที่ทราบกันดีว่า ปัจจุบันมีปัจจัยภายนอกและภายในประเทศหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการ เช่นการตื่นตัวเรื่องคุณภาพการศึกษาในประเทศต่างๆ ออกมาจากกระบวนการแล้วจะมีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้าหรือผู้ใช้ผลผลิตคุณภาพ ดังนั้นกระบวนการที่มีคุณภาพและคนที่มีคุณภาพเท่านั้นจึงจะสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ (พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์, 2553)

รัฐบาลไทยได้ร่วมมือกับอาเซียนในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความเจริญ รุ่งเรืองในภูมิภาคทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองและความมั่นคง ตลอดจนสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับกฎบัตรอาเซียน และนโยบายของรัฐบาลไทยในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านและกลุ่มประเทศอาเซียน โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและความมั่นคง ตลอดจนสังคมและวัฒนธรรมของประเทศและต่อมาในที่ประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 15 ได้ให้การรับรองปฏิญญาชะอำ – หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน นับตั้งแต่การก่อตั้งอาเซียน ถือได้ว่าประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับจากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา ด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งประเทศไทยได้รับประโยชน์อย่างมากจากความร่วมมือต่างๆ ของอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ จากการที่ภูมิภาคเป็นเสถียรภาพและสันติภาพ อันเป็นผลจากกรอบความร่วมมือด้านการเมืองและความมั่นคง ความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา ความร่วมมือด้านสังคมและวัฒนธรรมซึ่งถ้าหากไม่มีความร่วมมือเหล่านี้แล้ว เป็นการยากที่ประเทศไทยจะพัฒนาประเทศได้โดยลาพัง (กรมอาเซียนศึกษา, 2552 ข, น. 3)

การจัดตั้งสมาคมอาเซียนมีแนวคิดที่จะสร้างความเป็นภูมิภาคเดียวกันหรือ “ประชาคมอาเซียน” เพื่อประสานความสัมพันธ์และร่วมมือพัฒนาทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิกโดยการประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 15 โดยประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งการประชุมได้เห็นถึงความสำคัญของการรวมกลุ่มของประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียนเพื่อเป็นประชาคมอาเซียนและต้องการดำเนินงานแผนงานประชาคมอาเซียนให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ดังจะเห็นได้จากปฏิญญาชะอำ – หัวหิน ว่าด้วยแผนงานสำหรับประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2552 – 2558 ซึ่งผู้นำสมาชิกสมาคมอาเซียนมีการรับรองแผนงานการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ทั้งด้านการเมืองและความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมให้สำเร็จลุล่วงภายใน พ.ศ. 2558 (กรมอาเซียนศึกษา, 2552 ก, น. ก)

การที่จะดำเนินการเป็นประชาคมอาเซียนได้สำเร็จ ประเทศสมาชิกอาเซียนจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะทำให้ประชาชนในแต่ละประเทศสมาชิกเข้าใจและพร้อมที่จะเข้าร่วมเป็นภูมิภาคเดียวกันกับประเทศต่างๆ วิธีการดังกล่าวก็คือ การสนับสนุนการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือเน้น“ประชาชนเป็นศูนย์กลาง” เพื่อเสริมสร้างพลังประชาชนอาเซียนและเสริมสร้างความเข้มแข็งแห่งประชาคมอาเซียน และเพื่อความเป็นเอกภาพในหมู่ชาติสมาชิกและประชาชนอาเซียนโดยการเร่งสร้างอัตลักษณ์ร่วมกัน และการสร้างสังคมที่เอื้ออาทร การแบ่งปัน ที่ครอบคลุมไปถึงความอยู่ดีกินดีและสวัสดิการของประชาชนที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันในการประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียน ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2552 ที่ภูเก็ตได้พิจารณาและปรับปรุงความร่วมมือด้านการศึกษา เพื่อบรรลุการเป็นประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน รวมทั้งการพัฒนาแผนปฏิบัติการเรื่องการศึกษา 5 ปี ของอาเซียน ว่าด้วยความร่วมมือด้านการศึกษาอย่างเข้มแข็งภายในอาเซียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 5)

ความร่วมมือด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ซึ่งมีเป้าหมายที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาภูมิภาคอย่างยั่งยืน โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยกำหนดให้สาขาการศึกษาตอบสนองการสร้างประชาคมการเมืองและความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมภายในปี 2558 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทการดำเนินงานด้านต่างประเทศเชิงรุก โดยเน้นการกระชับความสัมพันธ์และการขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน และเพื่อเป็นการตอบรับนโยบายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน : Spirit of ASEAN ตามโครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) เพื่อผลักดันการ

ดำเนินงานด้านการศึกษาของประเทศไทยให้สอดคล้องต่อการเป็นประชาคมอาเซียน และพัฒนาเยาวชนไทยให้มีสมรรถนะที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตในประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 1)

การบริหารเป็นกลไกในการขับเคลื่อนบุคลากรให้ดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย แต่จะบริหารอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภพนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภพ ต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เช่น ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสารสนเทศ (Information) ที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมาย (สมศักดิ์ สมมาคุณ, 2552, น. 3) การพัฒนาครูหรือบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภพสูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะและวิธีการในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภพ การพัฒนาบุคลากรต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัตินั้นและที่สำคัญ คือ วิทยาการหรือเทคนิคต่างๆ มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (วิภาพร บุตรสอน, 2554, น. 2) โดยกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้มีการกำหนดทิศทางการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบนฐานความคิดสมรรถนะ (Competency) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารและครูนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภพมากขึ้น (ชัชรินทร์ ชวนวัน, 2553)

การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน คนไทยต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักและมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะเรื่องศักยภาพคน ทั้งด้านภาษา ทักษะฝีมือแรงงาน ภาคธุรกิจ การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน การออกนอกประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นและการเข้ามาของประชาคมอาเซียนก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากเราไม่พร้อมเราก็จะถูกกลืนไปกับประเทศในอาเซียน (กระทรวงการต่างประเทศ, 2554)

จากสิ่งที่เกิดขึ้นจึงทำให้ผู้นำอาเซียนได้ตกลงร่วมกันที่จะรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ในปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558) เพื่อให้อาเซียนสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ



ความท้าทายใหม่ๆ ในอนาคต พัฒนาการที่สำคัญดังกล่าว ส่งผลให้ทุกประเทศในอาเซียนรวมทั้งประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทำให้มีผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา โรงเรียนในประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเตรียมความพร้อมนักเรียน หรือบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการภายใต้เศรษฐกิจโลกยุคใหม่ และภายใต้ประชาคมอาเซียนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 เน้นการสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยการพัฒนา ด้านการศึกษาและเสริมสร้างสถาบันการศึกษาให้มีมาตรฐาน ว่าด้วยนโยบาย นายกรัฐมนตรียิ่งลักษณ์ ชินวัตร สร้างความสามัคคีและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศอาเซียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การจัดตั้งประชาคมอาเซียนและส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศอื่นๆ ในเอเชีย ภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ และเตรียมความพร้อมของทุกภาคในการพัฒนา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ด้วยความหวังที่กลุ่มประเทศอาเซียนจะมีความเข้มแข็ง และมีอำนาจการต่อรองที่เข้มแข็ง กลุ่มหนึ่งของโลกในการก้าวไปเป็นประชาคมอาเซียนจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมพร้อมในทุกด้าน แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการก้าวไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนที่สมบูรณ์ (สมเกียรติ อ่อนวิมล, 2555, น. 16-17)

รัฐบาลไทยได้จัดสรรงบประมาณสำหรับแผนดำเนินการระยะ 5 ปี เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน โดยมีเป้าหมายว่า ภายในปี 2557 จะต้องมียุทธศาสตร์ นักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษาต่อในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 1 แสนคน ด้วยการพัฒนาสถานศึกษา ทุกระดับการศึกษาและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาของประเทศ จึงมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษา เพื่อให้บรรลุการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558 ตามกฎบัตรอาเซียนและการดำเนินงานตามปฏิญญาชะอำ-หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียน ที่เอื้ออาทร และแบ่งปันให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ได้มีการตั้งคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาในอาเซียนสู่การบรรลุเป้าหมาย การจัดตั้งประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 ขึ้น 1 คณะ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นรองประธาน และผู้บริหารองค์กรหลักร่วมเป็นกรรมการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายการดำเนิน โครงการและ กิจกรรมด้านการศึกษา กำกับติดตาม ประเมินผล และให้ข้อคิดเห็นเพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาในอาเซียนขององค์กรหลัก สถาบันและหน่วยงานด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมในการประชุมคณะกรรมการระดับชาติฯ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2553 ได้เห็นชอบนโยบายการศึกษาของไทยเพื่อดำเนินการตาม

ปฏิกิริยาอาเซียนด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ดังนี้ 1) การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสม 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน 5) การพัฒนาเยาวชน เพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552 - 2562) สิ่งสำคัญในระบบการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญต่างๆ คือ ครู หลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ ประเด็นที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ปัจจัยสำคัญอื่นๆ คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจ และทรัพยากรผู้ท้องถิ่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งผลให้การศึกษา มีประสิทธิผลสำหรับผู้เรียนทั้งประเทศ และเป้าหมาย ในปี พ.ศ. 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการคือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเรียนรู้ของคนไทย 2) โอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ประเด็นหลักทั้งสามประการนี้ส่งผลให้คนไทยยุคใหม่ คือ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึกและความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย รังเกียจการทุจริต และสามารถก้าวทันโลก (ธีระ รุณเจริญ, 2553, น. 53-54)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการพัฒนาสมรรถนะเป็นกระบวนการค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา จากการประเมินสมรรถนะแล้วนำผลมาจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองเป็นรายบุคคล เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนดำเนินการพัฒนาดตนเองตามแผนที่ตนเองเป็นผู้กำหนด เป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน กระทรวงศึกษาธิการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า “ภายในปี 2556 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพคุณภาพตามมาตรฐานและการรับรองวิชาชีพ ที่สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และทันต่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ” (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2551, น. 1)

การที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้การบริหารงานและการจัดการศึกษาได้อย่างดี และเป็นหน้าที่ของหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนจึงเตรียมครุพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในแต่ละปีจะมีครุใหม่อันขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ความสามารถที่จัดประสบการณ์ได้ตามความต้องการของผู้เรียน ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครุโดยยึดตามหลักแนวคิดของ แมคเคิลแลนด์ ประกอบด้วย ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และ ด้านคุณลักษณะ (Attributes) (สำนักพัฒนาครุและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 24)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์กรธรรมาภิบาลทันสมัยยังมีการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิต และพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริหาร เร่งรัดการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพรับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ ผู้วิจัยในฐานะที่รับราชการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอลำลูกกา และเป็นคณะกรรมการกลุ่มบริหารงานบุคคล จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงนโยบายด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำใช้ในการพัฒนาสมรรถนะในสังกัดต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของครุในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครุในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

### 1.3 คำถามในการวิจัย

1.3.1 ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

### 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.1.1 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียน ด้านการศึกษา เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ 1) การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดี 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน และ 5) การพัฒนาเยาวชน

1.5.1.2 การพัฒนาสมรรถนะครู ตามหลักแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland อ้างถึงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 24) ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ด้านคุณลักษณะ (Attributes)

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.5.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ที่ปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2555 จำนวน 4 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 286 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2556)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตาราง สำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง 162 คน และ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

1.5.3 ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของประชากร และใช้สถิติใน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าร้อยละ (Rang) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเที่ยงตรง (Validity Value) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของ ตาราง

### 1.6 คำจำกัดความของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสรุปเป็นคำจำกัด ความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.6.1 ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง นโยบายที่ได้จากการประชุม คณะกรรมการระดับชาติ เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2553 เพื่อขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษา ในอาเซียนให้บรรลุตามเป้าหมายในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งประกอบด้วย

1.6.1.1 การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดี หมายถึง สร้างความ ตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน เพื่อก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

1.6.1.2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน หมายถึง เตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการที่สอดคล้องกับการปรับตัว

1.6.1.3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา หมายถึง การหมุนเวียนของนักศึกษาและครูในอาเซียนและยอมรับในคุณสมบัติร่วมกันส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาค

1.6.1.4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา หมายถึง การพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ

1.6.1.5 การพัฒนาเยาวชน หมายถึง การพัฒนานักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้และทักษะทางด้านภาษาอังกฤษและการส่งเสริมให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน

1.6.2 การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ โดยการพัฒนาวิธีการหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

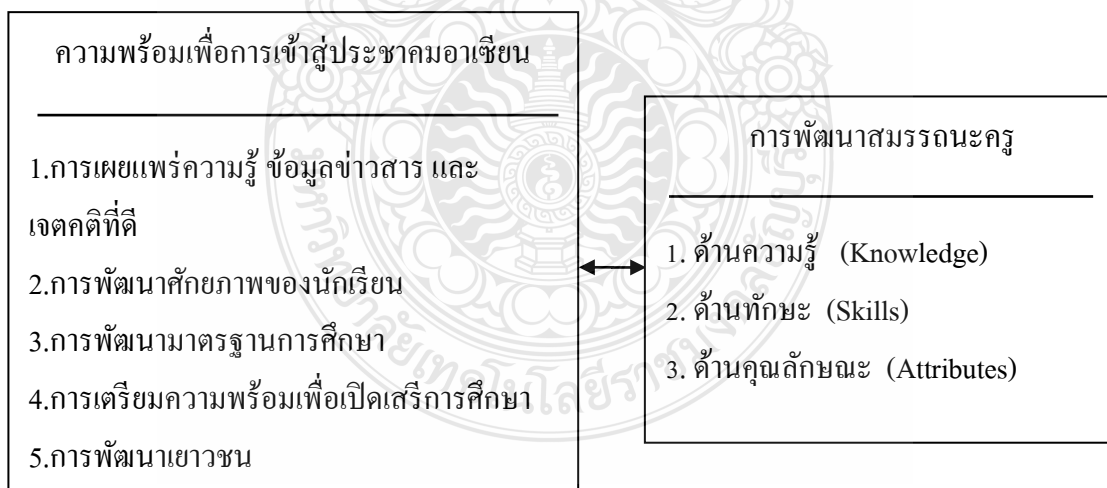
1.6.2.1 ด้านความรู้ หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการศึกษา การค้นคว้าหรือจากประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกอบรม การจัดโปรแกรมการศึกษา การจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน การจัดทำวารสารทางวิชาการในวิชาชีพให้อ่าน การส่งเอกสาร ให้สรุปทำรายงานเสนอการส่งเข้าร่วมประชุมหรือการศึกษาต่อ

1.6.2.2 ด้านทักษะ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การเตรียมตัวแทนหรือให้ทำหน้าที่ช่วย การให้รักษาการแทน การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ การร่วมเป็นคณะทำงาน การศึกษาดูงาน การมอบหมายงานพิเศษ

1.6.2.3 ด้านคุณลักษณะ หมายถึง การกระทำที่สังคมให้การสนับสนุนว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เช่น มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตน และเวลาให้กับการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเมตตา กรุณา ซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม มีสุขภาพจิตดี มีความเป็นประชาธิปไตย และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร

## 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 เป็นองค์กรกรมกบิบาล ทันสมัยยังมีการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการวางแผนการผลิต และพัฒนากำลังคนให้มี คุณภาพและปริมาณเพียงพอ สอดคล้องตามความต้องการของภาคการผลิตและบริหาร เร่งรัดการ จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพรับรองสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานอาชีพ ได้จากการ ประมวลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย ประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถนะครูตามหลักแนวคิด ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) 2) ด้าน ทักษะ (Skills) และ 3) ด้านคุณลักษณะ (Attributes) และได้ศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาเพื่อการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน กระทรวงศึกษาธิการ ในการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษา เพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ 1) การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน 2) การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษาและประชาชนให้ มีทักษะที่เหมาะสม 3) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 4) การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ในอาเซียน และ 5) การพัฒนาเยาวชน เพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 เป็นข้อมูลและแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ในเรื่องความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

1.8.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ประชาคมอาเซียนและความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
  - 2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
  - 2.1.2 พัฒนาการของอาเซียนสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน
  - 2.1.3 แผนการปฏิบัติการศึกษา 5 ปี ของอาเซียน
  - 2.1.4 ความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษา
  - 2.1.5 ที่มาของร่างคำปฏิญญาอาเซียนหัวหิน
  - 2.1.6 ปฏิญญาชะอำ – หัวหินด้านการศึกษา
  - 2.1.7 สาระสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนนโยบายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี 2558
  - 2.1.8 คุณภาพผู้เรียนกับการพัฒนาคุณภาพผู้ประชาคมอาเซียน
  - 2.1.9 การพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย
  - 2.1.10 โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู
  - 2.2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ
  - 2.2.2 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
  - 2.2.4 ประเภทของสมรรถนะ
  - 2.2.5 การพัฒนาสมรรถนะครู
- 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 ประชาคมอาเซียนและนโยบายด้านการศึกษาเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

### 2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

#### 2.1.1.1 กำเนิดอาเซียน

อาเซียนหรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ได้ก่อตั้งขึ้น โดยปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) ซึ่งได้มีการลงนามที่วังสราญรมย์ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2510 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศสมาชิกที่ก่อตั้ง 5 ประเทศได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ และไทย ในเวลาต่อมา มีประเทศต่างๆ เข้ามาเป็นสมาชิกเพิ่มเติม ได้แก่ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม ประเทศเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พม่า ประเทศกัมพูชา จึงทำให้ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งหมด 10 ประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) และวัตถุประสงค์การก่อตั้งอาเซียน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาค ชำรงไว้ซึ่งสันติภาพเสถียรภาพ และความมั่นคงทางการเมือง สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม การกีดกันอยู่ดีของประชาชนบนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันของประเทศสมาชิก

#### 2.1.2.2 สัญลักษณ์ของอาเซียน



ภาพที่ 2.1 ธงสัญลักษณ์อาเซียน

สัญลักษณ์ของอาเซียน คือ รูปวงข้าวสีเหลืองบนพื้นสีแดงล้อมรอบด้วยวงกลมสีขาวและน้ำเงิน ซึ่งวงข้าว 10 วง หมายถึง ประเทศสมาชิก 10 ประเทศ สีเหลือง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง สีแดง หมายถึง ความกล้าหาญและการมีพลวัติ สีขาวหมายถึง ความบริสุทธิ์ สีน้ำเงิน หมายถึง สันติภาพและความมั่นคง ซึ่งมีแนวคิดเดียวกันที่ว่า “One Vision, One Identity, One community” หมายถึง หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งอัตลักษณ์ หนึ่งประชาคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554; สุรศักดิ์ ปาเส, 2554; ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2554)

### 2.1.3.3 กฎบัตรอาเซียน

ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 13 เมื่อปี พ.ศ. 2550 ที่ประเทศสิงคโปร์ ผู้นำอาเซียนได้ลงนามในกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) ซึ่งเปรียบเสมือนธรรมนูญของอาเซียนที่จะวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ.2558 (ค.ศ.2015) ตามที่ผู้นำอาเซียนได้ตกลงกันไว้ โดยวัตถุประสงค์ของกฎบัตรอาเซียน คือ ทำให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเคารพกฎกติกาในการทำงานมากขึ้น กฎบัตรจะให้สถานะนิติบุคคลแก่อาเซียนเป็นองค์การระหว่างรัฐบาล (Intergovernmental Organization) ซึ่งกฎบัตรประกอบด้วยข้อต่างๆ 13 บท 55 ข้อ มีประเด็นใหม่ที่แสดงความก้าวหน้าของอาเซียนได้แก่ 1) การจัดตั้งองค์กรสิทธิมนุษยชนอาเซียน 2) การให้อำนาจเลขาธิการอาเซียนสอดส่องและรายงานการทำตามความตกลงของรัฐสมาชิก 3) การจัดตั้งกลไกสำหรับการระงับข้อพิพาทต่างๆ ระหว่างประเทศสมาชิก 4) การให้ผู้นำเป็นผู้ตัดสินว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อรัฐผู้ละเมิดพันธกรณีตามกฎบัตรฯ อย่างร้ายแรง 5) การเปิดช่องให้ใช้วิธีการอื่นในการตัดสินใจได้หากไม่มีฉันทามติ 6) การส่งเสริมการบริการหารีระหว่างประเทศสมาชิกเพื่อแก้ปัญหาที่กระทบต่อผลประโยชน์ร่วม 7) การเพิ่มบทบาทของประชาคมอาเซียน เพื่อให้อาเซียนสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างทันที่ 8) การเปิดช่องทางให้อาเซียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภาคประชาสังคมมากขึ้น และ 9) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ให้มีการประชุมสุดยอดอาเซียน 2 ครั้งต่อปี จัดตั้งคณะมนตรีเพื่อประสานความร่วมมือในแต่ละ 3 เสาหลัก และการมีคณะกรรมการผู้แทนถาวรประจำอาเซียนที่กรุงจาการ์ตาเพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการประชุมของอาเซียน ซึ่งกฎบัตรอาเซียนนั้นจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2551 หลังจากที่ประเทศสมาชิกครบทั้ง 10 ประเทศ ได้ให้สัตยาบันกฎบัตรและการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 14 ระหว่างวันที่ 28 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2552

ที่จังหวัดเพชรบุรี เป็นการประชุมระดับผู้นำอาเซียนครั้งแรกหลังจากกฎบัตรมีผลบังคับใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552; กรมอาเซียน, 2555)

#### 2.1.4.4 ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยความร่วมมือ 3 เสาหลัก ได้แก่

เสาหลัก 3 เสาของประชาคมอาเซียน เสาหลักแรก ได้แก่ เสาประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community : APSC) (พ.ร.บ. วนศ์เลขฯ, 2554) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง โดยสันติวิธี อาเซียนจึงได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนโดยเน้น 3 ประการ คือ 1) การมีกฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมกัน ครอบคลุมถึงกิจกรรมต่างๆที่จะร่วมกันทำเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสังคมวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ที่แตกต่างกัน ของประเทศสมาชิก ส่งเสริมพัฒนาการทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน เช่น หลักการประชาธิปไตย การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม การต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมหลักนิติธรรมและหลักธรรมาภิบาล เป็นต้น 2) ส่งเสริมความสงบสุขและรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงสำหรับประชาชนที่ครอบคลุมความร่วมมือเพื่อสร้างความมั่นคงในรูปแบบเดิม มาตรการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและการระงับข้อพิพาท โดยสันติเพื่อป้องกันสงครามและให้ประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ด้วยกันโดยสงบสุข และไม่มี ความหวาดระแวง และขยายความร่วมมือเพื่อต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น ต่อต้านการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติต่างๆ เช่น ยาเสพติด การค้ามนุษย์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและจัดการภัยพิบัติและภัยธรรมชาติ และ 3) การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์ กับโลกภายนอก เพื่อเสริมสร้างบทบาทของอาเซียนในความร่วมมือระดับภูมิภาค เช่น กรอบอาเซียน บวก 3 กับจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี(เกาหลีใต้) และประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับมิตรประเทศและองค์การระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, น. 111; พ.ร.บ. วนศ์เลขฯ, 2554; กรมอาเซียน, 2555)

เสาหลักที่ 2 คือ เสาของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community:AEC) มีเป้าหมายเพื่อทำให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกันและมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี อาเซียนได้จัดทำแผนงาน การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นแผนงานการบูรณาการการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ 4 ด้าน คือ 1) การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวโดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้าบริการ การลงทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรีและการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างมีเสรีมากขึ้น 2) การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นนโยบายที่จะ

ช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายการแข่งขัน การคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา นโยบายภาษีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และพลังงาน) 3) การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ให้มีการพัฒนารัฐวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่างๆ และ 4) การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาคเพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, น. 112; กรมอาเซียน, 2555)

เสาหลักที่ 3 คือ เสาประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio Cultural Community:ASCC) อาเซียนได้ตั้งเป้าเป็นประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 โดยมุ่งหวังเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียนเพื่อรองรับการเป็นประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม 3) สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม 4) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม 5) การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน และ 6) การลดช่องว่างทางการพัฒนา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, น. 113; กรมอาเซียน, 2555)

#### 2.1.2 พัฒนาการของอาเซียนสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) หรืออาเซียนจัดตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพฯ (Bangkok Declaration) ซึ่งลงนามโดยรัฐมนตรีของ 5 ประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย มาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ราชอาณาจักรไทย เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ต่อมาบรูไนดารุสซาลามได้เข้าเป็นสมาชิกอันดับที่ 6 เมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2527 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเข้าเป็นสมาชิกอันดับที่ 7 เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและสหภาพพม่าเข้าเป็นสมาชิกประเทศที่ 8 และ 9 ตามลำดับ เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 และราชอาณาจักรกัมพูชาเข้าเป็นสมาชิกประเทศที่ 10 เมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2542 รวมสมาชิกทั้งสิ้นจำนวน 10 ประเทศ (กระทรวงการต่างประเทศ, 2554, น. ก)

ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 12 ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ เมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2550 ที่ประชุมได้เห็นชอบให้เลื่อนเวลาในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนเร็วขึ้นเป็น

ภายในปี ค.ศ. 2015 เพื่อให้อาเซียนสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งปัจจุบันและความท้าทายใหม่ๆ

ในโอกาสในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 13 ที่ประเทศสิงคโปร์ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 ผู้นำอาเซียนได้ให้การรับรองกฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) เพื่อเป็นกลไกในการปรับปรุงการทำงานของอาเซียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีกรอบในการทำงานที่ชัดเจน และสามารถปรับตัวตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง กฎบัตรอาเซียนเป็นเสมือนธรรมนูญของอาเซียนที่วางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรจัดระบบการทำงานและบริหารกลไกความร่วมมือระหว่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ภายในปี ค.ศ. 2015 (กระทรวงการต่างประเทศ, 2554, น.๖)

ในกฎบัตรอาเซียนได้บรรจุเรื่องการศึกษาไว้ในบทที่ 1 ข้อย่อยที่ 10 ว่า “เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความร่วมมือที่ใกล้ชิดยิ่งขึ้นด้านการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีพและด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างพลังประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ประชาคมอาเซียน (Develop Human Resources Through Closer Cooperation in Education and Life-long Learning, and in Science and Technology, for the Empowerment of the Peoples of ASEAN and for the Strengthening of the ASEAN Community)” ซึ่งที่ประชุมเห็นว่าความร่วมมือด้านการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศสมาชิกอาเซียน และเป็นมิติที่สำคัญของเสาหลักทั้งสามด้านของประชาคมอาเซียนและได้ย้ำถึงบทบาทของการศึกษาในการเพิ่มความตระหนักในความเป็นอาเซียนและอัตลักษณ์ของอาเซียน รวมทั้งการส่งเสริมความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในอาเซียนหลังจากกฎบัตรอาเซียนได้มีการให้สัตยาบัน โดยประเทศสมาชิกครบทั้งสิบประเทศซึ่งขณะนี้ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งสิบประเทศได้ให้สัตยาบันกฎบัตรอาเซียนไปยังสำนักเลขาธิการอาเซียนแล้ว ส่งผลให้กฎบัตรอาเซียนมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2551 (กระทรวงการต่างประเทศ, 2554, น. ๓)

นอกจากนี้ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 13 ได้มีการลงนามในประกาศรวมแผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(Declaration on the ASEAN Economic Community Blueprint AEC Blueprint) เพื่อใช้กำหนดทิศทางแผนงานด้านเศรษฐกิจในการรวมอาเซียน 10 ประเทศ เป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวบนพื้นฐานของความเท่าเทียมการไม่เลือกปฏิบัติและการได้รับประโยชน์ร่วมกันอันจะนำไปสู่การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี ค.ศ.2015 ในท้ายที่สุดสำหรับแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community Blueprint : APSC Blueprint) และแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรม

อาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint: ASCC Blueprint) ได้รับการรับรองและลงนามในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 14 ที่ชะอำ-หัวหิน เมื่อเดือนมีนาคมพ.ศ.2552 (กระทรวงการต่างประเทศ, 2554, น. ข)

การศึกษาทั่วโลกขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนความสำคัญของการศึกษาในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนปรากฏชัดอย่างชัดเจนในปฏิญญา ว่าด้วยแผนงานสำหรับประชาคมอาเซียน ได้เน้นย้ำความสำคัญของการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการนำอาเซียนบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน 2020 โดยกำหนดให้อาเซียนมีวิสัยทัศน์สู่ภายนอก มีสันติสุข และมีการเชื่อมโยงเข้าด้วยกันในการเป็นหุ้นส่วนในสิ่งแวดล้อมของประชาธิปไตยและอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืน การพัฒนาที่มีพลวัต และการรวมตัวทางเศรษฐกิจที่ใกล้ชิด และในสังคมที่เอื้ออาทรที่ระลึกถึงสายสัมพันธ์แน่นแฟ้นทางประวัติศาสตร์ ตระหนักถึงความสำคัญของมรดกทางวัฒนธรรมที่มีร่วมกันและเชื่อมโยงในอัตลักษณ์ของภูมิภาค นอกจากนี้ วิสัยทัศน์อาเซียน 2020 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ โดยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาในด้านต่างๆ อาทิ การศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรม นวัตกรรม การส่งเสริมการป้องกันคุณภาพการทำงานและการประกอบการ รวมถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัย การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้อัตลักษณ์ ได้แก่ ความร่วมมือทางด้านวิชาการและการพัฒนาซึ่งจะช่วยสนับสนุนกระบวนการรวมตัวของอาเซียน การเสริมสร้างขีดความสามารถและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาดังนั้น ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียนจึงได้ทวีบทบาทมากขึ้นต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอาเซียนให้มีความเจริญก้าวหน้าและแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลากหลายด้านที่ส่งผลให้โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ อันเป็นยุคของสังคมฐานความรู้ทั่วโลกความร่วมมือด้านการศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการสร้างอาเซียนสู่การเป็นประชาคมที่มีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อสร้างอนาคตที่รุ่งเรืองของอาเซียน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554, น. 7)

ความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือเฉพาะด้านของอาเซียน โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ทศวรรษแรกของการก่อตั้งอาเซียน เมื่อมีการจัดการประชุมด้านการศึกษา ASEAN Permanent Committee on Socio - Cultural Activities ครั้งแรก ในช่วงเดือนตุลาคม 2518 อย่างไรก็ตาม ความร่วมมือดังกล่าวมีพัฒนาการเป็นลำดับอย่างช้าๆ ทั้งในเชิงกลไกการบริหารจัดการและในเชิงสาระความร่วมมือ โดยในเชิงกลไกการบริหารจัดการนั้นมีความพยายามในการผลักดันให้ความร่วมมือด้านการศึกษาของอาเซียนมีลักษณะทางการและมีผลในเชิงนโยบายและในเชิงปฏิบัติ

มากขึ้น ต่อมาเมื่ออาเซียนมีการปรับตัวในเชิงโครงสร้างเพื่อให้ความร่วมมือในด้านต่างๆของอาเซียน เข้มแข็งขึ้น มีการจัดตั้ง ASEAN Committee on Education (ASCOE) เป็นกลไกการบริหารความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษา ตั้งแต่ปี 2532 ต่อมาในปี 2549 ได้มีการจัดการประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียนครั้งแรกคู่ขนานกับการประชุมสภาซีเมระหว่างวันที่ 21-23 มีนาคม 2549 ที่ประเทศสิงคโปร์ และมีการจัดอย่างต่อเนื่องทุกปีการจัดการศึกษาในอาเซียนเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง และความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของอาเซียนและเศรษฐกิจโลก นอกจากนี้การอุดมศึกษาในอาเซียนได้กลายเป็นภาคธุรกิจขนาดใหญ่และไร้พรมแดน เพื่อตอบสนองการเปิดเสรีการศึกษาทั้งในกรอบอาเซียนและการค้าโลก เป็นผลให้เกิดกระแสการแข่งขันในการให้บริการด้านการศึกษาการเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554, น. 8)

แผนงานจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน การขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาในกรอบอาเซียน ซึ่งปรากฏในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (A Blueprint for ASEAN Socio-Community) ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อก้าวสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประเทศในภูมิภาคในขอบข่ายด้านการศึกษา โดยเฉพาะความร่วมมือด้านการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์ในอาเซียน การจัดการศึกษาในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วยการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 1) เพื่อให้ประชากรอาเซียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงภายในปี พ.ศ. 2558 อันจะนำไปสู่การจัดการไม่รู้หนังสือในภูมิภาค ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกเพศอย่างเท่าเทียม โดยปราศจากความเหลื่อมล้ำทางสังคมเชื้อชาติ ภูมิภาค ประเทศและความบกพร่องทางร่างกาย 2) การปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา เช่น การให้การศึกษ้อบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคนิค การอาชีวศึกษาในอาเซียน การพัฒนาโครงการความช่วยเหลือด้านเทคนิค เช่น การจัดการฝึกอบรมครู และ โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระดับอุดมศึกษา ภายในปี 2552 โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศ CLMV 3) การส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาสำหรับสตรีและเด็กอย่างเท่าเทียม รวมทั้งการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับหลักสูตรด้านความเสมอภาคทางเพศในโรงเรียน 4) การส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศด้านการศึกษา รวมทั้งความร่วมมือข้ามภูมิภาคเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในภูมิภาค 5) การแลกเปลี่ยนการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาของนักเรียนในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นเวลา 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปี และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะในชุมชน โดยผ่านการศึกษาทางไกล การเรียนด้วยระบบ IT (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)



การขับเคลื่อนการศึกษาในประเทศไทยสำหรับประเทศไทย โดยที่การจัดการและการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม และการเมือง เป็นแนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษา และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญแก่การแก้ไขปัญหาพื้นฐานระยะยาวของประเทศ พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในวิชาสำคัญ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทการดำเนินงานด้านต่างประเทศเชิงรุก โดยเน้นการกระชับความสัมพันธ์และการขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ โดยเฉพาะกรอบความร่วมมือด้านการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองของประเทศไทยและภูมิภาค ในกรอบความร่วมมือด้านการศึกษาอาเซียนความร่วมมือดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยการปรับปรุงในเชิงปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายโอกาสทางการศึกษาการยกระดับคุณภาพการศึกษา การนำโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามารองรับการขยายโอกาส และการยกระดับคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการบริหารจัดการทางการศึกษาในเชิงคุณภาพและการจัดทำแผนการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2554, น. 10)

พัฒนาการที่สำคัญดังกล่าวส่งผลให้อาเซียนเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 จะมีผลกระทบต่อการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่น การเปิดเสรีด้านการค้าสินค้าและบริการในอาเซียนจะส่งผลให้การจัดการศึกษาข้ามพรมแดนระหว่าง 9 ประเทศสมาชิกอาเซียน ขยายตัวกว้างขวางมากขึ้นและการที่อาเซียนเห็นพ้องกันในการกำหนดให้ภาษาในการทำงานของอาเซียนเป็นภาษาอังกฤษ ลือให้เห็นว่าการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเป็นเรื่องจำเป็นทั้งในโลกปัจจุบันและในอนาคต เป็นต้น หลายประเทศในอาเซียนได้มีการเตรียมการและดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนแล้ว เช่น ประเทศสิงคโปร์ ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษในระดับที่ใช้งานในชีวิตประจำวันได้ตั้งแต่ในระดับพื้นฐาน และให้นักเรียนมีอิสระที่จะเลือกเรียนภาษาใดภาษาหนึ่งที่ไม่ใช่ภาษาท้องถิ่นเป็นภาษาที่สาม ประเทศมาเลเซียจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นภาษาอังกฤษ ประเทศฟิลิปปินส์สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกหนึ่งของอาเซียนจำเป็นต้องเตรียมการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของอาเซียน ซึ่งผลกระทบที่สำคัญการศึกษาไทย คือ การเปิดเสรีการค้าบริการ ด้านการศึกษา การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนจะทำให้การเคลื่อนย้ายกำลังคน นักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาสะดวกขึ้น และการเปิดเสรีการค้าบริการด้านการศึกษายังส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ภาษาและวัฒนธรรมระหว่างกัน การศึกษาไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อผลิตกำลังคนของประเทศให้มีความพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน

ดังนั้น คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอาเซียนให้มีความเจริญก้าวหน้า และแข่งขันได้ในระดับสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลากหลายด้าน ที่ส่งผลให้โลกเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อันเป็นยุคของสังคมฐานความรู้

### 2.1.3 แผนการปฏิบัติการศึกษา 5 ปี ของอาเซียน

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างประชาคมอาเซียน โดยการศึกษาเป็นกลไกในการปลูกฝังค่านิยม แนวความคิด ความเข้าใจกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนและเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของอาเซียน และเศรษฐกิจโลก โดยในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (Blueprint for ASEAN Socio-Cultural Community – ASCC Blueprint) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายสำคัญอันดับแรกในการเสริมสร้างวิถีชีวิตที่ดีของประชากรในภูมิภาคด้วยการให้ความสำคัญกับการศึกษาและการสร้างโอกาสทางการศึกษา การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงประยุกต์ (ขนิษฐา ห่านิรติศัย, 2555)

- 1) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอาเซียน
- 2) การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่บริเวณชายแดนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต
- 3) การเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนและความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษาเพื่อสนับสนุนการแบ่งปันในภูมิภาค การสร้างเอกลักษณ์และความเป็นเลิศของภูมิภาค
- 4) การสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรสาขาอื่นๆ เพื่อพัฒนาการศึกษา เช่น การศึกษาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของนักเรียน การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนศึกษา เป็นต้น

#### 2.1.4 ความร่วมมืออาเซียนด้านการศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 10 - 11) ได้กล่าวถึงความร่วมมือของอาเซียนด้านการศึกษาว่า ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ทศวรรษแรกของการก่อตั้งอาเซียน เมื่อมีการจัดการประชุมด้านการศึกษากครั้งแรกในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.2518 ความร่วมมือดังกล่าวมีพัฒนาการเป็นลำดับอย่างช้าๆ ทั้งในเชิงกลไกการบริหารจัดการ และในเชิงสาระความร่วมมือ ต่อมาเมื่ออาเซียนมีการปรับตัวในเชิงโครงสร้างเพื่อให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ของอาเซียนเข้มแข็งขึ้น มีการจัดตั้ง ASEAN Committee on Education (ASCOE) เป็นกลไกการบริหารความร่วมมือของอาเซียนด้านการศึกษาตั้งแต่ พ.ศ. 2532 ต่อมาใน พ.ศ. 2549 ได้มีการจัดการประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียนครั้งแรก คู่ขนานกับการประชุมสภาซีเมค ระหว่างวันที่ 21 - 23 มีนาคม พ.ศ. 2549 ที่ประเทศสิงคโปร์ และมีการประชุมต่อเนื่องทุกปีจนถึง พ.ศ. 2552 ซึ่งในการขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการศึกษาในกรอบอาเซียนได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ เพื่อก้าวสู่ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ด้วยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อสร้างแรงงานที่มีประสิทธิภาพในการแข่งขัน ภายใต้ความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดทางด้านการศึกษาระหว่างประเทศในภูมิภาค โดยเฉพาะความร่วมมือด้านการศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์อาเซียน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 12) ได้กล่าวถึงการขับเคลื่อนการศึกษาในประเทศไทย ว่าได้มีการจัดการและการให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองเป็นแนวคิดหลักของการปฏิรูปการศึกษา และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทย การให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาพื้นฐานระยะยาวของประเทศ การให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในวิชาสำคัญ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทยและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดบทบาทการดำเนินงานด้านต่างประเทศเชิงรุก โดยเน้นการกระชับความสัมพันธ์และการขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และประเทศในภูมิภาคเอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ โดยเฉพาะกรอบความร่วมมือด้านการศึกษาความร่วมมือดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งประกอบด้วย การปรับปรุงในเชิงปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายโอกาสทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพการศึกษา การนำโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามารองรับการขยายโอกาส และการ

ยกระดับคุณภาพการศึกษาตลอดจนการบริหารจัดการทางการศึกษาในเชิงคุณภาพและการจัดทำแผนการศึกษา

การจัดการศึกษาในอาเซียนมีความร่วมมือดำเนินการเร่งด่วนตามแผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยกำหนดให้ประชากรอาเซียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงภายในปี ค.ศ. 2015 ทั้งนี้เพื่อจัดการไม่รู้หนังสือในภูมิภาค การจัดการศึกษา ภาคบังคับให้แก่ประชาชนทุกเพศอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากความเหลื่อมล้ำทางสังคม เชื้อชาติ ภูมิภาคประเทศและความบกพร่องทางร่างกายซึ่งกำหนดให้บรรลุเป้าหมายร้อยละ 70 ภายในปี ค.ศ. 2011 และที่ประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียนได้กำหนดให้มี การดำเนินโครงการเร่งด่วน 10 โครงการ ดังนี้ คือ

- 1) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
- 2) การจัดระบบติดตามนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนกลางคันและประชากรกลุ่มที่ยังไม่ได้รับการศึกษา
- 3) การส่งเสริมการศึกษาสำหรับสตรีและเด็กหญิง
- 4) การสร้างกลไกการศึกษาสำหรับกลุ่มผู้ยังไม่เข้าถึงการศึกษา
- 5) การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย
- 6) การเสริมสร้างการสอนแบบผสมผสานหลายระดับ
- 7) การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนสำหรับการรู้หนังสือและการดำเนินชีวิตของชนบทในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- 8) การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่ไร้ที่อยู่และไม่มีสัญชาติ
- 9) การจัดการศึกษาการดูแล และการให้บริการคาบปรึกษาสำหรับเด็กที่ได้รับผลกระทบจากการติดเชื้อ HIV และเอดส์
- 10) การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ภัยพิบัติธรรมชาติและสภาวะการณ์ฉุกเฉินต่างๆ

#### 2.1.5 ที่มาของร่างคำปฏิญญาอาเซียนหัวหิน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553,น. 41) ได้กล่าวถึง การประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 14 ที่อำเภอชะอำ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2552 ว่าได้มีการรับรองปฏิญญาชะอำ – หัวหิน ว่าด้วยแผนงานสำหรับการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (พ.ศ. 2552 – 2558) ซึ่งผนวกแผนงานสำหรับการจัดตั้งประชาคมอาเซียนทั้งสามเสาหลักด้วยกัน โดยมีคณะทำงานอาเซียนรับผิดชอบการดำเนินความร่วมมือในแต่ละด้าน และได้ตั้งเป้าหมายสำหรับการเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 โดยมีมุ่งหวังให้เป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางเป็นสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน

ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนรวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียน (ASEAN Identity) เพื่อรองรับการเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน นอกจากนี้อาเซียนยังได้จัดทำแผนการจัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือ 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม ความยุติธรรมและสิทธิ ส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างอัตลักษณ์อาเซียนและการลดช่องว่างทางการพัฒนา

#### 2.1.6 ปฏิญญาชะอำ – หัวหินด้านการศึกษา

ที่ประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 15 ซึ่งจัดขึ้น ณ ชะอำ – หัวหิน ประเทศไทย เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2552 ได้ให้การรับรองปฏิญญาชะอำ – หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษา เพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน โดยเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของการศึกษาในการสร้างประชาคมอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 42 - 44)

2.1.6.1 บทบาทของภาคการศึกษาในเสาการเมืองและความมั่นคง โดยอาเซียนจะสนับสนุนการสร้างความเข้าใจและความตระหนัก เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียนให้มากขึ้นโดยผ่านหลักสูตรอาเซียนในโรงเรียน เผยแพร่กฎบัตรอาเซียนที่แปลเป็นภาษาต่างๆ ของชาติในอาเซียน และหลักสูตรของโรงเรียนที่เน้นหลักการแห่งประชาธิปไตย การเคารพในสิทธิมนุษยชนและค่านิยมในแนวทางสันติภาพให้มากขึ้น ฝึกอบรมครูให้มีความเข้าใจและความตระหนักรู้ ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อในภูมิภาค จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนและจัดตั้งศูนย์ข้อมูลพื้นฐานออนไลน์เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีและความเชื่อในภูมิภาค จัดให้มีการประชุมผู้บริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็น ในภูมิภาคอาเซียนที่หลากหลาย การสร้างศักยภาพและเครือข่ายของโรงเรียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia School Principals' Forum: SEA-SPF)

2.1.6.2 บทบาทของภาคการศึกษาในเสาเศรษฐกิจอาเซียนจะพัฒนารอบทักษะด้านอาชีพภายในประเทศสมาชิกโดยสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษามีทักษะด้านอาชีพให้มากขึ้น พัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับอุปกรณ์สารสนเทศด้านการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียนรวมทั้งสนับสนุนให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในภูมิภาคควบคู่กับปรับปรุงมาตรฐานด้านการศึกษาและวิชาชีพ นอกจากนี้อาเซียนจะพัฒนามาตรฐานด้านอาชีพบนพื้นฐานของความสามารถในภูมิภาคและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถ

แข่งขันได้ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก และตอบสนองต่อความต้องการในภาคอุตสาหกรรมโดยมีการประสานความร่วมมือในกรอบการประชุมรัฐมนตรีอาเซียนด้านแรงงาน

2.1.6.3 บทบาทของภาคการศึกษาในเสาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนจะดำเนินการดังนี้

- 1) พัฒนาเนื้อหาสาระร่วมในเรื่องอาเซียนสำหรับโรงเรียน เพื่อใช้อ้างอิงสำหรับการฝึกอบรมและการสอนของครูอาจารย์
  - 2) เสนอให้มีหลักสูตรปริญญาด้านศิลปวัฒนธรรมอาเซียนในมหาวิทยาลัย
  - 3) เสนอให้มีภาษาประจำชาติอาเซียน เป็นวิชาเลือกในโรงเรียน
  - 4) สนับสนุนโครงการยกระดับการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้แก่เยาวชนและสนับสนุนโครงการอื่น ๆ เช่น การทัศนศึกษาในโรงเรียนประเทศสมาชิกอาเซียน โครงการแลกเปลี่ยนนักเรียน นักศึกษาอาเซียน การประชุมเยาวชนอาเซียน ด้านวัฒนธรรม การประชุมสุดยอดเยาวชนนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยอาเซียน การประชุมเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนและการประกวดสุนทรพจน์ระดับเยาวชน
  - 5) สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนทุกคนในประเทศสมาชิกอาเซียน
  - 6) จัดให้มีการประชุมวิจัยทางการศึกษาอาเซียน เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางการวิจัยและการพัฒนา ในภูมิภาคให้เป็นเวทีสำหรับนักวิจัยจากประเทศสมาชิก เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองในประเด็นและเรื่องที่เกี่ยวข้องของภูมิภาค
  - 7) สนับสนุนความเข้าใจและการตระหนักรู้ในเรื่องสิ่งแวดล้อมของภูมิภาคอาเซียน โดยบูรณาการในหลักสูตร โรงเรียน และการมอบรางวัลโรงเรียนสีเขียวอาเซียน
  - 8) จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การร้องเพลงชาติอาเซียน การจัดแข่งขันตอบปัญหาเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของประเทศสมาชิกในการเฉลิมฉลองวันอาเซียน (วันที่ 8 สิงหาคม)
- นอกจากนี้ อาเซียนได้เห็นชอบที่จะเสนอให้รัฐสมาชิกอาเซียนแบ่งปันทรัพยากรและพิจารณาการจัดตั้งกองทุนพัฒนาการศึกษาของภูมิภาค และมอบหมายให้องค์กรระดับรัฐมนตรีของอาเซียนที่เกี่ยวข้องและเลขาธิการอาเซียนปฏิบัติตามปฏิญญานี้ โดยการให้แนวทางและสนับสนุนแผน 5 ปี ของอาเซียนว่าด้วยเรื่องการศึกษา รวมทั้งให้มีการรายงานความก้าวหน้าผ่านคณะรัฐมนตรีประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนเพื่อรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการ

2.1.7 สาระสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียน นโยบายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี 2558

สาระสำคัญของการขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี 2558 สรุปได้ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 46 - 47)

2.1.7.1 การรายงานผลการดำเนินงานด้านการศึกษาของประเทศไทย โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ การดำเนินงานภายใต้กรอบรัฐมนตรีอาเซียนการเสริมสร้างความตระหนักเกี่ยวกับอาเซียน โครงการ Spirit of ASEAN การจัดทำยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยเพื่อรองรับการเปิดเสรี ด้านการศึกษา โครงการพัฒนากฎหมายเพื่อรองรับการเปิดเสรีทางการศึกษา โครงการจัดการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการศึกษาในกรอบอาเซียนของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

2.1.7.2 คณะกรรมการระดับชาติ เห็นชอบร่างนโยบายเพื่อดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษาฯ ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการศึกษาภาคบังคับนั้นต่างจากการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่บังคับให้ประชาชนต้องเข้าเรียนแต่เป็นสิทธิของคนไทย ส่วนการศึกษาภาคบังคับเป็นการบังคับให้เข้าเรียนถือเป็นหน้าที่ของพลเมือง ตามมาตรา 69 ของรัฐธรรมนูญ และผลจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกระทรวงศึกษาธิการในการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษา เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ASEAN, 2552) ดังนี้

นโยบายที่ 1 การเผยแพร่ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน เพื่อสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษาและประชาชน เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

นโยบายที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน นักศึกษาและประชาชนให้มีทักษะที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะและความชำนาญการที่ สอดคล้องกับการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมและการเพิ่มโอกาสในการหางานทำของประชาชนรวมทั้งการพิจารณาแผนผลิตกำลังคน

นโยบายที่ 3 การพัฒนามาตรฐานการศึกษา เพื่อส่งเสริมการหมุนเวียนของนักศึกษา ครูและอาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งเพื่อให้มีการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียน การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาต่างๆ และการแลกเปลี่ยนเยาวชน การพัฒนาระบบการศึกษาทางไกล ซึ่งช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต การส่งเสริมและปรับปรุงการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมทางอาชีพทั้งในขั้นต้นและขั้นต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมและเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของประเทศสมาชิกของอาเซียน

นโยบายที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษาในอาเซียน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย การจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา การพัฒนาความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ เพื่อรองรับการเปิดเสรีการศึกษาควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน

นโยบายที่ 5 การพัฒนาเยาวชน เพื่อเป็นทรัพยากรสำคัญในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน จากนโยบายด้านการศึกษา 5 ประการดังกล่าวดำเนินงานสู่การปฏิบัติ (จุไรศิริ ชูรักษ์, 2555, น. 199-200) ดังนี้

1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการดำเนินการ โครงการมัธยมศึกษาเชิงปฏิบัติการโดย การปรับเปลี่ยนลักษณะการเรียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาจากที่เน้นวิชาการภาคทฤษฎีในสายสามัญไปสู่ การเรียนแบบผสมผสานอย่างเหมาะสมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในลักษณะมัธยมศึกษาเชิงปฏิบัติการ

2) การอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาได้ดำเนินการสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหาร ครู นักเรียน นักศึกษาเกี่ยวกับการเป็นประธานอาเซียน ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรม โดยการสร้างความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ในทุกภูมิภาคเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมผ่านหน่วยงานระหว่างประเทศ การยกระดับมาตรฐานด้านภาษาต่างประเทศโดยลงนามร่วมมือกับ Center for Professional Assessment ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรเตรียมการด้านมาตรฐานวิชาชีพในอาเซียน การสัมมนาเพื่อพัฒนาคุณวุฒิวิชาชีพในอาเซียน การจัดสัมมนาการพัฒนาอาชีวศึกษาในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

3) การอุดมศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนความร่วมมือด้านการอุดมศึกษาในกรอบอาเซียนทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีเพื่อส่งเสริมการบูรณาการของอาเซียน อาทิ โครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างมาเลเซีย – อินโดนีเซีย -ไทย การจัดทำยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558

4) การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษา วัฒนธรรม และทักษะที่จำเป็นจัดบูรณาการการเรียนรู้ด้านภาษาวัฒนธรรมและทักษะที่จำเป็น

#### 2.1.8 คุณภาพผู้เรียนกับการพัฒนาคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553, น. 50) ได้กล่าวว่า เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2552 กระทรวงศึกษาธิการได้เป็นเจ้าภาพจัดการสัมมนาวิชาการและประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ปฏิญญาการศึกษา : รากฐานประชาคมอาเซียน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายผลการจัดการศึกษา



ระดับชาติ ในทั้งสามเสาหลักของอาเซียน ประกอบด้วย เสาหลักด้านการเมืองและความมั่นคง เสาหลักด้านเศรษฐกิจ และ เสาหลักด้านสังคมและวัฒนธรรม ตามเป้าหมายของปฏิญญาชะอำ – หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายประชาคมอาเซียนที่ เอื้ออาทรและแบ่งปัน ซึ่งผู้นำอาเซียนได้ให้การรับรองปฏิญญาดังกล่าว เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2552 สรุปแนวคิดได้ดังนี้ คือ

2.1.8.1 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะของประชาคม ได้แก่ การส่งเสริม ทักษะด้านการสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน) การส่งเสริมด้านทักษะกระบวนการคิด ทักษะชีวิต การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ การรู้จักแบ่งปัน การมีจิตอาสา การรู้จักประนีประนอม และการส่งเสริมหลักการประชาธิปไตย การสร้างมาตรฐาน หลักสูตร การศึกษาอาเซียนด้วยการส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้าน การสอนนักเรียนให้รู้จักวิธีคิด รู้จักการแก้ปัญหาและการนำสู่การปฏิบัติ การเรียนรู้ศาสนาที่หลากหลาย

2.1.8.2 การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน คือ การสร้างจิตสำนึกของพลเมืองอาเซียนด้วยการจัดการศึกษาแก่กลุ่มคนทุกระดับโดยไม่ละเลยชนกลุ่มน้อย

2.1.8.3 การจัดแหล่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาเพื่อนบ้าน การจัดการค่าวิชาการ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรร่วมกันและการจัดการศึกษาด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยการบูรณาการหลักสูตรองค์ความรู้การดำเนินกิจกรรมของอาเซียนและการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารของประชาคมอาเซียน

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 15 - 16) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญสำหรับนักเรียนในการดำเนินชีวิตในประชาคมอาเซียนไว้ดังนี้ คือ

1) Personal Spirit คือ ความเป็นผู้มีจิตวิญญาณแห่งมิตรไมตรี สันติภาพและความสงบสุข จิตสำนึกแห่งคนดี เรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อทำความดี ทำคุณประโยชน์แก่ผู้อื่นเสมอ

2) Problem solving คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่จำเป็นและมีแผนในการศึกษาวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

3) Team Work คือ ความสามารถในการทำงานเป็นคณะบุคคล การมีที่ปรึกษาจะทำให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง ลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

4) Communication คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เนื่องจากเราต้องเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งด้านกว้างและลึก โดยเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลาย โดยใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่ 2

5) Thinking คือ ความฉลาดในการคิด มีพื้นฐานมาจากการรักการอ่าน การศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ การสังสมความรู้และวิทยาการทำให้เกิดไหวพริบ มีปัญญาเป็นคนที่ฉลาดในการคิด

#### 2.1.9 การพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรฐานการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของกลุ่มประเทศอาเซียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) สรุปได้คือ นโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรฐานการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย ในช่วงระยะเวลาที่ประเทศไทยดำรงตำแหน่งประธานอาเซียน รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายหลักที่จะผลักดันไว้ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. การตระหนักถึงภาระผูกพันภายใต้กฎบัตรอาเซียน (Realizing the Commitments Under the ASEAN Charter)

2. การส่งเสริมให้อาเซียนเป็นองค์กรที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Revitalizing ASEAN as a People – Centered Community)

3. การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรักษาความปลอดภัยสำหรับประชาชนทุกคนในภูมิภาค (Reinforcing Human Development and Security for All Peoples of the Region)

เพื่อให้การทำให้กรอบความร่วมมือต่างๆ ของอาเซียนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด โดยมียุทธศาสตร์ที่ประเทศไทยใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายข้างต้น คือ 1) การสร้างความตระหนักรู้ของประชาชนเกี่ยวกับอาเซียน 2) การส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทประเทศไทยในฐานะประธานอาเซียน 3) การเสริมสร้างให้ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ รวมตัวกันเป็น “ประชาคมอาเซียน” ทั้งในด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ภายใน พ.ศ.2558 และ 4) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาของอาเซียน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชน โดยตรง กระทรวงศึกษาธิการได้เตรียมกรอบความคิดในแผนการศึกษาของชาติ โดยเน้นการสร้างคนไทยให้เป็นพลเมืองอาเซียนมีความสามารถในการแข่งขันกับประชาคมอาเซียน ซึ่งแผนการศึกษาชาติจะเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาในด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายขับเคลื่อนด้านการศึกษาเพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับกลุ่มประชาคมอาเซียน

ความสำคัญกับภาษาประเทศเพื่อนบ้านที่โรงเรียนมีเขตแดนเชื่อมต่อกัน (ร่าง รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องทิศทางการศึกษาไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พ.ศ. 2558)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2554 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาสู่การเป็นประชาคมอาเซียนและจากผลการวิจัยอาเซียน พบว่า ประเทศไทยมีความตระหนักเรื่องอาเซียนในลำดับท้ายๆ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสร้างความตระหนักในการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน และจะต้องพัฒนาศักยภาพเด็กให้สามารถแข่งขันในเวทีอาเซียนได้ ด้วยการพัฒนาภาษาต่างประเทศ คือ ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอีก 1 ภาษา เพื่อให้เด็กมีจิตสำนึกความเป็นอาเซียนมีการพัฒนาโรงเรียน 2 ลักษณะ คือ

1. การพัฒนาโรงเรียนทั่วไป ให้มีการเรียนรู้อาเซียนโดยบูรณาการ ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้อาเซียนในพื้นที่

2. การพัฒนาโรงเรียนต้นแบบ เรียกว่า โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน : Spirit of ASEAN เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยให้มีสมรรถนะที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตในประชาคมอาเซียน สามารถติดต่อสื่อสารและอยู่ร่วมกันได้บนพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมของภูมิภาคอาเซียน โดยคัดเลือกโรงเรียนในสังกัดเข้าร่วมโครงการ 54 โรงเรียน แบ่งเป็น

- 2.1. โรงเรียน Sister School เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและมีศูนย์อาเซียนศึกษา เน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศรวมทั้งพหุวัฒนธรรม

- 2.2. โรงเรียน Buffer School เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและมีศูนย์อาเซียนศึกษา เน้นการเรียนการสอนภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีชายแดนติดที่ตั้งของโรงเรียน 1 ภาษา และเทคโนโลยีรวมทั้งพหุวัฒนธรรม

นอกจากนี้ การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนทั้งสามเสาหลักในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยในเสาของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนต้องสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน ต่อจากนั้นจะกระจายไปยังผู้ปกครองและประชาชนซึ่งต้องมีการประสานกับกระทรวงต่างประเทศเกี่ยวกับเนื้อหาของกฎบัตรอาเซียนสิทธิมนุษยชนและเรื่องอื่นๆ ที่นักเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจ ส่วนเสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องของการเคลื่อนย้ายเสรีทั้งทางการค้าและการลงทุน ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมให้นักเรียน

นักศึกษา มีความเป็นสากล ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับนานาชาติ ส่วนเสาหลักประชาคมสังคม และวัฒนธรรมอาเซียน การศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงโดยการปรับหลักสูตรให้มีความครอบคลุม การพัฒนาครู – อาจารย์ให้มีความพร้อม และส่งเสริมทักษะที่จำเป็นของอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศต่างๆ สำหรับปัญหาและข้อจำกัดของการจัดการศึกษาไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พ.ศ. 2558 สรุปได้ ดังนี้

1. ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมยังไม่รับรู้และเข้าใจถึงการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเท่าที่ควร
2. หลักสูตรการศึกษาของไทยทุกระดับยังไม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
3. การศึกษาในวิชาประวัติศาสตร์ ควรให้มีเนื้อหาที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ไม่แสดงการดูถูกเหยียดหยามเพื่อนบ้านผ่านบทเรียน
4. การสื่อสารของคนไทยมีปัญหาเรื่องภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาที่ต้องขับเคลื่อนทั้งในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก
5. การผลักดันความเป็นสากลของอาเซียนอาจมีข้อที่ต้องพึงระวังเนื่องจากประเทศในกลุ่มอาเซียนมีความหลากหลาย เช่น มีประเทศมุสลิมที่ใหญ่ที่สุดในโลก
6. การเคลื่อนย้ายแรงงานนั้นจะให้เคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือเท่านั้น และจะต้องมีการป้องกันตนเองในส่วนที่ประเทศไทยยังไม่มีความพร้อม เช่น เรื่องการแพทย์
7. เรื่องฐานการผลิตและการตลาดเดียวกันของประชาคมอาเซียนซึ่งจะเป็นการเคลื่อนย้ายเสรีด้านบริการ แรงงานฝีมือจะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมของเอกชนไทยที่ยังมีความรู้ด้านนี้น้อยมาก
8. ภาษาของคนส่วนใหญ่ในอาเซียนเป็นภาษามลายู และภาษา MABIM ซึ่งเป็นภาษาที่รวมกันของภาษาอินโดนีเซียและมาเลเซีย ซึ่งเป็นเรื่องที่คนไทยจะต้องเรียนรู้
9. ทักษะความรู้ของคนไทยยังไม่มีการเรียนรู้เรื่องการเมือง การปกครอง สังคม และวัฒนธรรมของประเทศในประชาคมอาเซียน
10. การตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา ในปัจจุบันบุคลากรที่ดำเนินงานเป็นลูกจ้างประจำศูนย์อาเซียนศึกษา และสัญญาการจ้างเป็นรายปีซึ่งขาดความแน่นอนและยั่งยืน
11. ความสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจเป็นเรื่องแรกที่ต้องดำเนินการ เพราะเป็นความอยู่รอดของประเทศ
12. ควรเรียนรู้ภาษาของประเทศเพื่อนบ้านให้มากขึ้น
13. คนไทยมีการจ้างแรงงานด้านอาชีวศึกษาที่มีค่าแรงค่อนข้างต่ำ

2.1.10 โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สาระที่นำเสนอในตอนนี้แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) หลักการเหตุผล  
และความเป็นมาของโครงการ 2) วัตถุประสงค์ของโครงการ 3) ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ  
4) เป้าหมายของโครงการ และ 5) การดำเนินงาน รายละเอียดแต่ละหัวข้อนำเสนอตามลำดับ ดังนี้  
(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 3 - 10)

#### 1. หลักการ เหตุผลและความเป็นมาของโครงการ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทการดำเนินงานด้านต่างประเทศเชิงรุก โดยเน้นการกระชับความสัมพันธ์และการขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน และในภูมิภาค เอเชียภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่างๆ โดยเฉพาะกรอบความร่วมมือด้านการศึกษา เนื่องจาก การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองของประเทศไทยและภูมิภาค ในกรอบ ความร่วมมือด้านการศึกษาอาเซียน ความร่วมมือดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับแนว ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียนซึ่งประกอบด้วยการปรับปรุงในเชิงปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายโอกาสทางการศึกษาการยกระดับคุณภาพการศึกษา การนำโครงสร้าง พื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามารองรับ ตลอดจนการบริหารจัดการ ทางการศึกษาในเชิงคุณภาพ และจัดทำแผนการศึกษา ต่อมาในที่ประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 15 ได้ ให้การรับรองปฏิญญาชะอำ – หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือ ด้านการศึกษา เพื่อบรรลุ ประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมภายในปี 2558

#### 2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน : Spirit of ASEAN ตามโครงการพัฒนา ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 เพื่อให้โรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความพร้อม สำหรับนักเรียน ครู และประชาชน

2.2 เพื่อให้ครูและนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษาและโรงเรียน เครือข่ายมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

2.3 เพื่อให้ครูและนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษาและโรงเรียน เครือข่ายสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศในการสื่อสารกับ ประเทศในประชาคมอาเซียน

### 3. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน : Spirit of ASEAN ได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

3.1 โรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษาทุกศูนย์มีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนได้อย่างมีคุณภาพ

3.2 ร้อยละ 80 ของครูและนักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และเจตคติที่ดีเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

3.3 ร้อยละ 50 ของครูและนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการอาเซียนศึกษามีความรู้ความเข้าใจ สามารถใช้ภาษาอาเซียนและเทคโนโลยี การสื่อสารสารสนเทศในการสื่อสารกับประเทศในประชาคมอาเซียนได้

### 4. เป้าหมายของโครงการ

เป้าหมายของโครงการ มีดังนี้

4.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ คือ มีจำนวนโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย

4.1.1 โรงเรียนในโครงการ Spirit of ASEAN จำนวน 54 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียน Sister School จำนวน 30 โรงเรียน ใน 16 เขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน Buffer School จำนวน 24 โรงเรียนใน 14 เขตพื้นที่การศึกษา

4.1.2 โรงเรียนในโครงการ Education Hub จำนวน 14 โรง ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีชาวต่างประเทศเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทยและสถานศึกษาที่มีที่ตั้งติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

4.1.3 โรงเรียนในโครงการ ASEAN Focus เป็นโรงเรียนนำร่องระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำนวน 14 โรงเรียนในทุกภูมิภาค ดำเนินการการพัฒนาการเรียนรู้อาเซียนบูรณาการในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยพัฒนาหน่วยการเรียนรู้อาเซียนศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้อาเซียนในพื้นที่ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องอาเซียนของโรงเรียนในพื้นที่และชุมชน

4.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ คือ ศูนย์อาเซียนศึกษามีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนัก และพัฒนา

เยาวชนไทยให้มีสมรรถนะที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตในประชาคมอาเซียนรวมถึงชุมชนที่รายรอบโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนได้อย่างมีคุณภาพ

## 5. การดำเนินงาน

### 5.1 การดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการ

#### 5.1.1 โรงเรียนโครงการ Spirit of ASEAN

โรงเรียนในโครงการ Spirit of ASEAN ประกอบด้วย Sister School หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมีศูนย์อาเซียนศึกษานับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและภาษาอาเซียนอีก 1 ภาษา (ภาษาประเทศในอาเซียน 9 ประเทศ คือ เวียดนาม ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย สิงคโปร์ บรูไน ลาว พม่า กัมพูชาและมาเลเซีย) และ Buffer School หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและมีศูนย์อาเซียนศึกษานับการเรียนการสอนภาษาอาเซียน 1 ภาษา (ภาษาประเทศที่มีชายแดนติดที่ตั้งของโรงเรียน เช่น ลาว พม่า กัมพูชาและมาเลเซีย) และเทคโนโลยี ซึ่ง Sister School และ Buffer School มีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1) จัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้โดยการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ให้บริการและพัฒนารับรู้อาเซียนศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานประจำศูนย์อาเซียนศึกษา จัดห้องเฉพาะสำหรับเป็นศูนย์อาเซียนศึกษา จัดทำป้าย จัดหาและพัฒนาสื่อหนังสือเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และให้บริการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ชุดสื่อต้นแบบที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการจัดการศึกษาจัดทำให้โรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ความเข้มแข็งประชาคมอาเซียน

2) จัดจ้างเหมาบริการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามโครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนศูนย์อาเซียนศึกษา ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของศูนย์อาเซียนศึกษา โรงเรียน Sister School มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบเข้ม เน้นภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี เน้นภาษาอาเซียน (ภาษาประเทศที่มีชายแดนติดตั้งของโรงเรียน เช่น ลาว พม่า กัมพูชา และมาเลเซีย) โรงเรียน Buffer School พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบเข้ม เน้นภาษาอาเซียน (ภาษาประเทศที่มีชายแดนติดตั้งของโรงเรียน เช่น ลาว พม่า กัมพูชาและมาเลเซีย) เน้นภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อาเซียนศึกษา สื่อการเรียนรู้ ตามโครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน นำหลักสูตรไปใช้ และพัฒนาครูด้านภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศสมาชิกเพิ่มอีก 1 ภาษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมสรุปผล การดำเนินงาน รายงานผล การดำเนินงานและให้คำปรึกษาในการบริหารจัดการโครงการ กระตุ้นส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน

3) จัดจ้างเหมาบริการงานประจำศูนย์อาเซียนศึกษาโดยการจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ตามโครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์อาเซียนศึกษา โรงเรียนละ 1 คน เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์อาเซียนปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของศูนย์ เผยแพร่ บริการสื่อการเรียนรู้และข้อมูลแก่ครู นักเรียน ในโรงเรียนที่ตั้งศูนย์ และโรงเรียนเครือข่ายรวมทั้งประชาชนในพื้นที่นักเรียนในโรงเรียนที่ตั้งศูนย์และโรงเรียนเครือข่ายรวมทั้งประชาชนในพื้นที่จัดกิจกรรมค่ายวิชาการประชาคมอาเซียนประกวดโครงงานปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

4) จัดจ้างเหมาบริการทำการสอนภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน ตามโครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ศูนย์อาเซียนศึกษาในปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนร่วมกิจกรรมกับบุคลากร ครูในโรงเรียน

5) แต่งตั้งครูในสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่เป็นครูผู้รับผิดชอบศูนย์อาเซียนศึกษาเป็นพี่เลี้ยงประสานงานและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ และครูสอนภาษาอาเซียน

6) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยการนำไปสอนสอดแทรกหรือบูรณาการในรายวิชาพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำเป็นรายวิชาเพิ่มเติมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ การงานอาชีพและเทคโนโลยีจัดทำเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจัดกิจกรรมเสริมและจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ประชาคมอาเซียนแนวการจัดการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเปิด โอกาสให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม เน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการสื่อสาร กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการสร้างความตระหนักออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย การวัดและประเมินตามสภาพจริง จัดการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนโดยใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศของสมาชิกอาเซียนเป็นสื่อในการจัดการเรียนรู้

7) บริการสื่อการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและโรงเรียนเครือข่ายอาเซียนศึกษา

8) บริการจัดการเรียนรู้เคลื่อนที่ให้กับโรงเรียนเครือข่ายอาเซียนศึกษา

9) จัดกิจกรรมค่ายวิชาการเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนที่เน้นเรื่องอัตลักษณ์ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอาเซียน ประกวดโครงงานความรู้ ความตระหนักในอาเซียนสำหรับนักเรียนครูและผู้บริหาร



10) ประสานความสัมพันธ์กับประเทศสมาชิกอาเซียน 9 ประเทศ ประเทศใดประเทศหนึ่ง ที่โรงเรียนเลือกเรียนภาษาอาเซียนเพิ่มเติม

11) สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน โครงการของศูนย์อาเซียนศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 5.1.2 โรงเรียนในโครงการ Education Hub

โรงเรียนในโครงการ Education Hub มีจำนวน 14 โรงเรียน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีชาวต่างประเทศเข้ามาปฏิบัติงานในประเทศไทย และสถานศึกษาที่มีที่ตั้งติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านจัดการศึกษาโดยพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียน การสอนให้มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อรองรับผู้เรียนที่เป็นชาวไทย และชาวต่างประเทศ วิเคราะห์บริบทและความต้องการของแต่ละพื้นที่และสถานศึกษา และจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับรูปแบบเพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ผู้เรียนเป็นพลโลกที่ดีและมีคุณภาพ และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสู่การเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคประกอบด้วย

รูปแบบที่ 1 สถานศึกษาใช้หลักสูตรจากต่างประเทศและหลักสูตรที่มีการบูรณาการสาระและวิธีสอนจากประเทศต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถเทียบโอนหน่วยการเรียนรู้เพื่อศึกษาต่อได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 8 โรงเรียน

รูปแบบที่ 2 สถานศึกษาใช้หลักสูตรพหุภาษาโดยใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเพิ่มเติมอาเซียนศึกษา ไอที ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาของประชาคมอาเซียนและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามบริบทและความต้องการ จำนวน 4 โรงเรียน

รูปแบบที่ 3 สถานศึกษาใช้หลักสูตรการสอนที่เน้นวิชาวิทยาศาสตร์ – คณิตศาสตร์ สองภาษาโดยใช้หลักสูตรวิทย์ – คณิต เสริมความเข้มแข็งด้านวิชาการ ด้านอาเซียนศึกษา ไอที และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษ จำนวน 2 โรงเรียน

### 5.1.3 โรงเรียนในโครงการ ASEAN Focus

โรงเรียนในโครงการ ASEAN Focus เป็นโรงเรียนนำร่องระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำนวน 14 โรงเรียน ในทุกภูมิภาคดำเนินการพัฒนาการเรียนรู้อาเซียนบูรณาการในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยพัฒนาหน่วยการเรียนรู้อาเซียนศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้อาเซียนในพื้นที่ ซึ่งเป็นการนำร่องในระดับสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 7 โรงเรียน และมัธยมศึกษา 7 โรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องอาเซียนของโรงเรียนในพื้นที่และชุมชน

## 5.2 การนิเทศติดตาม

การนิเทศติดตามการดำเนินงาน โครงการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน กำหนดประเด็นการนิเทศติดตาม ดังนี้

5.2.1 ความพร้อมของศูนย์การศึกษา ในการเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียน ครู ประชาชน และการดำเนินกิจกรรมในการสร้างความตระหนักและการเรียนรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

5.2.2 ความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักและเจตคติที่ดีในการเป็นประชาคมอาเซียนของนักเรียน ครู ประชาชนรวมถึงชุมชนที่รายรอบโรงเรียน

5.2.3 ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศและภาษาอาเซียน และเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศในการสื่อสารกับประเทศในประชาคมอาเซียนของครูและนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษาและโรงเรียนเครือข่าย

## 5.3 การรายงานผลการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินงานตาม โครงการปรากฏเชิงประจักษ์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดจึงกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานระดับต่างๆ ดังนี้

5.3.1 โรงเรียนที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษา จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานทุกกิจกรรม ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามเวลาที่กำหนด

5.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยคณะกรรมการคณะทำงานฝ่ายนิเทศติดตามและประเมินผล จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานทุกกิจกรรมในภาพรวม ส่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปรายงานผลการดำเนินงานในภาพรวมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ รายงานผลต่อกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการ โครงการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่อ อุปกรณ์ ทัศนนิทรรศการ เป็นต้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ออกแบบและจัดประสบการณ์ให้โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้นักเรียนในโรงเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ประสบการณ์ตรง ซึ่งในการจัดกิจกรรมให้นักเรียน โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาเป็นการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างความเป็นพลเมืองอาเซียน ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่าง

สูงสุด อันจะเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนในทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน และได้ดำเนินการทำวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 8 มาตรฐาน 39 ตัวบ่งชี้ และ 4 ยุทธศาสตร์หลัก 19 ยุทธศาสตร์ย่อย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 52 และมาตรา 53 ดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการค้ากับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาที่มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา อย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545, น. 5-6)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ได้กำหนด การพัฒนาครูไว้ในมาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติงานศึกษาและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 2547, น. 51-52)

การจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญาพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการด้านต่างๆ ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น. 13-14)

หน่วยงานที่บริหารแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องเตรียมและพัฒนากลไกในการนำแผนสู่การปฏิบัติ โดยการระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานต่างๆ ทุกระดับ และองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นเครือข่าย เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ บรรลุผล และต้องสร้างกลไกการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำแผนสู่การปฏิบัติ สำหรับหลักการบริหารแผนสู่การปฏิบัติระดับเขตพื้นที่จะต้องจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด กลุ่มจังหวัด กำหนดกลไกการประสานแผนร่วมกับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องจะต้องศึกษาศึกษา และพัฒนาต้นแบบ ขยายผล สร้างแรงจูงใจในการนำแผนสู่การปฏิบัติ พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา ประสบการณ์และแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น. 22- 73)

การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (จกจลวรรณ พิสิฐพันธ์, 2551)

#### 2.2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ

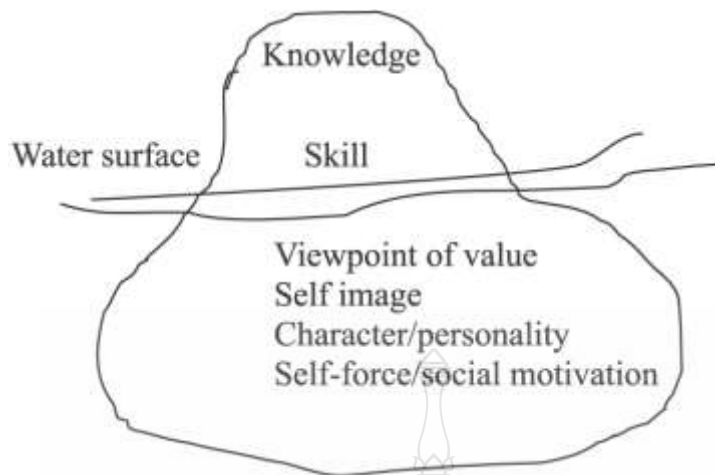
แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์กรเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน มีได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) ของคนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคงทางอารมณ์ (EQ) การปรับตัว และเจตคติของบุคคลสมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในการ

ทำงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคล จากระดับการศึกษาและคะแนนสอบแนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซิเมนต์ไทย ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จจึงเป็นผลให้วงราชการเกิดการตื่นตัว โดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัทเฮย์กรุป (HayGroup) เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (อรวรรณ เสียงสนั่น, 2553, น. 25-26)

แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวข้อสำคัญที่องค์กรต่างๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาวามีสมรรถนะอะไรบ้าง ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ผู้เสนอแนวคิดเรื่อง สมรรถนะเป็นคนแรกได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (วิมาน วรรณคำ, 2553, น. 58) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: McClelland (1973)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร โดยรวม ดังนี้ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาเรื่องใด ด้วยวิธีใด จึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้น 3) เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม ตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง 5) ช่วยตรวจสอบความสามารถของบุคลากรในองค์กร และ 6) ช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์กรให้เป็นสมรรถนะขององค์กร

อเนกกลาภ สุทธิพันธ์ (2548) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้ 1) เป็นแนวทางการ คัดเลือก พัฒนาโยกย้ายบุคลากร 2) เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 3) ช่วยให้เกิดความ เป็นธรรมในการประเมินผลงานของบุคลากรในองค์กร 4) ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการ ทำงาน และ 5) เป็นแนวทางในการนำไปใช้สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน

สีมา สีมานันท์ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้ 1) ช่วยให้บุคลากรมีความ มุ่งมั่นและเข้มแข็งเอาจริงเอาจังในงาน มีความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่องานอย่างง่าย ๆ 2) บุคลากรมี จิตสำนึกในความรับผิดชอบอย่างสูงที่จะทำงานให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด 3) บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะตามงานในหน้าที่ของตนและขององค์กร และ 4) บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรมีส่วนร่วมในความสำเร็จ และมีความรู้สึกรู้ร้อนรู้หนาวไปด้วยเมื่อองค์กรมีปัญหา

จากหลากหลายความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกัน จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ มีความสำคัญเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือการพัฒนาบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์กร ช่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนขึ้น บุคลากรและองค์กรได้รับการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานช่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นจนทุกคนในองค์กรมีความผูกพันกันร่วมกันสร้างงาน ผลงานเพื่อไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

### 2.2.2 ความหมายของสมรรถนะ

สำหรับความหมายของสมรรถนะนั้น ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, น. 3) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, น. 54) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้ว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดยบุคคลเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, น. 54- 55) กล่าวว่า คำว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติ ศัพท์ว่า ความสามารถ มีความสามารถ ความมีสามัคยยะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่หน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุด คำนิยามของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “Competency” นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในตำราบทความและข้อเขียนทางวิชาการหลากหลาย โดยทั่วไปกล่าวกันว่าไม่มีนิยามใดผิดหรือถูกแต่ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้มากกว่า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ (2553, น. 100) กล่าวว่า สมรรถนะ หรือความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย (2547, น. 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 24) อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547, น. 48) นิยามคำว่า สมรรถนะว่าคือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้นๆ และสามารถวัดผล เทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993, p. 112) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าหมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและหรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

ทีน่า (Tina, 2009) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรมจากประสบการณ์ หรือความสามารถที่เกิดขึ้นเอง



โดยธรรมชาติ หากพิจารณาจากคำจำกัดความที่มีผู้เสนอไว้เป็นจำนวนมากจะพบว่า ในทุกความหมาย ที่องค์ประกอบร่วมอยู่ 2 ประการ คือ

1. สมรรถนะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้หรือเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถ (Ability) ที่วัดได้

2. ความรู้ทักษะและความสามารถทั้งหลายต้องสามารถแยกให้ถึงความแตกต่าง ระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่นๆ ได้

จรัลพร ประถมบูรณ์ (2548) ได้สรุปความหมายสมรรถนะ (competency) คือ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปซึ่ง ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องกรต้องกรให้ “รู้” เช่น ความรู้ ความเข้าใจใน กฎหมายปกครอง

2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องกรต้องกรให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้าน เทคโนโลยี การบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความ ชำนาญในการใช้งาน

3. พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องกรต้องกรให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กรและความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกกลงไปใน จิตใจต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมี พฤติกรรมที่องค์กรต้องกร

บอยัทซิท (Boyatzis, 1982, p. 58) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ีต้องการ

มิทรานี, ดัลเซียล และฟิตต์ (Mitrani, Dalziel & Fitt, 1992, p. 11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993, p. 11) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลต่อความมีประสิทธิผล ของเกณฑ์ที่ใช้และการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม

เดล และเฮส (Dale & Hes, 1995) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความ สามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานทีู่กคาดหวัง

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, น. 33) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) อธิบายความหมายของ competency หากแปลเป็นภาษาไทย จะหมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออกเป็นการตอบคำถามว่า “ ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (How) ” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถหรือ Competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูก สัมมาจากการ ศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สัมมนาหรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกัน และต่างสายวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึก ปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิด และการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึกเจตคติ ทักษะคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคลพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2553) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือพฤติกรรมของคน เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ลักษณะนิสัย (Trait) หรือชาวบ้านเรียกว่าสันดาน แรงจูงใจ (Motive) บุคลิกภาพ (Personality) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - image) บทบาทที่แสดงออกในสังคม (Social Role) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในที่สุด

เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่างๆ ที่สร้างผลงานให้เป็นที่ ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป

ความหมายของสมรรถนะดังกล่าวสรุปได้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกเป็น พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) หรือทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมส่วนบุคคล (Attributes) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกประจำตัว (Trait) แรงจูงใจ (Motive) บุคลิกภาพ (Personality) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self- image) บทบาทที่แสดงออก ในสังคม (Social Role)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็นความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของ บุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

### 2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะ ตามแนวคิดของแมคเคลเลนด (McClelland, 1973)

มี 3 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

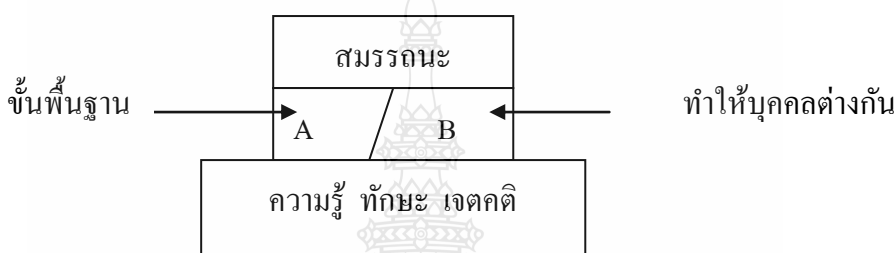
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทาง คอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และ สามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. คุณลักษณะ (Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงจذبภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรม ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากภาพที่ 2.2 จะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ตรง และมีการ ฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลเลนดั้น พารี สกอตต์ บี (Parry Scott. B., 2000) เห็นควรจะรวม ส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ จึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลเลนดั้นกล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547, น.48) สมรรถนะ เป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะและ เจตคติ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ (นพดลย์ เพชระ, 2552, น. 16)

จากภาพความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจน ประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำ หน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ในการทำงานเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะแต่ความสามารถใน การสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่า กำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่ จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะ ในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่าง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, น. 2) ได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้ 1) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น 3) อัตมโนทัศน์ (Self - Concept) ได้แก่ การมีเจตคติค่านิยมและภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ เป็นต้น 4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นด้วย เช่น ความน่าเชื่อถือ ใฝ่หาความรู้ ความขี้อาย ความเมตตา กรุณา เป็นต้น และ 5) แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อบังคับความสำเร็จหรือคนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมาก ก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

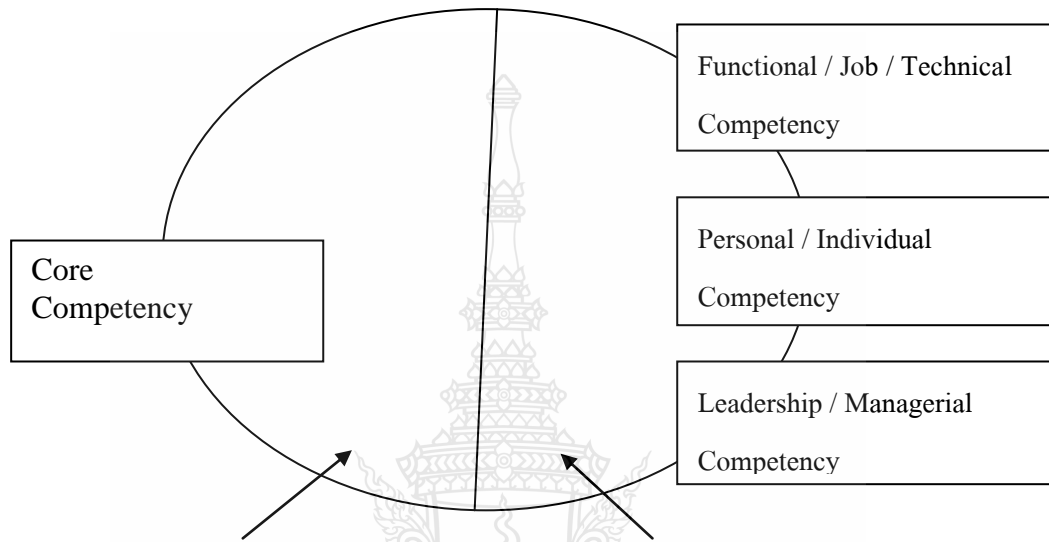
องค์ประกอบของสมรรถนะตามที่แมคเคลแลนด์ได้เสนอไว้ครั้งแรกนั้น ต่อมาผู้วิจัยได้จัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ได้จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหารแพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษากันไข เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้ที่ไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น 3) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรม ซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

หากจะพิจารณาความหมายของสมรรถนะตามความคิดเห็นของนักวิชาการพอประมวลได้ว่า หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า โดยอย่างน้อยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล

(Attributes) ที่ซ่อนเร้นอยู่อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ และกลุ่มพฤติกรรมที่ถูกนำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

#### 2.2.4 ประเภทของสมรรถนะ



องค์กรเดียวกันใช้ Core Competency เหมือนกัน

คนละหน่วยงานจะมี Competency อื่นๆ ตามลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง

#### ภาพที่ 2.4 ประเภทของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) จิตความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีจิตความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ จิตความสามารถประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักหรือกลยุทธ์องค์กร

2) จิตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นจิตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role- Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร

3) จิตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ความสามารถในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (Job – Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียก จิตความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical ก็ได้ อาจกล่าวได้ว่า จิตความสามารถชนิดนี้เป็นจิตความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น จะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

ส่วนการแบ่งประเภทของสมรรถนะตามความเห็นของ เทียน ทองแก้ว (2552) สามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

จากการศึกษาของ แมคเคิลแลนด์ พบว่า สมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ , 2547, น. 60 - 63) คือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูดหรือการเขียนซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่

ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะ (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นชัด สมรรถนะกลุ่มนี้ มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ รวมไปถึงค่านิยม แรงจูงใจและเจตคติ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้เพราะสามารถพัฒนาจิตใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทประกอบด้วย 1) core competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ การแบ่งเป็น core competency นี้ หรืออาจพูดอีกอย่างหนึ่งได้ว่าคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักนี้ถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีส่วนคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ และหากจะอธิบายต่อไปให้ถึงที่สุดแล้ว คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักตัวนี้ก็คือ ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) สอดคล้องกับ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548) 2) job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกเขาสามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก personal competency ว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคลห้ามเลียนแบบ

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า ทุกตำแหน่งของบุคคลในองค์กรทุกคนจะต้องประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหาร ที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร



3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2553) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนโดยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Experties) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมมือร่วมใจเป็นทีม (Teamwork)

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งกำหนดให้ทุกกลุ่มงานมี 3 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยกเว้น กลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ ตามสมรรถนะหลัก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก กำหนดให้ทุกวิทยฐานะและสายงานการสอน สายงานการนิเทศการศึกษา และสายงานการบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารการศึกษาต้องมี และได้รับการประเมิน 4 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self Development) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

2) สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ความสามารถวิเคราะห์การสังเคราะห์ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน

แม็คคัลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน สมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น

2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึง การมุ่งใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ เจตคติ เป็นต้น ในการทำงานเกิดผล

สำเร็จอย่างดีเลิศ เป็นสมรรถนะ ที่นักวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า สมรรถนะขั้นพื้นฐาน

เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2553) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติ หรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักในทุกตำแหน่งในองค์กรจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้อง มีสมรรถนะหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่ เหมือนกัน อีกองค์กรหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักจึงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

2. สมรรถนะอื่นๆ (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติ หรือคุณลักษณะที่องค์กร ต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันออกไป แบ่งออกเป็นสมรรถนะย่อยได้อีก 3 กลุ่ม

2.1 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีเฉพาะ ในตำแหน่งนั้น ได้แก่ สมรรถนะตามหน้าที่ (Function Competency) สมรรถนะวิชาชีพเทคนิค (Professional Competency Technical Competency) และสมรรถนะในสายงาน (Job Competency)

2.2 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความ สามารถพิเศษที่ช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency Individual Competency)

2.3 สมรรถนะที่กำหนดคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ จะกำหนดสำหรับ คนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้าง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 2) ได้กำหนดกรอบการพัฒนา สมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน แบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง (Self - Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม (Team Work)

หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู สอดคล้องกับ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 26-37) ได้กำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูดังนี้

1.1 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น แบ่งออกเป็น 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 2) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 5) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน

ความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า ประเภทของสมรรถนะจะพิจารณาจากหลักการที่ยึดเป้าหมายขององค์กรและบทบาทตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมี 3 ประเภทคือ 1) สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency of Corporation) จะถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อให้สมาชิกทุกคน มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ตลอดจนบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุสู่ความสำเร็จ 2) สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency or Role Competency) เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการในตำแหน่งความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้นๆ ต้องปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่า ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุผลตามมาตรฐานของตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้ และ 3) สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency or Job Competency) เป็นความสามารถของบุคคลตามหน้าที่ที่ต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างที่ทำให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่า จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกันของบุคคล

#### 2.2.5 การพัฒนาสมรรถนะครู

ความหมายของการพัฒนาครูสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ การพัฒนาครูในระดับมหภาค เป็นการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของประเทศ และการพัฒนาครูในระดับจุลภาคเป็นการพัฒนาครูในองค์กร (พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550, น. 9) โดยในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะความหมายของการพัฒนาครูในระดับจุลภาค ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้หลายท่าน ดังนี้

Nadler (1980) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูว่า หมายถึง การจัดการดำเนินงานให้ครูได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งถือเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของทั้งครูและองค์กรในปัจจุบันและอนาคต โดยแบ่งกิจกรรมสำคัญๆ ของการพัฒนาครูออกเป็น 3 ประการ คือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development)

การพัฒนาครู มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 77) ให้ความหมายของคำว่าพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญการพัฒนาครูจึงเป็นการทำให้ครูเจริญก้าวหน้าเป็นการพัฒนาในด้านคุณภาพ อันได้แก่ ทักษะความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ หรือมีโนทัศน์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีศีลธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม การพัฒนาครู เป็นความพยายามขององค์กร ในการที่จะพัฒนาคุณสมบัติภายใน (Manhood) และการพัฒนาพลังความรู้ ความสามารถศักยภาพ (Manpower) ของครูให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (เนาวรัตน์ สุทธิบูรณ์, 2550, น. 16)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540, น. 22) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม ความสามารถของครู ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้น และส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยงานมีผลิตผลและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2541, น. 83) ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) มีองค์ประกอบของคำสองคำมารวมกัน ได้แก่ การพัฒนา (Development) และบุคลากร (Personnel) นำแนวคิดของทฤษฎีระบบ (Open System) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output/Outcomes) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

แคสเททเทอร์ (Castetter, 1996, p. 238) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารบุคคลที่ดีเพราะการพัฒนาจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครูอาจารย์ ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาทางการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคมเพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้วสิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาครู คือ การที่มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การผลิตของสถาบันครู การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์ และการประชุมต่างๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและวิหยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จากแนวคิดและความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน

ในหน้าที่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลและช่วยเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้นั้น คือ “สมรรถนะ” (Competency) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มขีด ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร หน่วยงานของรัฐ และ เอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้าน ต่างๆ เช่น การพัฒนาครู การพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การบริหารงานบุคคลภาครัฐ (2546, น. 20) กล่าวว่า ในการสรรหาและการคัดเลือกคนเข้าทำงาน แม้ว่าจะมีวิธีการสอบแข่งขัน หรือเลือกสรรคนที่มี ความรู้ดีและมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม โดยปกติแล้วผู้ที่สอบผ่านการแข่งขันและการเลือกสรร เข้ามา จะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาซึ่งสิ่งที่ติดตัวมาก็คือ ความรู้เฉพาะด้านหรือสาขาที่ได้เล่าเรียนมา และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ไม่มีสถาบันการศึกษาทั่วไปสถาบันใดที่ สอนให้ผู้สำเร็จการศึกษา รู้จักวิธีการทำงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้อย่างเต็มที่ที่มี ประสิทธิภาพทันทีที่ได้รับการบรรจุ และไม่มีสถาบันการศึกษาโดยทั่วไปสถาบันใดที่จะสอนให้นิสิต นักศึกษารู้จักใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมของการทำงานในองค์กร หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการบรรจุเข้าทำงานจะต้องมาเรียนรู้ในองค์กรเอง โดยองค์กร เป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น การสอนงาน การปฐมนิเทศ การให้ ได้รับความศึกษาหรืออบรม การให้ทดลองฝึกหรือทดลองปฏิบัติงานหรือโดยวิธีอื่น เพื่อให้ผู้ได้รับการ บรรจุหรือผู้ทำงานในองค์กรอยู่แล้ว ได้มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งวิธีการต่างๆ นี้ เรียกว่า “การพัฒนาบุคคล” การพัฒนาบุคคลอาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ๆ คือ วิธีการให้การศึกษา (education) หรือการฝึกอบรม (training) และการพัฒนา (development)

สำหรับความหมายของการพัฒนาบุคลากรแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม (นิสดารค์ เวชยานนท์, 2548, น. 312-315) คือ

กลุ่มที่ 1 ให้นิยามการพัฒนาครูว่า หมายถึง การดำเนินการให้ครูได้รับประสบการณ์และ การเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ (Nadler, 1980)

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของ

พนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่ง ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2) การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาครูโดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคลโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู คือ กระบวนการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้แก่บุคคลด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา โดยมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อเตรียมความพร้อมในศักยภาพของพนักงานด้านการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้านผสมผสานกันไปหรือแบบองค์รวมตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่ครูทุกระดับของสถานศึกษา เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ทั้งที่ดีและมีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยืนนานและทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานที่ดี ซึ่งจะนำมาสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาครู

ครู หรือ บุคลากร (Personnel) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทุกองค์กรโดยการใช้แรงสมอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ วางแผน ประสานงาน อำนวยความสะดวกต่อสิ่งต่างๆ เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อคนหรือบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือและความสามารถ องค์กรนั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กร (พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550)

คำกล่าวที่ว่า “ การพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาคน ” Organization Development is Human Resource Development หากภารกิจขององค์กรจะบรรลุได้นั้นต้องเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์กร กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรคือ การเปลี่ยนแปลงบุคลากรในเชิงพฤติกรรมจากขาดความรู้ให้กลายเป็นมีความรู้เพิ่มขึ้น จากขาดทักษะความเชี่ยวชาญให้กลายเป็นความเชี่ยวชาญ จากขาดความเข้าใจให้กลายเป็นความเข้าใจ และจากทัศนคติในเชิงลบหรือไม่ดีให้กลายเป็นทัศนคติเชิง

บวกหรือดีกว่าเดิม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้เกิดจากระบวนการพัฒนาโดยกิจกรรมการฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีส่วนผลักดันให้เกิดขึ้นได้ การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) คือส่วนสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยเทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่างๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรก็ส่งผลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงมีศักยภาพสูงขึ้นซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสไตล์ กับวัฒนธรรมองค์กรให้ เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดอีกด้วย และการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลนั้น ไม่ได้หมายถึงเพียงการฝึกอบรม (Training) เท่านั้น ดังนั้นจึงทำให้มีวิธีการพัฒนารูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้น และมีพัฒนาการตามลำดับ (การจัดการความรู้สำนักบริหารงานกลาง, 2550)

#### แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาครู

เจมส์ (James, 1970, p. 4) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูหรือบุคลากรในองค์กร โดยทั่วไปแล้วจะเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามีอยู่สามประการด้วยกัน ได้แก่ กำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและต้องมีการป้อนข้อมูลกลับให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้รู้ด้วยตัวเองว่า เขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด การพัฒนาจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรม หรือการปฏิบัติงานด้วยตัวของเขาเองให้มีความใกล้เคียง หรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นที่งานของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาตัวของเขาได้ การพัฒนาในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและศักยภาพของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย และต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

ไมล์ส (Miles, 1975, p. 30) ซึ่งแนวคิดของไมล์สนั้นถือว่า ครูคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการในองค์กร การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพราะทรัพยากรมนุษย์ ต่างจากทรัพยากรชนิดอื่น มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งไมล์สได้เสนอทฤษฎีสองรูปแบบ (A Dual - Model Theory) โดยกล่าวถึงภารกิจทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการผสมผสานกันระหว่างตัวแปรด้านองค์กร (เป้าหมาย เทคนิค วิทยาการและ โครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ (ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ความต้องการและลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ ฯลฯ)



แนดเลอร์ (Nadler, 1980, pp. 4-5) อธิบายว่า การพัฒนา เป็นเรื่องของกรนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแบ่งกิจกรรมการพัฒนาออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1) การฝึกอบรม (Training) มีจุดเน้นอยู่ที่งานของพนักงานในขณะนั้นที่ต้องการเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากจนมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2) การศึกษา (Education) แนดเลอร์ อธิบายว่าจุดเน้นของการศึกษาก็เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการขององค์กรในอนาคต แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจำเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบันการศึกษาที่องค์กรใช้เสมอๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมพนักงานของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

3) การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคคลขององค์กร เพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรนั่นเอง

เมโย (Mayo, 1930) สรุปสาระสำคัญของการพัฒนาไว้ ดังนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ 1) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
2) ทฤษฎีสถิตของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) การสนับสนุนจากสังคม

2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ 1) รู้จักและไว้วางใจผู้อื่น 2) รู้จักการติดต่อบุคคลอย่างตรงไปตรงมา 3) การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ 4) การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ได้แก่ 1) การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย 2) ให้อิสระในการคิดแก้ไขปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน 3) ให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธา 4) ให้รู้จุดมุ่งหมายของงาน 5) ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน 6) สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมงานเกิดความผูกพัน 7) มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำ 8) ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์

ร่วมกัน 9) ให้ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม 10) การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน  
11) ให้ความรู้สึกที่รับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ และ 12) ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า

4) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ 1) เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มใจ  
2) ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร 3) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ 4) อย่าแสดงว่าตน  
เหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน 5) มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย 6) ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน 7) มี  
โอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน 8) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 9) ไม่  
โยนความผิดหรือซัดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน และ 10) ใจกว้างและยอมรับความสามารถของ  
เพื่อนร่วมงาน

5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามหลักพุทธธรรม 3 หมวด ได้แก่ 1) ฆราวาส  
ธรรม 4 คือ สังฆะ ทมะ ขันติ จาคะ 2) สังคหวัตถุ 4 ทาน คือ ปิยวาจา อุตถจริยา สมน์ตดา และ  
3) พรหมวิหาร 4 เมตตา คือ กรุณา มุทิตา อุเบกขา

6) การสร้างทีม ได้แก่ 1) มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก 2) สมาชิกเข้าใจบทบาทของ  
ตน 3) สมาชิกเข้าใจในกติกา กฎระเบียบ 4) การติดต่อสื่อสารที่ดี 5) มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิก  
6) สมาชิกเข้าใจกระบวนการทำงาน 7) สมาชิกมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 8) มี  
ความร่วมมือในการทำงาน 9) มีการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ และ 10) มีความรู้สึกพึ่งพา  
อาศัยซึ่งกันและกัน

7) บทบาทของสมาชิกในทีม ได้แก่ 1) บทบาทของแต่ละคนในทีม 2) พฤติกรรมในด้าน  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 3) บทบาทของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

8) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ความจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบและผูกพัน  
2) ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ 3) ความจำเป็นต้องพัฒนาความเข้าใจ และ 4) มีสิ่งอำนวยความสะดวก  
สะดวกให้กับทีมงาน

9) การสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน ได้แก่ 1) ให้ความรู้สึกที่รับผิดชอบในทีม 2) ให้ความ  
ความร่วมมือในการทำงานและปทัสถานสังคม 3) ให้ความเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสาร 4) ให้ความ  
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน 5) มีการแข่งขันในการบริหาร 6) ไม่มีการแบ่งแยกศาสนา และ 7) ไม่มี  
การแบ่งแยกเชื้อชาติ

10) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงานและบริหารงานบุคคล 2)  
ปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน 3) แรงจูงใจกับความต้องการของบุคคล และ 4) ทฤษฎีแรงจูงใจ  
ต่างๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้

บอดด์คิง (Boulding, 1975) เป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่โดดเด่นและได้สร้างคุณประโยชน์ทางวิชาการให้กับสาขาวิชาอื่นๆ ได้แก่ รัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ ปรัชญา และจิตวิทยาสังคมหนังสือเรื่อง The Image เป็นผลงานที่นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Image ในฐานะปัจจัยเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้เชิงอัตวิสัยของบุคคลซึ่งเป็นความรู้ที่บุคคลนั้นเชื่อว่าเป็นจริงตามความคิดของตน และความรู้นี้จะป็นสิ่งกำหนดให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้เชิงอัตวิสัยของเขา แสดงให้เห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับ Image นั้นเกิดขึ้นในวงการวิชาการต่างประเทศมานานแล้ว และในส่วนแนวคิดของ บอดด์คิง (Boulding, 1975, p. 11) เสนอภาพลักษณ์เป็นความรู้และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ถือเป็นความรู้เชิงอัตวิสัยที่บุคคลสร้างขึ้นเอง ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง (Fact) และค่านิยมด้วย (Value)

สำหรับการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายแนวทาง ตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้เสนอแนะไว้ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน และในขณะขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น มาตรการและแนวทางของการยกระดับการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพของวิชาชีพแห่งความเป็นครูจึงถูกกำหนดขึ้นในหลากหลายกลยุทธ์ เพื่อนามาซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดสมรรถนะเชิงวิชาชีพในระดับต่างๆ จะเป็นประเด็นสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาศาสตร์แห่งความเป็นครูให้บรรลุผล สอดรับกับสถานการณ์และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวไปในสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี (สุรศักดิ์ ปาเส, 2554)

## 2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553) กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 โรงเรียน โดยมี 2 จังหวัดคือ จังหวัดสระบุรีและจังหวัดปทุมธานี ซึ่งในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี แบ่งอยู่ตามอำเภอ 7 อำเภอ อันประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอลองหลวง อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และ อำเภอหนองเสือ มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 21 โรงเรียน และในอำเภอลำลูกกาโรงเรียน จำนวน 4 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง
1	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา	อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี
2	เทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี
3	นวมินทรราชูทิศ สวนกุหลาบรังสิต ปทุมธานี	อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี
4	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี

ที่มา: วารสารประชาสัมพันธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4, 2556, น. 20)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (2555) ได้กำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร เอกลักษณ์องค์กร กลยุทธ์และตัวชี้วัด ไว้ดังนี้

#### 1. วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยสู่มาตรฐานสากล พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานของความเป็นไทย

#### 2. พันธกิจ (MISSION)

พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทย และห่างไกลยาเสพติด มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากลด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

#### 3. เป้าประสงค์ (GOAL)

- 3.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาลจนจบ การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึง และเสมอภาค
- 3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
- 3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- 3.5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง ลดบทบาทและกระจายอำนาจสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งบูรณาการการทำงานภายในสำนักต่างๆ
- 3.6 เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการพัฒนาคุณภาพ ครูและบุคลากรมีความปลอดภัยและมั่นคง

ยุทธศาสตร์ พลิกกระบวนจัดการมัธยมศึกษาและระบบการเรียนรู้ใหม่สู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล ที่มีชั่วโมงแต่ผสมสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงคุณภาพในมิติการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนามิติคุณภาพเก่ง 8 ประการ ตามหลักเสาوارด์ การ์ดเนอร์ ดังนี้

- 1) เก่งภาษา เก่งในการใช้ถ้อยคำมีความสามารถด้านการอ่านเขียน เช่น นักกฎหมาย นักเขียน นักหนังสือพิมพ์
- 2) เก่งตรรกะ – คณิตศาสตร์ มีความสามารถด้านตัวเลขและเหตุผลประคิษฐ์ คิดค้น เช่น นักวิทยาศาสตร์ บัญชี โปรแกรมเมอร์
- 3) เก่งมิติด้านการคิดรูปภาพ มองสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าคนอื่น เขียนออกมาเป็นภาพ ได้ชัดเจน เช่น สถาปนิก ศิลปิน วิศวะช่างกล นักถ่ายภาพ
- 4) เก่งร่างกายการเคลื่อนไหวความสามารถด้านพลังกำลังความคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น นักกีฬา นักประคิษฐ์หัตถกรรมนักแสดงกายกรรม
- 5) เก่งดนตรีความสามารถและชื่นชมในเสียงทำนองจังหวะ หูไวต่อเสียงจับจังหวะแยกเสียงเครื่องดนตรีได้ดีเช่นนักดนตรีนักประพันธ์เพลง
- 6) เก่งมนุษย์สัมพันธ์ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจผู้อื่นสังเกตและรับรู้อารมณ์ เช่นนักบริหาร ประสานงานนักไกล่เกลี่ยและเป็นครูได้ดี
- 7) เก่งในการรู้จักใจของตนเอง เป็นผู้ที่ประเมินและเข้าใจอารมณ์ของตนเองได้ดี ชอบคิด ไตรตรอง ชอบนั่งสมาธิ มีวินัยในตนเองสูง เช่น พระนักสอนศาสนา นักแนะแนว
- 8) เก่งการเป็นนักธรรมชาติวิทยาการ สังเกตสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การจำแนกแยกแยะ จัดหมวดหมู่สิ่งต่างๆ รอบตัวเป็นผู้รักธรรมชาติ เข้าใจธรรมชาติ ตระหนักความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรอบตัว

#### 4. กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดกลยุทธ์ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสันติสุขในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

#### 5. จุดเน้นการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดจุดเน้นการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

##### 5.1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

5.1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญและความสามารถทางวิชาการ เพื่อพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Students' Competencies) ดังต่อไปนี้

5.1.1.1 นักเรียนปฐมวัยมีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ที่สมดุลง่ายเหมาะสมกับวัย และเรียนรู้อย่างมีความสุข

5.1.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

5.1.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผล

5.1.1.4 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

5.1.1.5 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีสมรรถนะในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

5.1.1.6 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสมตามช่วงวัย

5.1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม (Students' Characteristics & Social Skills) ดังต่อไปนี้

5.1.2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

5.1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

5.1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับพหุวัฒนธรรมบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของไทย

5.1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มศักยภาพ (Students with Special Needs)

5.1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

5.1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

5.1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

5.1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ องค์กรเอกชน และสถานศึกษาทางเลือก ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

5.1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการการคุ้มครองและช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษได้รับการคุ้มครอง และช่วยเหลือเยียวยาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

## 5.2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

5.2.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

5.2.1.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

5.2.1.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา

5.2.1.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้

5.2.2 การพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจ และแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (Incentives and Rewarding System)



5.2.2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองตาม  
มาตรฐานคุณวุฒิ

5.2.2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ ได้รับการจูงใจในการ  
พัฒนาผู้เรียน เต็มศักยภาพ

5.2.2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการ  
สอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

5.2.3 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และ  
จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional Ethics)

5.2.3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ  
จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.2.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ที่มุ่งพัฒนา  
การศึกษาของชาติ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม

5.2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะในการเข้าถึงและดูแลช่วยเหลือ  
นักเรียน

### 5.3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

5.3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วม  
และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน (Participation and Accountability)

5.3.1.1 สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข แทรกแซง ช่วยเหลือ นิเทศ  
ติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่  
ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้ประสานงานหลัก เพื่อให้สถานศึกษาทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับ  
ผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.3.1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อ  
ผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

5.3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล  
อย่างเข้มแข็ง โดยมุ่งการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์สูงสุด  
ของนักเรียน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้บริการและสังคม

5.3.1.4 องค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการและติดตาม ประเมินการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็ง เพื่อประโยชน์สูงสุดคือ คุณภาพ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

5.3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตาม ระดับมาตรฐาน (Management with Quality and Standards)

5.3.2.1 สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน

5.3.2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้มีจัดการศึกษาที่มี คุณภาพตามระดับมาตรฐานที่สูงขึ้น เทียบเคียงกับประเทศผู้นำด้านคุณภาพการศึกษาในภูมิภาค อาเซียน

อำนาจหน้าที่ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขตมีอำนาจ หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการ ของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขต พื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การ ศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคลองค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะ สำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี-สระบุรีกำหนดนโยบายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาสนองนโยบายโรงเรียนมาตรฐานสากลมุ่งสู่มัธยมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการประกอบอาชีพการมีงานทำ ตามศักยภาพความพร้อมของโรงเรียนและผู้เรียน เพื่อเตรียมประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและสังคมโลก 5 ภูมิภาคหลักของโลก คือทวีปเอเชีย ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา ทวีปออสเตรเลีย ทวีปแอฟริกา จุดสำคัญอยู่ที่มัธยมศึกษาตอนปลาย นักเรียนมีทางเลือกมากขึ้นเป็นมัธยมศึกษาเชิงปฏิบัติการ (Secondary Career Education) ผู้เรียนมีโอกาสเรียนต่อมหาวิทยาลัย สำหรับผู้เรียนที่ไม่เรียนต่อก็มีภาคปฏิบัติ (Career Preparation) ทำงานได้จริงแบบครบวงจร มีการกำหนดสัดส่วนวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสม 5 กลุ่มอาชีพใหม่ คือ 1) เกษตรกรรม 2) อุตสาหกรรม 3) พาณิชยกรรม 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านอำนวยการบริหารจัดการและการบริการเพื่อให้คนไทยสามารถปรับตัว “เท่าทันและแข่งขันในเวทีสากลได้” มัธยมเชิงปฏิบัติการมิใช่เป็นการเรียนแบบวิทยาลัยเทคนิค แต่เน้นสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถประกอบธุรกิจตามศักยภาพของพื้นที่การจัดหลักสูตรการเรียนรู้อันโรงเรียน แบ่งได้ 2 สมรรถนะ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะสู่อาชีพ หน้าที่จัดการศึกษา เรียนจบแล้วต้องกำหนดทิศทางการก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้นำจุดแข็งทางวิชาการนำเทคโนโลยีมาเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติการเป็นการศึกษาที่เตรียมคนสู่อาชีพอย่างมีศักยภาพ เขตพื้นที่การศึกษาต้องตัดสินใจเลือกโดยดูศักยภาพของพื้นที่มหาวิทยาลัยเป็นที่เลี้ยงเชื่อมโยงไปยังหลักสูตร ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย และจะสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การใช้ Lab ในมหาวิทยาลัย ทำงานนิเทศร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ฤกษ์ชัย ใจคำปิ่น (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อำเภอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ จัดให้มีการประชุมสัมมนาอบรม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครู

สุรวดี ชัญญุรักษ์ (2550, น. 199) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะของกลุ่มงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยส่วนมากมีค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงต่ำกว่าระดับความคาดหวังในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านความร่วมมือร่วมใจและมีกลุ่มงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยส่วนน้อยที่มีค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงเท่ากับระดับความคาดหวัง ส่วนสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี และด้านความกล้าหาญทางจริยธรรมของกลุ่มงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยส่วนมากมีค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงเท่ากับระดับความคาดหวังและมีกลุ่มงานกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยส่วนน้อยที่มีค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงสูงกว่าระดับความคาดหวัง

ปรัชญา ฤาชา (2550, น.75) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

นพดลย์ เพชระ (2552, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบ AIC โรงเรียนวัดโคกทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาของครู โรงเรียนวัดโคกทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา

กรณีการ สุวรรณศรี (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กล่าวโดยสรุปว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้สร้างอนาคตของชาติ โดยบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยหล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพ ของคนให้ไปในทางสร้างสรรค์ได้ อีกทั้งในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเข้าสู่การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งสิ่งที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยโดยตรง คือ การผลิตบัณฑิต หรือ แรงงานที่มีความรู้ความสามารถให้ออกไปปรับใช้ชาติและออกไปแข่งขันกับนานาประเทศในกลุ่มอาเซียน สถาบันการศึกษาจึงต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการแข่งขันดังกล่าว เพราะอย่างน้อยหากสถาบันการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์แก่ตัวบุคลากรและนักศึกษาเท่านั้น สถาบันการศึกษารวมถึงสังคมและประเทศชาติก็จะได้รับประโยชน์ด้วย

แพรวภัทร ยอดแก้ว (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความรู้และทัศนคติต่อประชาคมอาเซียน ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กล่าวโดยสรุปว่า ประเทศไทยในฐานะประเทศผู้ริเริ่มและผลักดันให้เกิดเป็นประชาคมอาเซียน ต้องมีการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาประชาชนในประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ซึ่งการเตรียมพร้อมควรจะเริ่มต้นจากการพัฒนา “ทุนมนุษย์” โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ ประชาชนในประเทศหรือพลเมืองอาเซียน โดยการสร้างความตระหนักรู้ให้กับทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะเยาวชน ให้ตระหนักถึงความจำเป็นพลเมืองอาเซียน มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของพลเมืองอาเซียน เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและภูมิภาค เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

ไชยณัฐ คำดี (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาของประเทศไทยในประชาคมอาเซียน ซึ่งกล่าวโดยสรุปว่าการศึกษาของประเทศไทยในประชาคมอาเซียนนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจระบบการศึกษาที่มีการจัดระบบการศึกษาขั้นประถมศึกษา 6 ปี (6 ระดับชั้น) การศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (3 ระดับชั้น) และการศึกษาขั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี (3 ระดับชั้น) หรือระบบ 6-3-3 การศึกษาในระบบมีสองระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษาและผลจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกระทรวงศึกษาธิการ ในการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษา เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มีแนวนโยบาย 5 นโยบาย และเพื่อการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวด้วยการนำแนวคิด

หลักการบริหารมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศตามหลักการบริหาร POSDCORB โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเผยแพร่ความรู้ให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและเน้นระบบการศึกษาของประเทศให้มีมาตรฐานมากขึ้น เพื่อรองรับการค้าเสรีทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความจำเป็นด้านกระบวนการดำเนินงานพัฒนาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านพัฒนาปัจจัยสนับสนุนตามลำดับ ซึ่งความสอดคล้องของมาตรฐานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามมิติความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ พบว่า มาตรฐานฯ ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมระดับมากและมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลางจำนวน 5 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีทักษะทางภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการสื่อสาร มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนเป็นพลเมืองอาเซียนดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนภูมิใจในความเป็นไทยและความเป็นพลเมืองอาเซียน และมาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน รองลงมามาตรฐานที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมาตรฐานที่ 5 มีศักยภาพในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนมาตรฐานที่มีความเหมาะสมในระดับมากและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 1 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

ชัยอนันต์ หาญจิต (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียนของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสมกับการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียน ทั้งบนเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางขับเคลื่อนการศึกษาของประชาคมอาเซียนมีความเหมาะสมกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกแนวทาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และการบริหารสถานศึกษาตามหลัก

เศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียนในทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ดวงนภา มกรานุรักษ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องอนาคตของการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-2564) ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาอาชีวศึกษาไทยใน 10 ปีข้างหน้าต้องเผชิญกับแนวโน้มสำคัญการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน ซึ่งการศึกษาไทยต้องพัฒนา 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูผู้สอนที่ต้องรู้ศักยภาพนักเรียนเป็นรายบุคคล 4) ด้านความร่วมมือของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค 5) ด้านมาตรฐานวิชาชีพ 6) ด้านการสนับสนุนของรัฐบาล 7) ด้านค่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษา และ 8) ด้านการบริหารจัดการที่ต้องเป็นอิสระ

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยและเพื่อศึกษาองค์ประกอบทางด้านสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) และจะต้องมีความสามารถแต่ละองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้ (Knowledge) ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมี Technical Skill และ Focus on Customer องค์ประกอบที่ 2 ด้านทักษะ (Skill) ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมี Communication และ Teamwork และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะ (Attributes) ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมี Innovation, Leadership, Flexibility, Motivation, Building Relationship

สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ (2550) ให้ข้อสังเกตบางประการด้านนโยบายการศึกษาและการเปิดประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามว่า แม้ว่าเวียดนามมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและทรัพยากร แต่นโยบายด้านการศึกษาของเวียดนามมีความชัดเจนและใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านการพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษในวิชาการแขนงต่างๆ โดยเฉพาะคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์จึงทำให้ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ และเปิดประเทศสู่สายตาชาวโลกได้อย่างมั่นใจด้วยการรับเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมระดับนานาชาติ หลายครั้ง ส่วนด้านการบริหารจัดการและการดำเนินนโยบายของเวียดนาม ถึงแม้จะมีมุมมองว่าสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมตามเป้าหมายเพราะระบบการปกครองแบบสังคมนิยม แต่คงเป็นเพียงส่วนหนึ่ง หากไม่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจและมุ่งมั่นในการฟื้นฟูประเทศอย่างแน่วแน่ร่วมกันแล้วความสำเร็จดังกล่าวคงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การจัดประชุมเครือข่ายมหาวิทาลัยอาเซียนซึ่งเป็นเวที

วิชาการนานาชาติระดับอุดมศึกษาที่ประเทศสมาชิกได้เสนอผลงานทางวิชาการของอาจารย์และนิสิต นักศึกษาเป็นเวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของประเทศสมาชิกแล้ว ยังเป็นการประชาสัมพันธ์ประเทศเจ้าภาพ และประเทศต่างๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรมให้แพร่หลาย กว้างขวางตรงกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่ายที่ต้องการแสวงหาแนวทางส่งเสริมศักยภาพทาง วิชาการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่ความมั่นคงและการพัฒนาภูมิภาคร่วมกัน อย่างแท้จริง

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วูดค็อก (Woodcock, 1983, p. 181) ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของ ทีมงาน (Effective Teamwork) พบว่า การพัฒนาตนเองโดยการ ศึกษา เพิ่มเติมและการฝึกอบรมเพื่อ ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้นเป็นยุทธศาสตร์ที่ มีความสำคัญ

ซุลติวาน (Sulltivan, 1994, p. 1163) ได้ศึกษาความสำคัญของพฤติกรรม และการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนฟลอริดา ซึ่งได้ศึกษาจาก 5 ส่วน คือ ผลกระทบต่อ โรงเรียน ผลกระทบต่อ ผู้นำการพัฒนาโรงเรียน รูปแบบการพัฒนาบุคลากรและประสบการณ์ ได้ศึกษาจากโรงเรียนใน ฟลอริดา 9 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนขาดการสนับสนุนด้านต่างๆ และใช้กลยุทธ์ในการ ปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียนและได้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหาร การ ปรับปรุงองค์กรอย่างมีสติ และมีทีมงานที่มีความสามัคคี

มารมอน (Marmon, 2002, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนด สมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ ให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของ ส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำ หลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำ งบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การวิวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพร้อมเพื่อการเข้า สู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครู จะเห็นได้ว่าการที่โรงเรียนจะสามารถพัฒนาสู่ ความเป็นประชาคมอาเซียนได้ต้องมีทำงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนและเป้าหมายที่ชัดเจน หรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญ คือ โรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียนการที่จะดำเนินงานเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ คาดหวังนั้น ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ต้องมีการ



บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและการดำเนินงานบนการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาสมรรถนะของ  
ครูให้มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจึงจะสามารถพัฒนา  
โรงเรียนสู่การเป็นประชาคมอาเซียน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 4 โรงเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี โรงเรียนนวมินทราชูทิศสวนกุหลาบรังสิต ปทุมธานี โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2555 จำนวน 286 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง 162 คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.57 ของประชากรเป้าหมายจาก 4 โรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน อำเภอลำลูกกา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา	82	47
2	เทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	64	37
3	นวมินทราชูทิศ สวนกุหลาบรังสิต ปทุมธานี	52	30
4	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	88	50
	รวม	286	162

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (2556)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณา ภายใตกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่มุ่งศึกษานโยบายด้านการศึกษาเพื่อการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา ในอำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง/หน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีการกำหนดค่าการตอบแบบสอบถามดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู  
ในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี  
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale)  
โดยกำหนดค่านำหน้าการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น มีขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมบายด้านการศึกษาเพื่อเข้าสู่  
สู่ประชาคมอาเซียนเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating  
Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการ  
สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อ  
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความ  
สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นตรงตามเนื้อหา
- ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นตรงตามเนื้อหา
- ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่าหรือเทียบเท่า 0.6 ว่าข้อความนั้นมีความ  
เที่ยงตรง โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

ซึ่ง IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและตรงตามเนื้อหา

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน	+1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
	0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
	-1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 และต้องปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลจากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือพบว่าข้อใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไปจึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบสรุปโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 0.60 - 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วส์ดี, 2551, น. 260) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของตอนที่ 2 เกี่ยวกับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเท่ากับ 0.95 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.93 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.94

3.3.6 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ติดต่อประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึง

ผู้อำนวยการ โรงเรียนในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

3.5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิธีการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.5.2 นำข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 นำข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัด (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ (Content Analysis) และแปลผล

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ มากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ มาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ ปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ น้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา อำเภอตำบุงกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 316) แปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 3.6.1 สถิติพื้นฐาน

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม เรื่อง ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาเขต อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 4 สถานศึกษา จำนวนครู 162 คนได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

4.3 การวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$X_{tot}$	หมายถึง	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา
$X_1$	หมายถึง	การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดี
$X_2$	หมายถึง	การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน



$X_3$	หมายถึง	การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
$X_4$	หมายถึง	การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา
$X_5$	หมายถึง	การพัฒนาเยาวชน
$Y_{tot}$	หมายถึง	การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา
$Y_1$	หมายถึง	ด้านความรู้
$Y_2$	หมายถึง	ด้านทักษะ
$Y_3$	หมายถึง	ด้านคุณลักษณะ
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครู จำนวนแบบสอบถาม 162 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่บอกรายชื่อของสถานศึกษา ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
		(n=162)	
1.	เพศ		
	ชาย	45	27.78
	หญิง	117	72.22
2.	อายุ		
	20 – 25 ปี	12	7.41
	26 – 30 ปี	46	28.40
	31 – 35 ปี	17	10.49
	36 – 40 ปี	44	27.16

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
	อายุ		
	41 – 45 ปี	25	15.43
	46 – 50 ปี	10	6.17
	51 – 55 ปี	6	3.70
	>56 ปี	2	1.23
3.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	117	72.22
	ปริญญาโท	42	25.92
	ปริญญาเอก	1	0.62
	อื่น ๆ	2	1.23
4.	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	ครูผู้ช่วย	1	0.61
	ครู คศ.1	84	51.85
	ครู คศ.2	46	28.40
	ครู คศ.3	29	17.90
	พนักงานราชการ	0	0
	ครูอัตราจ้าง	2	1.23
5.	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	32	19.75
	5 - 10 ปี	69	42.60
	11-15 ปี	18	11.11
	16-20 ปี	35	21.60
	21-25 ปี	8	4.94
	25 ปีขึ้นไป	0	0
	รวม	162	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูในสถานศึกษา จำนวน 162 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ อายุ 26–30 ปี ร้อยละ 28.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 72.22 ตำแหน่งปัจจุบันครู คศ.1 ร้อยละ 51.85 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 42.60

#### 4.2 การวิเคราะห์ความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาระดับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 162 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ที่	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $X_{tot}$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดี ( $X_1$ )	4.34	0.57	มาก
2.	การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ )	4.52	0.53	มากที่สุด
3.	การพัฒนามาตรฐานการศึกษา ( $X_3$ )	4.33	0.62	มาก
4.	การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ( $X_4$ )	4.33	0.58	มาก
5.	การพัฒนาเยาวชน ( $X_5$ )	4.32	0.55	มาก
	รวม ( $X_{tot}$ )	4.34	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.34$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D. = 0.52) คือ การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ ) ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.57) คือ ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และเจตคติที่ดี

เกี่ยวกับอาเซียน ( $X_1$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = 0.55) คือ ด้านการพัฒนาเยาวชน ( $X_5$ )

เมื่อวิเคราะห์ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อจะได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3 - 4.9

**ตารางที่ 4.3** ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดี ( $X_1$ )

ที่	การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดี ( $X_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	มีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และศึกษาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเทศอาเซียน	4.20	0.72	มาก
2.	สถานศึกษามีการจัดโครงการ / กิจกรรม / นิทรรศการ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	4.38	0.66	มาก
3.	มีการรณรงค์เพื่อให้ครู นักเรียนและชุมชนเตรียมตัวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.31	0.70	มาก
4.	จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดป้ายนิเทศ มีการประดับธงชาติอาเซียน เป็นต้น	4.41	0.66	มาก
5.	สถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.41	0.69	มาก
	รวม	4.34	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน ( $X_1$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D.=0.57) และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.= 0.69) และ ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D.= 0.66) คือ สถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดป้ายนิเทศ มีการประดับธงชาติอาเซียน เป็นต้น ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x} = 4.38$ , S.D.= 0.66) คือ สถานศึกษามีการจัดโครงการ / กิจกรรม / นิทรรศการ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.20$ , S.D.=0.72) คือ มีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และศึกษาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเทศอาเซียน

**ตารางที่ 4.4** ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ )

ที่	ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	นักเรียนได้รับการอบรมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	4.44	0.65	มาก
2.	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียนในสถานศึกษา	4.53	0.59	มากที่สุด
3.	มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การแข่งขันทักษะภาษา ภาษาต่างประเทศวันละคำ การประกวดการ์ตูนแอนิเมชันเกี่ยวกับอาเซียน ฯลฯ	4.62	0.58	มากที่สุด
4.	ให้นักเรียนมีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และกฏบัตรอาเซียน	4.48	0.65	มาก
	รวม ( $X_2$ )	4.52	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ , S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มี

ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x}=4.62$ , S.D.= 0.58) คือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การแข่งขันทักษะภาษา ภาษาต่างประเทศวันละคำ การประกวดการ์ตูนแอนิเมชั่นเกี่ยวกับอาเซียน ฯลฯ และที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x}=4.53$ , S.D.= 0.59) คือ การส่งเสริมให้ผู้เรียนสื่อสารโดยใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียนในสถานศึกษา และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x}=4.44$ , S.D.= 0.65) คือ นักเรียนได้รับการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 4.5** ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนา  
มาตรฐานการศึกษา( $X_3$ )

ที่	ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เช่น การนิเทศภายใน กำกับติดตามตรวจสอบและนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.66	มาก
2.	สถานศึกษามีการปรับหลักสูตร / พัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.26	0.74	มาก
3.	สถานศึกษามีการจัดทำประเด็นตัวชี้วัดความพร้อมในแต่ละด้าน	4.28	0.72	มาก
4.	สถานศึกษามีการจัดรายวิชาหรือกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจและมีการใช้หนังสือ ตำราเรียน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนรู้	4.42	0.66	มาก
5.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้สื่อ/นวัตกรรม/การวิจัยเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.74	มาก
	รวม ( $X_3$ )	4.33	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี การพัฒนามาตรฐานการศึกษา ( $X_3$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ , S.D.= 0.66) คือ สถานศึกษามีการจัดรายวิชาหรือกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ และมีการใช้หนังสือ ตำราเรียน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนรู้ และที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x} = 4.36$ , S.D.= 0.66) คือ สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เช่น การนิเทศภายใน กำกับติดตามตรวจสอบและนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D.= 0.74) คือ สถานศึกษามีการปรับหลักสูตร / พัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**ตารางที่ 4.6** ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา( $X_4$ )

ที่	ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ( $X_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผสานภาคีเครือข่ายในกลุ่มประชาคมอาเซียนเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ	4.29	0.73	มาก
2.	สถานศึกษามีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษาระหว่างครูและนักเรียนในกลุ่มประเทศอาเซียน	4.29	0.66	มาก
3.	สถานศึกษามีกลไกการสร้างและพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือการดำเนินงานร่วมกันในกลุ่มสมาชิกอาเซียน	4.37	0.66	มาก
4.	สถานศึกษามีการจัดตั้งศูนย์อาเซียนในสถานศึกษา	4.38	0.60	มาก
	รวม ( $X_4$ )	4.33	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรี การศึกษา ( $X_4$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.33$ , S.D.=0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x}=4.38$ , S.D.=0.60) คือ สถานศึกษามีการจัดตั้งศูนย์อาเซียนในสถานศึกษาและที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x}=4.37$ , S.D.=0.66) คือ สถานศึกษามีกลไกการสร้างและพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือการดำเนินงานร่วมกันในกลุ่มสมาชิกอาเซียน และด้านที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด ( $\bar{x}=4.29$ , S.D.=0.73 และ  $\bar{x}=4.29$ , S.D.=0.66) คือ สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศสารสนเทศเครือข่ายในกลุ่มประชาคมอาเซียนเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ และ สถานศึกษามีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษาดูงานระหว่างครูและนักเรียนในกลุ่ม ประเทศอาเซียน

**ตารางที่ 4.7** ความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาเยาวชน ( $X_5$ )

ที่	ด้านการพัฒนาเยาวชน( $X_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	มีการเรียนการสอนที่บูรณาการวิชาในกลุ่มสาระต่างๆ กับความรู้เรื่องประชาคมอาเซียน	4.33	0.59	มาก
2.	พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.23	0.63	มาก
3.	เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.40	0.70	มาก
4.	ส่งเสริมให้ครู นักเรียนและบุคลากรภายในสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.35	0.65	มาก
รวม ( $X_5$ )		4.33	0.55	มาก



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.7 เกี่ยวกับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี การพัฒนาเยาวชน ( $X_2$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.33$ , S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x}=4.40$ , S.D.=0.70) คือ เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x}=4.35$ , S.D.=0.65) คือ ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรภายในสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x}=4.23$ , S.D.=0.63) คือ พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ระบุปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

#### 4.3 การวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 162 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ที่	การพัฒนาสมรรถนะของครู ( $Y_{tot}$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ด้านความรู้ ( $Y_1$ )	4.37	0.50	มาก
2.	ด้านทักษะ ( $Y_2$ )	4.08	0.48	มาก
3.	ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ )	4.26	0.43	มาก
	รวม ( $Y_{tot}$ )	4.24	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = 0.39) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D. = 0.50) คือ ด้านความรู้ ( $Y_1$ ) ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D. = 0.43) คือ ด้านทักษะ ( $Y_2$ ) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.48) คือ ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ )

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี แยกเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 4.9 – 4.11

**ตารางที่ 4.9** การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้ ( $Y_1$ )

ที่	ด้านความรู้ ( $Y_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.66	มาก
2.	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.68	มาก
3.	ท่านมีการศึกษาคูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ โดยการส่งเสริมจากสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.43	0.61	มาก
4.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.41	0.61	มาก
5.	ท่านมีโอกาสไปเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการภายนอกสถานศึกษา	4.36	0.63	มาก
6.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมวิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงานภายนอก	4.19	0.67	มาก
	รวม ( $Y_1$ )	4.37	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้( $Y_1$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.37$ , S.D.= 0.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.46$ , S.D.= 0.66) คือ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x} = 4.43$ , S.D.= 0.61) คือ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้โดยการส่งเสริมจากสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D.= 0.67) คือ การส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาต่อจากหน่วยงานภายนอก

**ตารางที่ 4.10** การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านทักษะ ( $Y_2$ )

ที่	ด้านทักษะ ( $Y_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ท่านมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.33	0.57	มาก
2.	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ	3.98	0.63	มาก
3.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ	4.14	0.71	มาก
4.	ท่านได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.25	0.54	มาก
5.	ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ หรือตามความถนัด	3.71	0.88	มาก
	รวม ( $Y_2$ )	4.08	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.10 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านทักษะ ( $Y_2$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D.= 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.= 0.57) คือ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x} = 4.25$ , S.D.= 0.54) คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.71$ , S.D.= 0.88) คือ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ หรือตามความถนัด

ตารางที่ 4.11 การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ )

ที่	ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทุ่มเทเสียดสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	4.14	0.55	มาก
2	ท่านปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครูและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	4.20	0.50	มาก
3	ท่านมีการเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	4.15	0.53	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นให้ สำเร็จตามเป้าหมาย	4.34	0.61	มาก
5	ท่านมีความสุขจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.35	0.60	มาก
6	ท่านมีความเป็นประชาธิปไตย	4.40	0.55	มาก
รวม ( $Y_3$ )		4.26	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ , S.D.= 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.40$ , S.D.= 0.55) คือ ความเป็นประชาธิปไตย และที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D.= .60) คือ การสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงานและด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D.= 0.55) คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทุ่มเทเสียดสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

#### 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ที่	ความพร้อม สู่ประชาคมอาเซียน ( $X_{tot}$ )	การพัฒนาสมรรถนะของครู ( $Y_{tot}$ )			
		ด้าน ความรู้ ( $Y_1$ )	ด้าน ทักษะ ( $Y_2$ )	ด้าน คุณลักษณะ ( $Y_3$ )	การพัฒนา สมรรถนะ ของครู ( $Y_{tot}$ )
1.	การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และ เจตคติที่ดี ( $X_1$ )	0.83**	0.23**	0.49**	0.63**
2.	การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ )	0.70**	0.17*	0.44**	0.53**
3.	การพัฒนามาตรฐานการศึกษา ( $X_3$ )	0.80**	0.29**	0.48**	0.64**
4.	การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรี การศึกษา ( $X_4$ )	0.84**	0.36**	0.54**	0.71**
5.	การพัฒนาเยาวชน ( $X_5$ )	0.79**	0.25**	0.52**	0.63**
	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน ( $X_{tot}$ )	0.85**	0.28**	0.53**	0.68**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ( $r=0.68$ ) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ( $r = 0.85$ ) คือ ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ ( $Y_1$ ) ( $r=0.85$ ) รองลงมา ( $r = 0.84$ ) คือ ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการเตรียมความพร้อม เพื่อเปิดเสรีการศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ ( $Y_1$ ) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำสุด ( $r = 0.17$ ) คือ ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านทักษะ ( $Y_2$ )

ดังนั้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.68$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี แยกตามรายด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.13- 4.15

**ตารางที่ 4.13** ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้ ( $Y_1$ )

ที่	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $X_{tot}$ )	ด้านความรู้ ( $Y_1$ )	
		Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.	การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดี ( $X_1$ )	0.83**	สูง
2.	การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ )	0.70**	ปานกลาง
3.	การพัฒนามาตรฐานการศึกษา ( $X_3$ )	0.80**	สูง
4.	การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ( $X_4$ )	0.84**	สูง
5.	การพัฒนาเยาวชน ( $X_5$ )	0.79**	สูง
	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $X_{tot}$ )	0.85**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้ ( $Y_1$ ) ในภาพรวม ( $r = 0.85$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.84$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ( $X_4$ ) ของการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ ( $Y_1$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ( $r = 0.83$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน ( $X_1$ ) ของการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ ( $Y_1$ ) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำสุด ( $r = 0.70$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ ) กับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ ( $Y_1$ )

**ตารางที่ 4.14** ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านทักษะ ( $Y_2$ )

ที่	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $X_{tot}$ )	ด้านทักษะ ( $Y_2$ )	
		Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.	การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน ( $X_1$ )	0.23**	ต่ำ
2.	การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ )	0.17**	ต่ำ
3.	การพัฒนามาตรฐานการศึกษา ( $X_3$ )	0.29**	ต่ำ
4.	การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ( $X_4$ )	0.36**	ปานกลาง
5.	การพัฒนาเยาวชน ( $X_5$ )	0.25**	ต่ำ
	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $X_{tot}$ )	0.53**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านทักษะ ( $Y_2$ ) ในภาพรวม ( $r = 0.53$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.36$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคม

อาเซียนการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ( $X_4$ ) ของการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ด้านทักษะ ( $Y_2$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ( $r = 0.29$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ( $X_3$ ) ของการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ด้านทักษะ ( $Y_2$ ) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำสุด ( $r = 0.17$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน( $X_2$ ) กับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ด้านทักษะ ( $Y_2$ )

**ตารางที่ 4.15** ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอคำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ )

ที่	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $X_{tot}$ )	ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ )	
		Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.	การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน ( $X_1$ )	0.49**	ปานกลาง
2.	การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ )	0.44**	ปานกลาง
3.	การพัฒนามาตรฐานการศึกษา ( $X_3$ )	0.48**	ปานกลาง
4.	การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ( $X_4$ )	0.54**	ปานกลาง
5.	การพัฒนาเยาวชน ( $X_5$ )	0.52**	ปานกลาง
	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ( $X_{tot}$ )	0.53**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอคำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ ) ในภาพรวม ( $r = 0.53$ ) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ( $r = 0.54$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา ( $X_4$ ) ของการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมา ( $r = 0.52$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาเยาวชน ( $X_5$ ) กับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ ) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำสุด ( $r = 0.44$ ) คือ การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ( $X_2$ ) กับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะ ( $Y_3$ )



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งสามารถสรุปในประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา ในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี
- 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

#### 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 162 คน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 0.56 ของประชากรเป้าหมายจากทั้ง 4 สถานศึกษา โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ซึ่งแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับคืนเป็นแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 162 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

### 5.3 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 162 คน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 ตำแหน่งปัจจุบัน ครู คศ. 1 มากที่สุด และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

5.3.2 ผลการศึกษาระดับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่าครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ด้านพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาเยาวชน

5.3.3 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกรายด้านและทุกข้อ โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความรู้ รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะ

5.3.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ ( $r = 0.68$ ) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด ( $r = 0.85$ ) คือ ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ ( $r = 0.85$ ) รองลงมา ( $r = 0.84$ ) คือ ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียนด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำสุด ( $r = 0.17$ ) คือ ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการพัฒนาศักยภาพ ของนักเรียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านทักษะ

#### 5.4 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมา อภิปรายผลได้ดังนี้

5.4.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ที่วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา ครูมีความจำเป็นด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาเซียน ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา และด้านการพัฒนาเยาวชนตามลำดับ นโยบายมาตรฐานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามมิติความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ พบว่า มาตรฐานส่วนใหญ่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุดและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก จำนวน 5 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีทักษะทางภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการสื่อสาร มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนเป็นพลเมืองอาเซียนดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนภูมิใจในความเป็นไทยและความเป็นพลเมืองอาเซียน และมาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน รองลงมามาตรฐานที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมาตรฐานที่ 5 มีศักยภาพในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนมาตรฐานที่มีความเหมาะสมในระดับมากและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน

1 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษา พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากผลการวิจัย พบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎบัตรอาเซียนที่จะช่วยส่งเสริมให้ไม่ใช่กำลังในการแก้ปัญหา การยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชนและการส่งเสริมความมั่นคงของมนุษย์ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554, น. 109) สอดคล้องกับมาตรฐานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ที่ได้ระบุเกี่ยวกับ คุณภาพผู้เรียน ว่าเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ได้แก่ ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับประเทศอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีความรู้เกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียน มีทักษะทางภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาอาเซียนได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศในสมาชิกอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา) สามารถใช้ภาษาเพื่อการเรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เป็นพลเมืองอาเซียนสามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เคารพและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีภาวะผู้นำเห็นปัญหาสังคมและลงมือทำเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี มีความสามารถในการจัดการและควบคุมตนเอง ภูมิใจในความเป็นไทยและความเป็นพลเมืองอาเซียน ร่วมกันรับผิดชอบต่อประชาคมอาเซียน มีวิถีชีวิตประชาธิปไตย ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 ได้มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้กำหนดคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนเป็นการสร้างมาตรฐานในการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาด้านครูที่มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งครูต้องมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญผ่านการประเมินระดับชาติ สามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารผู้สอนใช้หนังสือ ตำราเรียน และสื่อที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนรู้ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการเผยแพร่ผลงานทั้งระบบออนไลน์ และออฟไลน์ ใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ทั้งในประเทศและในกลุ่มประชาคมอาเซียน ใช้ประสบการณ์วิจัย สื่อ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

พร้อมทั้งจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาราชการของประเทศสมาชิกอาเซียน ด้านผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพ มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผสานภาคีเครือข่ายเพื่อความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียนด้านหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษามีหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน นั่นคือหลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน จัดรายวิชาและกิจกรรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ สนับสนุนครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน ได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง นิเทศภายใน กำกับติดตามตรวจสอบและนำผลปรับปรุงการเรียนการสอน และงานวิจัยของ ชัยอนันต์ หาญจิต (2555, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมื่อพญา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีความเหมาะสมกับการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียนทั้งบนเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรม ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางขับเคลื่อนการศึกษาของประชาคมอาเซียนมีความเหมาะสมกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงในทุกแนวทางทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และการบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียนในทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ สุวรรณศรี (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กล่าวโดยสรุปว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้สร้างอนาคตของชาติ โดยบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยหล่อหลอม สร้างสมประสบการณ์ องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ความประพฤติ บุคลิกภาพ ของคนให้ไปในทางสร้างสรรค์ได้ อีกทั้งในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเข้าสู่การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งสิ่งที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยโดยตรง คือ การผลิตบัณฑิต หรือแรงงานที่ มีความรู้ความสามารถให้ออกไปรับใช้ชาติ และออกไปแข่งขันกับนานาประเทศในกลุ่มอาเซียน สถาบันการศึกษาจึง ต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการแข่งขันดังกล่าว เพราะอย่างน้อยหากสถาบันการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์แก่ตัวบุคลากร และนักศึกษาเท่านั้น สถาบันการศึกษารวมถึงสังคมและประเทศชาติก็จะได้รับประโยชน์ด้วย

5.4.2 จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา แต่ละด้าน จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะ และด้านทักษะ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะการปฏิบัติงานในปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุคปฏิรูปการศึกษาทำให้ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการอบรม ประชุมสัมมนาต่างๆ ตลอดจนการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการพัฒนาจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อำเภอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ผู้บริหารควรให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ จัดให้มีการประชุมสัมมนาอบรม รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครู และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ปรัชญา ฤชา (2550, น. 75) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 โดยศึกษาทัศนะของข้าราชการครู พบว่าการปฏิบัติการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาซึ่งก็คือครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความจำเป็นด้านกระบวนการดำเนินงานพัฒนาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านพัฒนาปัจจัยสนับสนุนตามลำดับ ซึ่งความ สอดคล้องของมาตรฐานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตามมิติความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ พบว่า มาตรฐานฯ ส่วนใหญ่มีความเหมาะสมระดับมากและมีความ เป็นไปได้ในระดับปานกลางจำนวน 5 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีทักษะทางภาษาและทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการสื่อสาร มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนเป็นพลเมืองอาเซียน ดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนภูมิใจในความเป็นไทยและความเป็น พลเมืองอาเซียน และมาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนา สถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน รองลงมามาตรฐานที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางและมีความ

เป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมาตรฐานที่ 5 มีศักยภาพในการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนมาตรฐานที่มีความเหมาะสมในระดับมากและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 1 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ด้านต่อมาที่มีการปฏิบัติมาก รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะยังสอดคล้องกับงานวิจัย ปรัชญา ภาษา (2550, น. 75) ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยศึกษาทัศนคติของข้าราชการครู พบว่าการปฏิบัติการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านทักษะ ในปัจจุบันด้วยภาระงาน ทั้งนี้เป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงในด้านของการปรับเปลี่ยนหลักสูตรที่ใหม่และอ้างอิงจากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาที่มีอายุ 26-30 ปี และยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จึงทำให้ทักษะด้านความรู้ใหม่จึงยังไม่มากเท่าที่ควร นอกจากนี้หลักของครูไม่ได้มีเพียงการสอนอย่างเดียว ยังมีภาระงานพิเศษต่างๆ ที่ทางผู้บริหารมอบหมาย บุคลากรไม่มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง จึงอาจเป็นสาเหตุให้การพัฒนาด้านทักษะอยู่ในระดับต่ำ

5.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอคำชะอี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้วยการทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ( $r = 0.85$ ) คือ ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (2555) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะเป็นองค์กรขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 โดยกำหนดเป็นนโยบายและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ทั้งในสถานศึกษาและชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครู นักเรียน และบุคคลทั่วไป โดยให้มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง จัดระบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เช่น เครือข่ายการวิจัย เป็นต้น และให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการกระจายอำนาจเน้นการมีส่วนร่วม

ทุกภาคส่วน อันเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้เต็มตามศักยภาพผู้การเป็น  
มีอาชีพ ซึ่งตรงกับ ชินวรณ บุนยเกียรติ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การเตรียมความพร้อมด้านการศึกษา  
ของไทย เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 การสร้างประชาคมอาเซียนด้วยการศึกษา ให้  
ประเทศไทยเป็น Education Hub มีการเตรียมความพร้อมในด้านกรอบความคิด คือ แผนการศึกษา  
แห่งชาติ ที่จะมุ่งสร้างความตระหนักรู้ของคนไทยในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างคนไทยให้ เป็นคนของ  
ประชาคมอาเซียน พัฒนาสมรรถนะให้พร้อมจะอยู่ร่วมกันและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ  
ด้านการศึกษาโดยให้มีการร่วมมือกันใน 3 ด้าน คือ ด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทาง  
การศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษาสอดคล้องกับ ดวงนภา มกรานุกฤษ  
(2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องอนาคตของการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554-2564)  
และผลการศึกษาพบว่า การอาชีวศึกษาไทยใน 10 ปีข้างหน้าต้องเผชิญกับแนวโน้มสำคัญการเป็น  
สมาชิกประชาคมอาเซียน ซึ่งการอาชีวศึกษาไทยต้องพัฒนา 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะผู้สำเร็จ  
การศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านครูผู้สอนที่ต้องรู้ศักยภาพนักเรียนเป็นรายบุคคล  
4) ด้านความร่วมมือของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับท้องถิ่นและภูมิภาค 5) ด้านมาตรฐาน  
วิชาชีพ 6) ด้านการสนับสนุนของรัฐบาล 7) ด้านก่านิยมในการเรียนอาชีวศึกษา และ 8) ด้านการ  
บริหารจัดการที่ต้องเป็นอิสระ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานและ  
ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความจำเป็นด้านกระบวนการดำเนินงานพัฒนาเป็นอันดับ  
แรก รองลงมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านพัฒนาปัจจัยสนับสนุน  
ตามลำดับ ซึ่งความสอดคล้องของมาตรฐานในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน จำแนกตาม  
มิติความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ พบว่า มาตรฐานฯ ส่วนใหญ่มีความเหมาะสม  
ระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง จำนวน 5 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมี  
ทักษะทางภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และการสื่อสาร มาตรฐานที่ 3  
ผู้เรียนเป็นพลเมืองอาเซียนดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนภูมิใจในความ  
เป็นไทยและความเป็นพลเมืองอาเซียน และมาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับ  
เครือข่ายในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน รองลงมามาตรฐานที่มีความเหมาะสมในระดับ  
ปานกลางและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 มาตรฐาน คือ  
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และมาตรฐานที่ 5 มีศักยภาพในการเรียนรู้ที่  
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน



## 5.5 ข้อเสนอแนะ

### 5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

5.5.1.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาเยาวชน ดังนั้นครู ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้ในการพูด การใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียนในการสื่อสารอย่างน้อย 2 ภาษา

5.5.1.2 จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการปรับปรุง คือ ด้านทักษะซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้ร่วมกันภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดเตรียมเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5.1.3 ผลการวิจัยจากตารางที่ 4.10 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะส่งเสริมความสามารถของครูในสถานศึกษาในการปฏิบัติ เพื่อส่งผลในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และกฎบัตรอาเซียน มีภาวะผู้นำ มีความตระหนักในคุณค่าความเท่าเทียมกันของมนุษย์ถึงแม้จะต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา มีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีวิธีคิดอย่างถูกต้อง ตามหลักการหรือหลักวิชาการพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี และสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารให้ได้อย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศในสมาชิกอาเซียน)

## 5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางในการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

5.5.2.2 ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ให้ครอบคลุมงานการปฏิบัติโดยการเน้นกลุ่ม เพราะเนื่องจากตารางที่ 4.1 ซึ่งเป็นเรื่องข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อันมีผลให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาในด้านทักษะที่อยู่ในระดับการปฏิบัติที่น้อยกว่าด้านอื่น

5.5.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมความพร้อมของสู่ประชาคมอาเซียนสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา



## บรรณานุกรม

- กระทรวงการต่างประเทศ, กรมอาเซียน. (2555). **เกี่ยวกับอาเซียน**. สืบค้นจาก <http://www.mfa.go.th/asean/th/other>
- กระทรวงการต่างประเทศ, กรมอาเซียน. (2552). **บันทึกการเดินทางอาเซียน**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- กระทรวงการต่างประเทศ. (2552 ก). **แนะนำให้อู้จ้ออาเซียน**. [เอกสารแผ่นพับ]. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท.].
- \_\_\_\_\_. (2554 ). **แผนแม่แบบว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันใอาเซียน**. กรุงเทพฯ: คาร์สมามีเดีย.
- \_\_\_\_\_. (2554ก). **ประชาคมอาเซียน**. สืบค้นจาก <http://www.mfa.go.th/ASEANcommunity>
- \_\_\_\_\_. (2554 ข). **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. สืบค้นจาก <http://www.mfa.go.th/web/3020.php?sid=4052>
- \_\_\_\_\_. (2554ค). **กฎบัตรอาเซียน**. สืบค้นจาก <http://www.mfa.go.th/web/2775.php>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2553). **การศึกษา: การสร้างประชาคมอาเซียน 2558**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- \_\_\_\_\_. (2553). **การประชุมคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาใอาเซียนสู่การบรรลุเป้าหมายการจัดตั้งประชาคมอาเซียนใปี 2558**. สืบค้นจาก [http://www.sriputtangul.com/files/asean/asean\\_010.pdf](http://www.sriputtangul.com/files/asean/asean_010.pdf)
- \_\_\_\_\_. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2)**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2554). **แนวทางการดำเนินงานรวมโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาใทศวรรษที่สอง พ.ศ.2554–2561**. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นจาก [http://www.sriputtangul.com/files/asean/asean\\_010.pdf](http://www.sriputtangul.com/files/asean/asean_010.pdf)
- การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. (2546). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). **ประเทศไทยกับการเตรียมความพร้อมก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน : มิติ ด้านการศึกษา**. วารสารรัฐสภาสาร, 60(3), 38.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). **สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใกลุ่มธนาคารพาณิชย์ใประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี.(2555). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ขนิษฐา ห่านิรัตติชัย. (2555). แผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558 ของประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://www.bic.moe.go.th/newth/images/stories/book/other/ASEAN/ed-building-ASEANcommunity.pdf>
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์(1996).
- จงกลวรรณ พิสิฐพันธ์พร. (2551). การพัฒนาบุคลากร. [เอกสารเชิงวิเคราะห์]. สืบค้นจาก [http://www.edu.tsu.ac.th/edu2011/article\\_analysis/file/jongkolwan2\\_5.pdf](http://www.edu.tsu.ac.th/edu2011/article_analysis/file/jongkolwan2_5.pdf)
- จุไรศิริ ชูรกิจ. (2555). ผลกระทบ ความพร้อม และการปรับตัวด้านการศึกษาของไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในอาเซียนศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์. (2553). การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategy Implememtation). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2553). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน : สมรรถนะหลัก (Core Comptency). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2548). Competency. สืบค้นจาก [http://www.frda.or.th/competency\\_2.html](http://www.frda.or.th/competency_2.html)
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. (2553). การเตรียมพร้อมด้านการศึกษาของไทย เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558. สืบค้นจาก <http://www.chinnaworn.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=539155790&Ntype=1>
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2553). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการสมรรถนะ. สืบค้นจาก [http://www.school.obec.go.th/sup\\_br3/com1\\_1.pdf](http://www.school.obec.go.th/sup_br3/com1_1.pdf)
- ชัยอนันต์ หาญจิต. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษาในประชาคมอาเซียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมื่อพัทยา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพนิมิต.

## บรรณานุกรม(ต่อ)

- ไชยฉัฐ คำดี. (2555). การศึกษาของประเทศไทยในประชาคมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ณรงค์วิทย์ แสันทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY** กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ทรงธรรม ทองประทุม. (2549). **สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา  
(ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6).**  
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). **เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร.** กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- นพดลย์ เพชระ. (2552). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบ  
AIC โรงเรียนวัดโคกทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.**  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).
- นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. (2540). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บพิศการพิมพ์.
- ดวงนภา มกรานุกฤษ์. (2554). **อนาคตของการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2554 -2564).**  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณวุฒิปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม .(2550). **แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency.** [เอกสารอัดสำเนา].  
กรุงเทพฯ: กองฝึกอบรมทั่วไป.
- ปรีชญา ฤชา. (2550). **การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาด  
เล็กตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 1.**  
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2553). **การประกันคุณภาพการศึกษา. สืบค้นจาก**  
<http://www.moe.go.th/wijai/edu.htm>
- พศิน แดงจวง. (2554). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิไลวรรณ อินทร์รักษา. (2550). การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เฉพาะในสายงานรองผู้ว่าการบริหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง. (2553, มีนาคม). ครูพันธุ์ใหม่ต้องเน้นที่สมรรถนะของครู. *มติชน*.
- แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2555). การพัฒนาพลเมืองอาเซียนและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ฟ้าภูนิชา วงศ์เลขา. (2554). พัฒนาภาษาอังกฤษเตรียมเด็กไทยสู่อาเซียนและเวทีโลก. สืบค้นจาก <http://www.social.obec.go.th/node/89>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปิ่น. (2549). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิภาพร บุตรสอน. (2554). ความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิมาน วรรณคำ. (2553). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2549). การประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง. นครปฐม: สถาบันฯ
- \_\_\_\_\_. (2551). โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สีมา สีมานันท์. (2553, มีนาคม). ของฝากอภิบาล เรื่องการพัฒนาสมรรถนะองค์กร. *มติชน*.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). ศึกษาวิจัยพัฒนานโยบาย กลไกการพัฒนาและ  
ประเมินติดตามผลการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- \_\_\_\_\_. (2550). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ Strategic HRD. สืบค้นจาก  
<http://blog.msociety.go.th/media/users/sbkadmin/kmhrd.pdf>
- \_\_\_\_\_. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.  
นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- \_\_\_\_\_. (2553). การจัดตั้งศูนย์อาเซียนของโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี. วารสารประชาสัมพันธ์  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4. สืบค้นจาก <http://www.ssps4.go.th2ssps4>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). การประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 15 ที่ชะอำ - หัวหิน.  
วารสารวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 7(2).
- \_\_\_\_\_. (2553). แนวทางการดำเนินงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.  
กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553) . คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ  
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2553). คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง  
ประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2553). คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร  
แห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2553). คู่มือการ สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาและการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน.  
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553) . นโยบายและทิศทางการบริหารงาน  
ของ สพฐ. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร  
แห่งประเทศไทย.
- \_\_\_\_\_. (2554). “คู่มือประเมินสมรรถนะครู” (ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพมหานคร สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *ความเป็นสากลของอุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยะฐานะของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *การสร้างประชาคมอาเซียน 2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ. \_\_\_\_\_ (2554). *อาเซียนศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา*. เล่ม 116: ตอนที่ 74 ก.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). *กลไกและกระบวนการสร้างสมรรถนะของบุคคล*. สืบค้นจาก [http://www.cabinet.thaigov.go.th/bb\\_main21.htm](http://www.cabinet.thaigov.go.th/bb_main21.htm). \_\_\_\_\_ (2552). *นโยบาย 4 ใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นจาก [http://www.ubu.ac.th/web/files\\_up/46f2013061215384986.pdf](http://www.ubu.ac.th/web/files_up/46f2013061215384986.pdf)
- \_\_\_\_\_ (2554). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สืบค้นจาก <http://www.bps.moe.go.th/download/PlanOPS54.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. \_\_\_\_\_ (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545, 19 ธันวาคม). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก. \_\_\_\_\_ (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 ตอนพิเศษ 152 ง. 14 ธันวาคม.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สกสศ.
- สมศักดิ์ สมมาคุณ. (2552). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุรขารธานี เขต 4**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบรขารธานี).
- สมเกียรติ อ่อนนิมิต. (2555). **บันทึกหน้าแรกของอาเซียน. นิตยสารคู่สร้างคู่สม, 33, 16-17**. สืบค้นจาก <http://www.lib.ru.ac.th/journal2/?p=3290#sthash.IoS9ZNqu.dpuf>
- สมาน รั้งสิโยกฤษณ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 19)**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สุกัญญา รัศมิธรรม โขติ. (2547). **Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้**. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. (2550). **การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุศักดิ์ ปา.ส. (2554). **การศึกษาไทยกับประชาคมอาเซียน: ศักยภาพและความพร้อมเชิงระบบ**. สืบค้นจาก <http://www.flipbooksoft.com/upload/books/02-2012/d5b3117a9c52443cd10e2da75aaf68d4/.pdf>
- สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์. (2550). **การปฏิรูปการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศเวียดนาม. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 3(1)**.
- ศรายุทธ ปั้นคุ้ม. (2553). **“พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ”**. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/th/blog/view-blog.php?memberid=1540>
- เอนกฉลาก สุทธินันท์. (2548). **แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างได้ผล**. [เอกสารอัดสำเนา]. กรุงเทพฯ: [ม.ป.ท].
- อรวรรณ เสียงสนัน. (2553). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่ละ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. **Chulalongkorn Review**, 16(ก.ค.- ก.ย.), 57-72.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2547). **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ASEAN. (2552). นโยบาย 5 ประการ ของกระทรวงศึกษาธิการในการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียน ด้านการศึกษา เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการอาเซียนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นจาก <http://www.bcca.go.th/asean/index.php?name=EducationPolicy>.
- ASEAN. (2005). **Statement of the Ministers Responsible for Education. ASEAN Countries**. Boulding, K. E. (1975). **The Image Knowledge in Life and Society**. Ann Arbor, MI: Michigan.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Castetter, W.B. (1996). **The Human Resource Function in Education Administration**. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5<sup>th</sup> ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Dales, M & Hes, K. (1995). **Creating Training miracles**. Sydney, Australia: Prentice Hall.
- James, N. J. (1970). **Indicators of Education Systems**. London, England: Unesco.
- Krejcie, R. V. & Daryle W. M. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement**.
- Miles, L. (1975). **Social Indicators and Human Development**. London, England: France Printer.
- Marmon, D.H. (2002). **Core Competencies of Professional Service Provides in Federally Funded Education Programs**. Tennessee, TN: The University Tennessee.
- Mayo, E. (1930). **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Boston, MA: Harvard University.
- McClelland, D.C. (1973). **Test for Competence, rather than intelligence**. **American Psychologists**, Vol.17(7), pp.57-83.
- Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). **Competency based human resource management: Value**.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nadler. (1980). **Corporate human resource development**. New York, NY: American Society for Training and Development. **driven strategies for recruitment, development, and reward**. London, England: McGraw-Hill.
- Spencer, L.M. Jr & Spencer. S.M.. (1993). **Competence at Work : Models for Superior Performance**. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Sullivan, E. (1994). **A Case Study of the Principalship, the School Work Culture, and the Human Pressures Management Development System in a Medium size Florida School District**. Dissertation Abstracts International.
- Tina I-Jou C. (2009). **“Teaching A Concept”**. Retrieved from: <http://www.coe.sdsu.edu/etArticles/taconceptstart.htm>
- Parry, S.B. (2000). **Training for results : key tools and techniques to sharpen trainers' skills**. Alexandria, VA: American Society for Training & Development.
- Wodcock, M. (1983). **What is Team Work : Hecturetics 1-9 in Team Development Manual**. London, England: Government.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย





ที่ ศธ 0578.02 / 0170

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

๑๑ กุมภาพันธ์ 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สาทร สมบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เนื่องด้วย นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังแนบ ให้แก่ นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. 02 5493207  
โทรสาร 02 5493211





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 5493207  
ที่ ศอ 0578.02/0767-1 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว

ด้วย นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาย่านอำเภอสำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังแนบ ให้แก่ นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรราช)

ผู้อำนวยการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 5493207  
ที่ ศธ 0578.02/0767 วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รุ่งรองรัตน์

ด้วย นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาอำเภอสาธุการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังแนบ ให้แก่ นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรราช)

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 5493207  
ที่ ศธ 0578.02/ 05๒๗ วันที่ 1๗ มีนาคม 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

ด้วย นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครู ในสถานศึกษาอำเภอสาธุการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังแนบ ให้แก่ นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาคือไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวณ สิระธนกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 5493207  
ที่ ศธ 0578.02/ 0769.3 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2557  
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง

ด้วย นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาอำเภอสาธุการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังแนบ ให้แก่ นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ กุชรธราช)

ศึกษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครู**  
**ในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 16 ข้อ

โสภิตา รัตนพันธ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

41 - 45 ปี

46 - 50 ปี

51 - 55 ปี

56 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ .....

4. ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ครูผู้ช่วย

ครู คศ.1

ครู คศ.2

ครู คศ.3

พนักงานราชการ

ครูอัตราจ้าง

5. ประสบการณ์ในการทำงาน (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 - 25 ปี

26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านมีระดับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตามประเด็นที่กำหนดอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดี</b>						
1	มีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศอาเซียน					
2	สถานศึกษามีการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
3	สถานศึกษามีการจัด โครงการ / กิจกรรม / นิทรรศการ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน					
4	มีการรณรงค์เพื่อให้ครู นักเรียนและชุมชนเพื่อเตรียมตัวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
5	มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดป้ายนิเทศ มีการประดับธงชาติอาเซียน เป็นต้น					



ข้อ ที่	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน</b>						
6	นักเรียนได้รับการอบรมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน					
7	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสื่อสาร โดยใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียนในสถานศึกษา					
8	มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับอาเซียน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การแข่งขันทักษะภาษา ภาษาต่างประเทศวันละคำ การประกวดการ์ตูนแอนิเมชันเกี่ยวกับอาเซียน ฯลฯ					
9	ให้นักเรียนมีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และกฎบัตรอาเซียน					
<b>การพัฒนามาตรฐานการศึกษา</b>						
10	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เช่น การนิเทศภายใน กำกับติดตามตรวจสอบและนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง					
11	สถานศึกษามีการปรับหลักสูตร / พัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
12	สถานศึกษามีการจัดทำประเด็นตัวชี้วัดความพร้อมในแต่ละด้าน					
13	สถานศึกษามีการจัดรายวิชาหรือกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจและมีการใช้หนังสือ ตำราเรียน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนรู้					
14	สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้สื่อ / นวัตกรรม / การวิจัย เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ ที่	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา</b>						
15	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสถานภาคีเครือข่ายในกลุ่มประชาคมอาเซียนเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ					
16	สถานศึกษามีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษา ศึกษาระหว่างครูและนักเรียนในกลุ่มประเทศอาเซียน					
17	สถานศึกษามีกลไกการสร้างและพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือการดำเนินงานร่วมกันในกลุ่มสมาชิกอาเซียน					
18	สถานศึกษามีการจัดตั้งศูนย์อาเซียนในสถานศึกษา					
<b>การพัฒนาเยาวชน</b>						
19	มีการเรียนการสอนที่บูรณาการวิชาในกลุ่มสาระต่างๆ กับความรู้เรื่องประชาคมอาเซียน					
20	พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้ปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
21	เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
22	ส่งเสริมให้ครู นักเรียนและบุคลากรภายในสถานศึกษาใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านมีระดับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาตามประเด็นที่กำหนดอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความรู้ (Knowledge)</b>						
1	ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านมีการศึกษาคูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ โดยการส่งเสริมจากสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
4	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
5	ท่านมีโอกาสไปเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการภายนอกสถานศึกษา					
6	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากรใหม่ๆ จากหน่วยงานภายนอก					
<b>ด้านทักษะ (Skills)</b>						
7	ท่านมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
8	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ					
9	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ท่านได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ					
11	ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ หรือตามความถนัด					
<b>ด้านคุณลักษณะ (Attributes)</b>						
12	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พึงเทเลียดสะ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ					
13	ท่านปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครูและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ครู					
14	ท่านมีการเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานใน สถานศึกษา					
15	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นให้ สำเร็จตามเป้าหมาย					
16	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

**ภาคผนวก ง**  
**การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**



## ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา  
อำเภอลำลูกกา ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 20 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 45 ปี <input type="checkbox"/> 46 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 55 ปี <input type="checkbox"/> 56 ปีขึ้นไป	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
3	วุฒิการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ครูผู้ช่วย <input type="checkbox"/> ครู คศ. 1 <input type="checkbox"/> ครู คศ. 2 <input type="checkbox"/> ครู คศ. 3 <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> ครูอัตราจ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อ	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>การเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารและเจตคติที่ดี</b>								
1	มีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายและวัตถุประสงค์ในการ จัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการจัด โครงการ / กิจกรรม / นิทรรศการ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	มีการรณรงค์เพื่อให้ครู นักเรียนและชุมชน เพื่อเตรียมตัวในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ภายในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การจัดป้ายนิเทศ มีการประดับธงชาติ อาเซียน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน</b>								
6	นักเรียนได้รับการอบรมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนสื่อสาร โดยใช้ ภาษาอังกฤษหรือภาษาอาเซียนใน สถาน ศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ อาเซียนโดยวิธีการต่าง เช่น การแข่งขันทักษะ ภาษาภาษาต่างประเทศวันละคำ การประกวด การ์ตูนแอนิเมชันเกี่ยวกับอาเซียน ฯลฯ	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
9	ให้นักเรียนมีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และกฎบัตรอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนามาตรฐานการศึกษา</b>								
10	สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เช่น การนิเทศภายใน กำกับติดตาม ตรวจสอบและนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการปรับหลักสูตร / พัฒนาครูและบุคลากร ให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
12	สถานศึกษามีการจัดทำประเด็นตัวชี้วัดความพร้อมในแต่ละด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษามีการจัดรายวิชาหรือกิจกรรมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ และมีการใช้หนังสือ ตำราเรียน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้สื่อ / นวัตกรรม / การวิจัยเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้



ข้อ	ความพร้อมเพื่อการเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>การเตรียมความพร้อมเพื่อเปิดเสรีการศึกษา</b>								
15	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผสมภาคีเครือข่ายในกลุ่มประชาคม อาเซียนเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีโครงการแลกเปลี่ยนการศึกษา อบรม ศึกษาดูงาน ระหว่างครูและนักเรียน ในกลุ่มประเทศอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีกลไกการสร้างและพัฒนา เครือข่ายและความร่วมมือการดำเนินงาน ร่วมกันในกลุ่มสมาชิกอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	สถานศึกษามีการจัดตั้งศูนย์อาเซียนใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาเยาวชน</b>								
19	มีการเรียนการสอนที่บูรณาการวิชาในกลุ่มสาระ ต่างๆ กับความรู้เรื่องประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ระบุปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เรียนรู้ด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศและศูนย์การเรียนรู้ ด้วยตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการ เข้าสู่ประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรภายใน สถานศึกษาใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อเตรียม ความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะของครู	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ด้านความรู้ (Knowledge)</b>								
1	ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ โดยการส่งเสริม จากสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีโอกาสไปเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
6	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการ ฝึกอบรมวิชาการใหม่ๆ จากหน่วยงาน ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านทักษะ (Skills)</b>								
7	ท่านมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8	ท่านได้รับมอบหมายงานพิเศษอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทาง วิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
11	ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ หรือตามความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ด้านคุณลักษณะ (Attributes)</b>								
12	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทุ่มเทเสียสละเพื่อประโยชน์ของทางราชการ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13	ท่านปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของตนเอง โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณ วิชาชีพครูและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ท่านมีการเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็น จากเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นให้ สำเร็จ ตามเป้าหมาย	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
16	ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ  
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล



**รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**

**ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 4 โรงเรียน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี โรงเรียนนวมินทราชูทิศ สวนกุหลาบรังสิต ปทุมธานี โรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติราชการในปี การศึกษา 2555 จำนวน 286 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง 62 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ลำดับที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา	82	47
2	เทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี	64	37
3	นวมินทราชูทิศ สวนกุหลาบรังสิต ปทุมธานี	52	30
4	มัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร	88	50
	รวม	286	162

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางสาวโสภิตา รัตนพันธ์  
วัน เดือน ปีเกิด 4 ตุลาคม พ.ศ. 2527  
ที่อยู่ 1/3 หมู่ 8 ตำบลควนกรด อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช  
การศึกษา ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ดุริยางค์ไทย)  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ประสบการณ์การทำงาน ครูเอกชน โรงเรียนโชคชัยรังสิต  
ครูผู้ช่วย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ลำลูกกา  
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี  
พ.ศ. 2556 ถึงปัจจุบัน  
ครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี  
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี  
เบอร์โทรศัพท์ 0 819013544  
อีเมล Music.party.j@gmail.com

