

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันระบบการบริหารงานภาครัฐ ได้มีการมุ่งเน้นที่จะพัฒนาคนให้มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา โดยในระบบการบริหารจัดการ คนถือว่าเป็นทรัพยากรทุนมนุษย์ที่สำคัญ ควรที่จะดูแลรักษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดกับองค์กร ดังนั้นในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงมีระบบการพัฒนาคนที่ชัดเจนขึ้น ขณะเดียวกันก็มีระบบการประเมินผลการทำงานของคนว่ามีการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้กับองค์กรมากน้อยแค่ไหน จากประเด็นดังกล่าวแต่ละองค์กรในทุกภาคส่วน จึงได้มีการพัฒนาสมรรถนะของคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศก็ตาม ควรมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจน มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555)

บุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาขององค์กรทางการศึกษาก็คือครูอาจารย์ เพราะครูอาจารย์ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และพัฒนาทุกด้านของผู้เรียน ครูอาจารย์เป็นผู้ให้บริการด้านวิชาความรู้แก่สังคม จึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะทั้งในด้านวิชาชีพและวิชาการ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสรรหาครูอาจารย์ ซึ่งมีสมรรถนะ (competency) ทั้งในด้านพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ให้ประสบความสำเร็จ (Klein, J. D.. & Richey. R. C., 2005) ทั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์โดยเลือกศึกษาเฉพาะอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เนื่องจากการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่นยังคงมีปัญหาเรื่องคุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ คุณภาพของมหาบัณฑิต/ดุษฎีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา คุณภาพของวิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ สารนิพนธ์ และการศึกษาอิสระของนักศึกษา (หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ฉบับวันที่ 29 มิถุนายน 2547)

การประเมินความต้องการจำเป็น (need assessment) เป็นกระบวนการประเมินเพื่อระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริง (what is) และสภาพที่ควรจะเป็น (what should be) โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใด และสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าควรเปลี่ยนแปลงสิ่งใดบ้าง ทั้งนี้การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้สารสนเทศที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์หรือการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ดังนั้นการที่จะพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงพิจารณาจากโดยอาศัยข้อมูลที่เชื่อถือได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น

จากความสำคัญของสมรรถนะของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ และส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตลอดจนความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษามีอะไรบ้าง และศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา โดยศึกษาว่าปัจจุบันระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาเป็นอย่างไร อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษามีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาสมรรถนะใดบ้าง ด้วยแนวทางการพัฒนาอย่างไร จึงทำให้อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษามีสมรรถนะที่พึงประสงค์ งานวิจัยนี้จึงเป็นการพัฒนาและการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อมุ่งหวังให้ได้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา และผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งผลทำให้ได้ความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวอาจารย์และผู้เรียน ตลอดจนสถานศึกษาให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณภาพการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการประเมินของผู้มีส่วนได้เสีย
4. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
5. เพื่อศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้คือ

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักศึกษา

และกลุ่มที่ 4 ศิษย์เก่า กลุ่มละ 10 คน รวม 40 คน และกลุ่มที่ 5 คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน รวม 46 คน

2. การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนา ทั้งนี้ขอบเขตของกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลคือผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) ทั้งหมดมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวม 10 แห่ง ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มที่ 4 กลุ่มศิษย์เก่า รวมจำนวน 2,100 คน

นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยสมรรถนะหลักดังกล่าวประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ หมายถึงความสามารถในการอธิบาย แนวคิด หลักการ ทฤษฎีของสาขาวิชาชีพได้อย่างชัดเจน ตอบคำถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง แสดงความคิดเห็นและวิจารณ์งานของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักการของสาขาวิชาชีพ มีความสนใจใฝ่รู้จากการศึกษาเอกสารเชิงวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ติดตามข้อมูลข่าวสารของสาขาวิชาชีพจากทั้งในและต่างประเทศ มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา และแลกเปลี่ยนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพร่วมกับทั้งบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้จากดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา หมายถึงความสามารถในความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีการวิจัย และสามารถนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง สามารถวิพากษ์งานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและบุคคลอื่นๆ ได้อย่างถูกต้อง นำผลการวิจัยที่ดำเนินการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการดำเนินการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการวิจัยในลักษณะที่เป็นสหสาขาวิชาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ระหว่างสาขาวิชา สามารถบริหารจัดการงานวิจัยในเสร็จทันกำหนดระยะเวลา มีการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างเครือข่ายกับบุคลากรทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ได้รับเงินทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในที่ประชุมวิชาการและวารสารระดับชาติ/นานาชาติ

สมรรถนะด้านการสอน หมายถึงความสามารถในการวางแผนการสอนและเตรียมเนื้อหาที่สอน จัดการเรียนรู้ให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อธิบายเนื้อหาที่สอนให้นักศึกษาเข้าใจได้ง่าย ใช้เทคนิคการสอนหลากหลายเน้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการคิด การแก้ปัญหา และการอภิปรายปัญหา ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและสอนได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด กำหนดเวลาที่ให้นักศึกษาเข้าปรึกษาที่แน่นอนและสอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอน เป็นที่ปรึกษาหลักหรือที่ปรึกษาร่วมเพื่อควบคุมวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อบรมด้านองค์ความรู้เพิ่มเติม อบรมด้านการวิจัย อบรมด้านการสอน อบรมด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้แก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษางานวิจัยทั้งภายในและต่างประเทศ ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ ทำงานร่วมกับสมาคมทางวิชาการ เยี่ยมชมหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ศึกษาหนังสือ ตำรา หรือบทความวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกำหนดแผนงานในการพัฒนาตนเองในด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน

สมรรถนะด้านการสื่อสาร หมายถึงความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดที่สร้างสรรค์ การเขียนได้อย่างถูกต้องตามหลักไวยากรณ์และระเบียบแบบแผน เข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยและสามารถปฏิบัติได้และสื่อสารข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องสามารถนำเสนอ และถ่ายทอดเนื้อหาที่จะสอนให้แก่นักศึกษาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารไทยอย่างถูกต้องและชัดเจน ใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติให้เข้าใจกันได้ ใช้ภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสารให้เข้าใจกันได้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบค้น ส่งผ่านและเผยแพร่ข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการสื่อสารได้ สามารถนำเสนอ เผยแพร่ผลงานวิจัยสู่ชุมชนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ ตลอดจนสามารถดำเนินการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุมเชิงวิชาการได้อย่างชัดเจน

สมรรถนะอื่นตามสายงาน หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาที่จำเป็นต้องมีนอกเหนือจากสมรรถนะหลัก ซึ่งอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสมรรถนะหลักดังกล่าวประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึงการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัย มีความรับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่ วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติ มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาในการทำงานให้แก่มหาวิทยาลัย ปฏิบัติอยู่ในกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติในสิ่งดีงามเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม ชื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักของคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน มีความเมตตา เอาใจใส่ และเป็นกันเองกับนักศึกษา มีการวัดและประเมินผลการศึกษาของนักศึกษาอย่างยุติธรรม เคารพและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ หมายถึงความสามารถในการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอก ดำเนินงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย เผยแพร่ผลงานวิจัยที่พัฒนาขึ้นสู่ชุมชน เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง เผยแพร่ผลงานวิจัยในเวทีการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อที่จะนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเป็นกรมสอบวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกแก่มหาวิทยาลัยต่างๆ

สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึงความสามารถในการปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ใช้ในการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน สามารถในการคิดวิเคราะห์แยกแยะประเด็น

ปัญหา พัฒนาทักษะทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ภาษาต่างประเทศ ทักษะทางด้านกรวิจัย การทำงานร่วมกับผู้อื่นดีขึ้น เห็นความสำคัญและประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ตลอดจนมีภาวะผู้นำดีขึ้น

สมรรถนะการบริหารจัดการ หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของ อาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาในการบริหารการจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมี คุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยสมรรถนะหลักดังกล่าวประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการเข้าใจวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัย นำกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ ตัดสินใจกำหนดทิศทางและเป้าหมายการ ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และให้คำแนะนำปรึกษาได้ จัดลำดับความสำคัญ ในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถบริหารงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด กระตุ้นให้ ทีมงานนำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้ จูงใจ โน้มน้าวให้ทีมงานปฏิบัติ ตามเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีความเสียสละ และอดทนต่อ การทำงานภายใต้ภาวะกดดัน มีวุฒิภาวะในการทำงาน ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อ ประเมินโอกาสในการสร้างรายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย ตลอดจนมีความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ทั้งต่อ ตนเอง ทีมงาน หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย และภารกิจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกฝ่าย สื่อสารให้สมาชิกในทีมงานเข้าใจถึง เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผลงานของทีมงานหรือหน่วยงานมากกว่าผลงาน ส่วนตัว ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมคิดและหาทางออกร่วมกันกับทีมงานในการแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น กระตุ้นจูงใจให้ทีมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมบรรยากาศของการ สนับสนุนการยอมรับและการเปิดเผยข้อมูล มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอน วิธีการสอน การวัด และประเมินผลในการสอนร่วมกับทีมงานเป็นอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีความสามัคคีและความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มุ่งสู่ เป้าหมายในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง หมายถึงความสามารถใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พร้อมที่จะรับรู้ปัญหาจากทุกฝ่าย ยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป วิเคราะห์และ คาดการณ์ถึงผลกระทบของเหตุการณ์ นโยบาย เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือภายในมหาวิทยาลัย เรียงลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของ งานที่จะต้องดำเนินการ ผลิตานวิธีการทำงานโดยใช้กระบวนการ เทคโนโลยี และการวิจัยเป็นฐานใน การทำงานเพื่อส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ สร้างสัมพันธ์ภาพเครือข่ายทางวิชาการ/วิชาชีพและ การวิจัยที่มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ และประยุกต์ใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. ได้เครื่องมือประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว
3. ได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 4 กลุ่ม คือ นักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหาร และศิษย์เก่า โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนา
4. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับเงื่อนไขปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษารายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแยกนำเสนอเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 สารเกี่ยวกับสมรรถนะ ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็น ตอนที่ 3 สารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตอนที่ 5 กรอบความคิดในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. สารเกี่ยวกับสมรรถนะ

ผู้วิจัยนำเสนอสารเกี่ยวกับสมรรถนะแยกเป็น 4 ตอน คือ 1) ความหมายของสมรรถนะ 2) องค์ประกอบของสมรรถนะ 3) สมรรถนะของผู้สอน และ 4) ประโยชน์ของสมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

McClelland (1998) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (competency) ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ สมรรถนะ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้ คือ

1. ทักษะ (skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ทางคณิตศาสตร์ ความรู้ด้านการเงิน ความรู้ด้านการวิจัย
3. ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (self-concept) เช่น self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) ให้ความหมายสมรรถนะว่าหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ ซึ่งตามโมเดลของการวิจัยสมรรถนะจึงเป็นตัวแปรเกณฑ์ (criteria) ในขณะที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนาย (predictors) เกณฑ์ ดังนั้นในการคัดเลือกองค์การต้องเน้นการวัดที่ตัวแปรทำนาย ซึ่งโดยทั่วไปคือ การวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ดำรงตำแหน่ง และอาจใช้หลักการค้นหาพฤติกรรมในอดีตของผู้สมัครที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในโมเดลสมรรถนะเพิ่มเติมขึ้น เพื่อให้การคัดเลือกได้ผู้ที่มีความน่าจะเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นมากที่สุด สำหรับตัวแปรเกณฑ์หรือสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์การต้องการนั้นใช้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การสื่อสารกับพนักงานถึงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ และบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่องค์การต้องการตามที่กำหนดไว้ในโมเดลสมรรถนะดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาให้พนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการด้วย

Shermon, Ganesh (2000) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย คือ 1) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ 2) สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) นิยามสมรรถนะว่าเป็น คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) อธิบายความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึงความสามารถหรือศักยภาพ หรือ สมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (how)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (what)” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถ หรือ competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไปด้วยดังต่อไปนี้

Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (occupational competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถ รวมทั้งเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

สรุปได้ว่าสมรรถนะ (competency) หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) คุณลักษณะของบุคคล (attributes) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (motive) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

Klein. J. D., Spector, J. M., Grabowski. B., & De laTeja. I. (2004) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะตามสายงาน (job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

চারঙ্গক্তি কংকাস্বর্স্টি (2548) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ คือ

1) core competency หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมี หรือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักนี้ถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีส่วนคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ และหากจะอธิบายต่อไปให้ถึงที่สุดแล้วคุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักตัวนี้ก็คือ ส่วนหนึ่งของ “วัฒนธรรมองค์กร” หรือ corporate culture

2) สมรรถนะอื่นที่ไม่ใช่คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักหรือ non-core competency โดยสมรรถนะในส่วนที่ไม่ใช่คุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักนี้จะเป็คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไป ได้แก่ functional/job/technical competency, individual/personal competency, leadership/managerial competency

จিরประภา อัครบวร (2549) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่าประกอบด้วย 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือคุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (specific technical competency)

กิริติ ยศยิ่งยง (2550) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะโดยพิจารณาจากที่มาและพัฒนาการของสมรรถนะ พบว่าองค์กรหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สมรรถนะขององค์กร (Organization Competency) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีความสามารถหลักในการดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรอย่างไร และจะอย่างไร เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ (Human Competency) คือ พฤติกรรมการแสดงออก (Individual Behavior) การใช้อองค์ความรู้ (A Body of Knowledge) และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Social Role) ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนับสนุนสมรรถนะขององค์กร ให้การดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

Green (1999) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency and Capabilities) เป็นสิ่งที่บอกว่าจะมีสมรรถนะอะไรในการดำเนินงาน หรือปฏิบัติงานในเชิงที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ (Technical Knowledge and Skills) หรือตอบคำถามว่าองค์กรนี้ดำเนินธุรกิจอะไร และใช้ความรู้ความสามารถอย่างไร

2) ค่านิยม และความเชื่อหลัก (Core Values and Belief) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรจะมีระบบการจัดการกับคนในองค์กรอย่างไร มีบรรยากาศมีรูปแบบของวัฒนธรรมเป็นอย่างไร

3) สมรรถนะด้านความรู้ และทักษะในการทำงาน (Technical Knowledge and Job Skills) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่า บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในเรื่องเกี่ยวกับความรู้หรือทักษะ ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานกับเครื่องมือ อุปกรณ์ (Tools) หรือบริการ (Service) ขององค์กรอย่างไร และจะเป็นไปในทำนองเดียวกันกับสมรรถนะหลัก

4) สมรรถนะด้านทักษะ และความสามารถในการแสดงออก (Performance Skill and Competencies) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์กรต้องการบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ การมีปฏิสัมพันธ์อย่างไร จึงจะเป็นไปในรูปแบบเดียวกับองค์กรที่ต้องการ หรือเป็นไปตามวัฒนธรรม ค่านิยม หรือความเชื่อขององค์กร

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) สมรรถนะหลัก โดยสมรรถนะหลัก หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมี 2) สมรรถนะอื่นตามสายงาน หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามสายงาน และ 3) สมรรถนะการบริหาร หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ

1.3 สมรรถนะของผู้สอน

หน่วยงานทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะของผู้สอน ดังนี้ คือ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) กำหนดสมรรถนะของผู้สอนเป็น 2 ส่วนคือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคล มีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากผู้อื่น อย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมไปถึงค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะ กลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิง ปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตาม โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาธิการเขตฯ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนด สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตาม ภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ ครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำ สายงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ

คือ

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

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) กำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ดังนี้คือ **1) สมรรถนะหลัก(Core Competency)** คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนไทยทุกคนจะต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติราชการร่วมกัน โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation -ACH) 1.2) การบริการที่ดี (Service Mind -SERV) 1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน (Expertise -EXP) 1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING) และ 1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) **2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)** ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT) 2.2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual-CT) 2.3) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF) 2.4) การดำเนินงานเชิงรุก (Pro activeness) 2.5) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order-CO) 2.6) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX) 2.7) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing-CI) **3) สมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหาร** ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 3.1) สภาวะผู้นำ (Leadership-LEAD) 3.2) วิสัยทัศน์ (Visioning-VIS) 3.3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation-SO) 3.4) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership-CL) 3.5) การควบคุมตนเอง (Self Control-SCT) 3.6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others-CEMP)

1.4 ประโยชน์ของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนแนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร (ธารรงค์ดี คงศาวิสต์, 2548) ดังนี้คือ

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน

Goodyear, P., Salmon. G., Spector. J. M., Steeples, C. & Tickner. S. (2001) กล่าวถึงการนำสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด สมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์การมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ

2. การสรรหาและการคัดเลือก (recruitment and selection) เมื่อมีการสมรรถนะไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน

3. การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

4. การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (job evaluation of wage and salary administration) สมรรถนะ สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง (compensable factor) เช่น วิธีการ point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

6. การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (career planning and succession planning) องค์การจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมี competency อะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

7. การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (rotation termination and promotion) การทราบสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

8. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลพิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะที่เป็นหลักหรือที่เรียกกันว่าสมรรถนะหลัก (core competency) นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และสมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนานๆพนักงาน หรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้ อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการ

ดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้ คือ

2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้

2.4 ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 การคัดเลือกบุคลากร (recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

3.1.1 ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูงประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้

3.1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถาม หรือแบบทดสอบ

3.1.3 ลดการสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

3.1.4 ช่วยลดการสูญเสียเวลา และทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน

3.1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (training and development) สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม ดังนี้

3.2.1 นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (training road map)

3.2.2 ช่วยให้เราทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่าง (training gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (individual development plan) ต่อไป

3.2.3 ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.3 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง ดังนี้ คือ

3.3.1 ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (technical competencies) และความสามารถทั่วไป (general competencies) เช่นด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิด

3.3.2 ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง

3.4 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

3.4.1 ช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้างแล้วผู้ที่จะย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้าง

3.4.2 ช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.5.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.5.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

3.6 การบริหารผลตอบแทน (compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

3.6.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

3.6.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงาน หรือจำนวนปีที่ผ่านมาที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

2. การประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยนำเสนอสาระเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น แยกเป็น 2 ตอน คือ 1) ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น และ 2) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (needs) มีความหมายตามพจนานุกรมของ Webster ว่าหมายถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นความจำเป็นในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือความต้องการได้ (webster's encyclopedic dictionary, 2002)

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้จัดประเภทของความหมายไว้เป็นหมวดหมู่ในมุมมองทางจิตวิทยาและทางการประเมิน ดังนี้

1. **ทางจิตวิทยา** เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็น (needs) ที่เป็นที่รู้จักทั่วไป คือ Maslow อธิบายว่า ความต้องการจำเป็นต้องมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับสูง และไม่ว่ามนุษย์หรือสัตว์จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นพื้นฐานก่อน Maslow ได้นำเสนอลำดับชั้นในรูปพีระมิดความต้องการจำเป็นในช่วงปี ค.ศ. 1960 เรียกว่า Maslow's hierarchy of pyramid ซึ่งมีลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

- 1.1 ความต้องการจำเป็นด้านกายภาพ
- 1.2 ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย
- 1.3 ความต้องการจำเป็นด้านความรัก
- 1.4 ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 1.5 ความต้องการจำเป็นด้านการบรรลุหลักการแห่งตน

2. ทักษะประเมิน นักประเมินทางการศึกษาหรือทางสังคมให้นิยามและความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็นไว้หลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง ความขาดแคลน การนิยามความต้องการจำเป็นในยุคนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด แม้จะมีการนิยามความต้องการจำเป็นตามความแตกต่าง แต่นักวิชาการก็ยังมิมองที่จำแนกได้เป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก นิยามความต้องการจำเป็นตามมิติของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และที่ควรจะเป็น กลุ่มที่สองนิยามความต้องการจำเป็นตามมิติของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงเช่นกัน แต่เพิ่มมิติของสภาวะของความเสียหายที่เกิดขึ้นตามมาความขาดแคลนที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนอง

กลุ่มที่ 2 ความต้องการจำเป็น คือ ประโยชน์ที่ได้รับ นักวิชาการให้คำนิยามของความ ต้องการจำเป็นที่ยอมรับส่วนใหญ่ คือ นิยามความแตกต่าง (discrepancy definition) ไม่ค่อยเหมาะสม ปัญหาของนิยามนี้อยู่ระดับที่พึงประสงค์ ซึ่งมักจะเป็นอุดมคติเกินไปไม่สามารถปฏิบัติได้ และในความคิดเห็นของแต่ละคน การกำหนดระดับที่ควรจะเป็นก็แตกต่างกัน และยกตัวอย่างประกอบการอธิบายว่า หากถามว่าหลักสูตรในอุดมคติมีลักษณะเช่นไร ก็จะมีคำตอบมากมาย และเห็นว่า ความต้องการจำเป็น ไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของความแตกต่างหลายสิ่งที่เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีอยู่ในสภาพจริงโดยไม่ต้องกำหนดสภาพที่ควรจะเป็น เช่น อากาศ น้ำ อาหาร เป็นต้น และการนิยามที่เห็นว่าเหมาะสมกว่า คือ นิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) ความต้องการจำเป็นของกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ แต่ต้องมาหาเลือกรวบรวมความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

Witkin (1994) ได้อธิบายการประเมินความต้องการจำเป็น มีส่วนที่แตกต่างกันตามลักษณะ และระดับขององค์กรหรือสถานที่ในหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษา จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาคือ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา เพื่อใช้ประกอบการวางแผนงบประมาณ เพื่อวิเคราะห์สภาพที่เป็นปัญหาซึ่งมีลำดับความสำคัญสูงสุด ในการพัฒนาตามแผน การศึกษาที่กำหนด เพื่อพัฒนาและ/หรือปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้ได้แนวทางในการจัดสรรทรัพยากรอันจำกัดให้เกิดประโยชน์ และเพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรประจำการ ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในระดับอุดมศึกษานั้น มีจุดมุ่งหมายหลักที่การวิเคราะห์รวบรวมความต้องการจำเป็น เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนงาน การวิเคราะห์หาข้อยุติที่เกี่ยวกับการจัดการ/การบริหารหลักสูตรให้ได้ผลตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ในสถานศึกษา ยังใช้การประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรระยะสั้นหรือใช้เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับหลักสูตรจากบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังใช้เพื่อวิเคราะห์ความ

ต้องการจำเป็นด้านสารสนเทศได้ด้วย นอกเหนือจากการสำรวจความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย

2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการจัดลำดับขั้นตอน เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามหลักการ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้หลายท่าน ดังนี้

สุมิล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไม่ซับซ้อน โดยมีหลักการดังต่อไปนี้

- 1) พยายามกำหนดสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
- 2) พยายามวัดสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
- 3) หาความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2
- 4) ศึกษาหาสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (ปัญหา) ในข้อ 3
- 5) จัดลำดับความสำคัญของปัญหา

Rouda & Kusy (1995) เสนอขั้นตอนความต้องการจำเป็น โดยเน้นการวิเคราะห์ความแตกต่างและการศึกษาทางเลือก ดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็น
- 2) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
- 3) การระบุสาเหตุของปัญหาและโอกาสในการเกิดปัญหา
- 4) การระบุทางแก้ไขที่เป็นไปได้และโอกาสในการพัฒนา
- 5) การเปรียบเทียบให้เห็นผลที่ตามมาหากไม่มีการดำเนินงานแก้ไขปัญหาใด ๆ
- 6) การให้ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาองค์กร

Witkin & Altschuld (2000) ได้เสนอโมเดลการประเมินความต้องการจำเป็นที่เรียกว่า three-phase model โดยแบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (การสำรวจ) เป็นการสำรวจ ผู้ประเมินพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่รู้แล้วที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็น กำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งที่มาของข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ในระยะที่ 1 ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นต้องการพัฒนาแผนการดำเนินงานสำหรับระยะที่ 2 และกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะที่ 2 การประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล) ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นและคณะกรรมการประเมินทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นก่อน-หลัง และวิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (การนำไปใช้ประโยชน์) เป็นการเชื่อมโยงข้อมูล และแผนการดำเนินงานที่ได้รับ เพื่อนำ ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน งานหลักคือการเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและเกณฑ์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเรียงลำดับความสำคัญของแนวทางแก้ไขปัญหา

จัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้รับการประเมินความต้องการจำเป็นจะนำเสนอแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้เสียจะดำเนินการในระยะที่ 3

ทั้งนี้วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นวิธีการที่จะทำให้กับประเมินมีความเข้าใจง่าย สะดวกรวดเร็วในการประเมินความต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเทคนิควิธีการไว้ดังนี้

1. วิธีที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น ซึ่งสามารถสรุปเป็นวิธีการที่สำคัญได้ 8 วิธี ดังนี้

1) การใช้ตัวบ่งชี้ทางสังคม (social indicators)

2) เทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา (priority setting)

3) การใช้กระบวนการกลุ่ม (group process)

4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดการประเมินความต้องการจำเป็น เช่น การใช้แผนภูมิ ก้างปลา (fish boning) การวิเคราะห์แบบพอลท์ทรี (fault tree analysis)

5) เทคนิคเกี่ยวกับทางเลือกในการแก้ไขปัญหา (multi-attribute utility technique)

6) เทคนิคเกี่ยวกับการศึกษาผลกระทบทางเลือก เป็นเทคนิคเกี่ยวกับการวิเคราะห์อนาคต เช่น การวิเคราะห์งาน (task analysis) การประเมินความเสี่ยง (task assessment) การวิเคราะห์แนวโน้ม (trend analysis)

7) เทคนิคการสร้างแผนที่มโนทัศน์ (concept mapping technique)

8) เทคนิคเสียงจากภาพ (photo voice technique)

3. สาระของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เนื้อหาในตอนนี้นำผู้วิจัยเสนอแยกเป็น 5 ประเด็น คือ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแนวทางการรับนักศึกษา และการแบ่งกลุ่มของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.1 ปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมวดที่ 10 ในมาตราที่ 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ดังนั้นปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

3.2 วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน และมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตรายการและส่งเสริมวิทยฐานะครู

3.3 ภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยภารกิจ 8 ประการดังนี้ คือ

3.3.1 แสวงหาความเจริญเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

3.3.2 ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย และมีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ

3.3.3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

3.3.4 เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

3.3.5 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

3.3.6 ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

3.3.7 ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

3.3.8 ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย

3.4 นโยบายและแนวทางการรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ

เพื่อให้การรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถตอบสนองความมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ตามศักยภาพความพร้อมของสถาบัน โดยมีนโยบายในการรับนักศึกษาจำนวนมากและให้การศึกษาแก่นักศึกษาโดยมีโอกาสในการสำเร็จการศึกษาสูง สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏจึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาและแนวทางการรับนักศึกษา ดังนี้

3.4.1 ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏรับนักศึกษาด้วยกระบวนการที่เป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3.4.2 ด้านเป้าหมายนักศึกษา ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏรับนักศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของท้องถิ่น ควรให้มีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพในรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ

3.4.3 ให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเปิดรับนักศึกษาเพื่อให้โอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่น และให้ผู้เรียนมีโอกาสเข้ารับการศึกษาด้านศักยภาพ ความพร้อมและความสนใจ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงศักยภาพ ความพร้อมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน เป็นสำคัญ

3.4.4 ให้ชุมชน ท้องถิ่น และสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการคัดเลือกนักศึกษา

3.4.5 ให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และเสียเปรียบในสังคม

3.5 การแบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การแบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามสภาพภูมิศาสตร์ สามารถจำแนกได้ 5 กลุ่ม ดังนี้คือ

3.5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิจิตร สงคราม และ 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

3.5.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 10) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 11) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 12) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และ 13) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

3.5.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคกลาง ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ และ 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.5.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกและภาคใต้ ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และ 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

3.5.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยจำนวนไม่มากนักที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำ/พัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ลักษณะแรก เป็นงานวิจัยเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะ และลักษณะที่สอง เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

กิตติพิทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและตรวจสอบตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวิธีดำเนินการวิจัยเป็นวิจัยและพัฒนาแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน **ขั้นตอนที่ 1** เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วยขั้นตอนย่อยๆ คือ 1) การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและตัวชี้วัดของนักวิชาการสาธารณสุข 2) การสัมภาษณ์เจาะลึกในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 3) การสนทนากลุ่มในกลุ่มตัวแทนนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกลุ่มตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 4) การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ **ขั้นตอนที่ 2** เป็นการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ฉบับร่าง) โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย ด้วยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ 2) การตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดลด้วยโปรแกรมลิสรล **ขั้นตอนที่ 3** การพัฒนาเกณฑ์ในการวัดสมรรถนะและคู่มือการใช้ตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย 1) การกำหนดเกณฑ์ในการวัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2) การสร้างและการประเมินคู่มือการใช้ตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 8 องค์ประกอบหลัก 50 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 1.1) ด้านการวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุขและประเมินสุขภาพของชุมชนมี 4 ตัวชี้วัด 1.2) ด้านการวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชนมี 8 ตัวชี้วัด 1.3) ด้านการทำงานเป็นทีมและประสานเครือข่ายมี 5 ตัวชี้วัด 1.4) ด้านงานบริการสาธารณสุขผสมผสานแก่ บุคคล/ครอบครัว/ชุมชนและท้องถิ่นมี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การส่งเสริมสุขภาพเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในประชากรกลุ่มเสี่ยงและประชากรทั่วไปมี 2 ตัวชี้วัด การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคมมี 4 ตัวชี้วัด อนามัยสิ่งแวดล้อมและงานคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อให้เกิดความปลอดภัย และลดความเสี่ยงด้านสุขภาพมี 4 ตัวชี้วัด การรักษาพยาบาลเบื้องต้นและการฟื้นฟูมี 3 ตัวชี้วัด 1.5) ด้านการบริหารจัดการงบประมาณมี 6 ตัวชี้วัด 1.6) ด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบมี 4 ตัวชี้วัด 1.7) ด้านงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนาสถานะสุขภาพของคนในชุมชนมี 6 ตัวชี้วัด 1.8) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพมี 4 ตัวชี้วัด 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดล พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ $\chi^2 = 624.17$ $df = 576$ $\chi^2/df = 1.08$ $P = 0.08060$ $GFI = 0.94$ $AGFI = 0.91$ $RMR = 0.019$ $RMSEA = 0.014$ โดยเรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย คือ องค์ประกอบ ด้านภาวะผู้นำและการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ ด้านการวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ด้านงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนาสถานะสุขภาพของคนในชุมชน ด้านการวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุขและประเมินสุขภาพของชุมชน ด้านการท างานเป็นทีมและประสาน

เครือข่าย ด้านงานบริการสาธารณสุขผสมผสานแก่ บุคคล/ครอบครัว/ชุมชนและท้องถิ่น 3) เกณฑ์ในการวัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยภาพรวมแบ่งเป็น 3 ระดับดังนี้ คะแนน <178.0 หมายถึง มีระดับสมรรถนะต่ำกว่านักวิชาการสาธารณสุขทั่วไป คะแนนอยู่ระหว่าง 178.0 - 205.0 หมายถึง มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับนักวิชาการสาธารณสุขทั่วไปหรือปานกลาง คะแนน >205.0 หมายถึง มีระดับสมรรถนะสูงกว่านักวิชาการสาธารณสุขทั่วไป ผลการประเมินคู่มือการใช้ตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเหมาะสมในระดับมาก

จารุณี แก้วทอง (2551) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักระดับพนักงานและศึกษาสมรรถนะหลักระดับบุคคลของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานวิจัยของนักวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า สมรรถนะหลักที่จำเป็นของนักวิจัยนั้นในด้านความรู้ นักวิจัยควรมีความรู้ในสาขาที่ทำวิจัย มีความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งการออกแบบ การวางแผน การค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รอบรู้ในสถานการณ์ปัจจุบัน และความรู้ของภาษาต่างประเทศในการค้นคว้าแลกเปลี่ยน และเผยแพร่ผลงานวิจัยให้กว้างขวางในระดับต่างประเทศ ในด้านทักษะ นักวิจัยควรมีความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของแหล่งทุน ความสามารถในการจัดหมวดหมู่และเชื่อมโยง ความคิดในประเด็นของผลการศึกษา การใช้ภาษาต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ การเผยแพร่ผลงานวิจัยไปสู่การปฏิบัติจริง สำหรับด้านคุณลักษณะ นักวิจัยควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการมองงานวิจัยต่อยอดในเชิงพาณิชย์ ตลอดจนการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อชุมชนและสังคม การมีความคิดที่เปิดกว้าง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในประเด็นการวิจัยใหม่ๆ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจรรยาบรรณในการทำงานวิจัย ใจกว้าง ให้ความรู้ และให้ข้อมูลกับผู้อื่น

จันทนา ครบแคล้ว (2556) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะครู และ 3) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน ครูผู้สอนจำนวน 588 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) สมรรถนะครู โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำ สายงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในภาพรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ร่วมกันส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 99 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะครู โดยภาพรวม เท่ากับ 0.771 มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 59.40 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 22.515 ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เพิ่มมากขึ้น จึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เขาวนีนี นาโควงศ์ (2551) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษกับครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จำนวน 621 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วมในจังหวัดอุดรธานี และจังหวัดขอนแก่น จำนวน 629 คน ทั้ง 2 กลุ่มได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยที่ใช้ได้แก่ แบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.28-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการทดสอบสมมติฐานใช้ t-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) และ Hotelling's T2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ได้ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 97 ตัวบ่งชี้ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านความรู้ความสามารถการจัดการเรียนรู้ ด้านจรรยาบรรณ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาการศึกษาพิเศษ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาการสอน มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30-0.75 องค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษได้ร้อยละ 63.12 3) ครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

ชวนณรงค์ ชื่นจันทร์ (2546) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะในด้านการศึกษาของอาจารย์ส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า การวิจัยมุ่งสังเคราะห์สมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะ และตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ใช้เทคนิคเดลฟายรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 26 รายประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนในสถาบันทหาร กระทรวงกลาโหม และสถาบันการศึกษาภาครัฐที่เชี่ยวชาญและคลุกคลีกับวิชาซีพทหาร และนักเรียนนายร้อยจำนวน 90 คน ให้ข้อมูลการประเมินสมรรถนะ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะและตัวบ่งชี้สมรรถนะเฉพาะ

ในด้านการศึกษาของอาจารย์ส่วนวิชาทหาร รวมจำนวน 22 สมรรถนะ 81 ตัวบ่งชี้ โดยจำแนกได้เป็นกลุ่มสมรรถนะหลักจำนวน 6 สมรรถนะหลัก คือ (1) สมรรถนะด้านวิชาการทหารที่รับผิดชอบสอนอบรม (2) สมรรถนะด้านการสื่อสารเพื่อการศึกษา (3) สมรรถนะด้านสติปัญญา (4) สมรรถนะด้านเจตคติความมุ่งมั่น ศรัทธาในวิชาชีพครู (5) สมรรถนะด้านพฤติกรรมความเป็นครู และ (6) สมรรถนะด้านอื่นๆ

ธีรพจน์ ภูริโสภณ (2549) ได้ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามกรอบแนวคิด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านสังคมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ด้านบริการที่ดี ด้านการสังคมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย

ประกอบ ศรีตระกูล (2550) ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ และด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี จำแนกตามแผนกวิชา โดยศึกษากลุ่มประชากร ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2549 ที่ทำการสอนแผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง แผนกวิชาการบัญชีและแผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จากสถานศึกษา 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี วิทยาลัยเทคนิคราชบุรี 2 วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม และ วิทยาลัยการอาชีวศึกษาบ้านโป่ง รวมทั้งสิ้น 91 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ 2) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านการใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และด้านการจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) สภาพสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี จำแนกตามแผนกวิชา พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกแผนกวิชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกวิชาการบัญชี ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นแผนกวิชา พบว่า แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแผนกอื่นๆอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และแผนกวิชาช่างยนต์

พนมพร ยงทองมุก (2551) ศึกษาสมรรถนะอาจารย์ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากการตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่และคำนวณหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย แล้วทดสอบด้วยไคสแควร์ ผลการวิจัย 1) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นปี วิชาที่ขอเรียน เกรดเฉลี่ยสะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.5 กลุ่มตัวอย่างขอเรียนวิชาสามัญมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1 และขอเรียนวิชาทางการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 44.9 มีเกรดเฉลี่ยสะสม 2.50-2.99 มากที่สุด 2) สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีสมรรถนะด้านการมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ด้านการสอน การบริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะจริยธรรมสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะความร่วมมือร่วมใจ สมรรถนะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และสมรรถนะการให้การบริการที่ดี ส่วนสมรรถนะการมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลกับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี พบว่า ระดับชั้นปีและ วิชาที่ขอเรียนของนักศึกษาพยาบาลมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรก่อให้เกิดการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรที่มีความชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านศักยภาพของคนในองค์กร ซึ่งจะตอบสนองต่อความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต

พิมพ์ลักษณ์ เสงสมบุรณ์ (2551) ศึกษาการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ 3) เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพที่เหมาะสม การวิเคราะห์ วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูด้วยสถิติพื้นฐาน การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ดัชนี (PNI Modified) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และโมเดลแนวทางการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ด้วยโปรแกรมลิสเรล และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ จำแนกตามแต่ละด้านของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ครูมี

การปฏิบัติค่อนข้างสูงที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การวางแผนและการเตรียมการสอน ตามด้วยการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นด้านที่ครูมีการปฏิบัติน้อยที่สุด 2) การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ 2.1) ความต้องการจำเป็นในการวางแผนและการเตรียมการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลและแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมจากชุมชนและท้องถิ่น 2.2) ความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สำคัญที่สุด คือ การจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสนุกสนาน รองลงมา ได้แก่ การร่วมกันจัดป้ายนิเทศและมุมการเรียนรู้ภายในห้องเรียน 2.3) ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับกิจกรรม เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละบุคคล/แต่ละกลุ่ม รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและร่วมกันอภิปรายในหัวข้อเรื่องที่ท่านทำการสอนอยู่ 2.4) ความต้องการจำเป็นในความรับผิดชอบในวิชาชีพที่สำคัญที่สุด คือ การเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเป็นวิทยากรให้ความรู้กับประชาชนในชุมชน รองลงมา ได้แก่ การเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่นที่สนใจ และเกี่ยวข้อง โดยสรุป เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ครูควรได้รับการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การวางแผนและการเตรียม การสอน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อปัจจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (NEEDS) พบว่า ปัจจัยด้านตัวครู ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลทางลบและมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.73 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกด้านตัวครู ทุกตัวมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมากที่สุด คือ ทศนคติในการปฏิบัติงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.00 รองลงมา คือ ชีวิตครอบครัว มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.99 ภาระงานของครู มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.87 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 กล่าวคือ ครูที่มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีชีวิตครอบครัวที่ดี มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานน้อย ส่วนปัจจัยด้านภูมิหลัง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 59.11 ที่องศาอิสระเท่ากับ 56 ที่ระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.36264 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.02 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพได้ ร้อยละ 7 4) แนวทางในการแก้ไขปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์แนวทาง

พัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมลิสเรล พบว่า ตัวแปรแนวทางการพัฒนาครู มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.08 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอกแนวทางการพัฒนาครู ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวทางการพัฒนาครูด้วยการมีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีความสำคัญและมีแนวโน้มที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาครูได้ดีที่สุด รองลงมา คือ การสัมมนาวิชาการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 การฝึกอบรมโดยบุคลากรภายนอก มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.74 การศึกษาดูงาน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 การจัดสัปดาห์วิชาการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.66 การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.62 การฝึกอบรมโดยหน่วยงานเอกชน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 และการฝึกอบรมโดยบุคลากรภายในโรงเรียน มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 ซึ่งเป็นแนวทางที่มีแนวโน้มน้อยที่สุดในการพัฒนาครู โดยโมเดลแนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยให้ ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 47.21 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 42 ที่ระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.26804 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.03 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางการพัฒนาครูได้ร้อยละ 1 และเมื่อดูจากข้อมูลเชิงบรรยาย พบว่า ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็แนวทางการพัฒนาครูมากที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

หัตถ์ชัยเมคา (2553) การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน พัฒนามาตรฐานตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาจากประชากรจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสังเคราะห์เนื้อหา 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 3) แบบบันทึกการประชุม เพื่อใช้ในการจัดทำมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 4) แบบบันทึกการประชุมพิจารณา เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้ ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางด้านทฤษฎี ความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจารณ์ผลงานศิลปะ ความรอบรู้เกี่ยวกับศาสตร์อื่น ๆ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน มาตรฐานด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านบริหาร ประกอบไปด้วย ทักษะการสอนงานและพัฒนาผู้อื่น ทักษะความคิดริเริ่ม ทักษะการให้คำปรึกษา ทักษะการพัฒนาตนเอง ทักษะความเป็นผู้นำ ส่วนทักษะเทคนิคเฉพาะงาน ประกอบไปด้วย ทักษะในการปฏิบัติงานศิลปะ ทักษะในการใช้ภาษา ทักษะการรับฟังและความเข้าใจ

ผู้อื่น ทักษะการสอนงานมาตรฐานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบในงานความใฝ่รู้ ความมั่นใจในตนเอง การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ผลการพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐาน ด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านบริหาร จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ด้านเทคนิคเฉพาะงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยทุกตัวบ่งชี้กำหนดเกณฑ์ระดับ คุณภาพ 3 ระดับ ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยการประชาพิจารณ์ ปรากฏว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการให้คงมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการภาควิชาสร้างขึ้น เกือบทั้งหมด ดังนั้นมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่ได้จากการจัดทำมาตรฐานจึงมีประสิทธิภาพ มีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงตามทัศนะของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ

มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์ (2549) ศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสำรวจกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัย เอื้อ/อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์กลุ่มนี้ ประชากรเป็นอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 985 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ รวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ส่วนบุคคล แบบวัดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล แบบสอบถาม กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล และแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า ค่าคะแนน เฉลี่ยสมรรถนะของประชากรที่ศึกษาโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร ทางพยาบาล ด้านการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก กิจกรรมการพัฒนา สมรรถนะที่ถูกระบุจำนวนมากที่สุดมีดังนี้ ด้าน การสอน ได้แก่การได้รับโอกาสศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลได้แก่ การ สนับสนุนการค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องการให้ความรู้ ด้านการวิจัยได้แก่ การจัดโครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัย ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมได้แก่ การเป็นผู้จัดโครงการสนับสนุน การให้ความรู้แก่ชุมชนและสังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในชมรม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีภายในหน่วยงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ การมีประสบการณ์เหมาะสมที่ตามเกณฑ์ที่จะได้รับการพัฒนา นโยบายและแผนของหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การมีเครื่อง คอมพิวเตอร์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย และการมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัย เพียงพอในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะได้แก่ วิทยุติดอยู่ในช่วงที่ไม่ เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ชัดเจน การมีเครื่องคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ ล้าสมัยและไม่สะดวกต่อการใช้ และความไม่พอเพียงของค่าตอบแทนที่ได้รับ

สมศักดิ์ สงวนเดือน (2547) ศึกษาสมรรถนะพื้นฐานของครูช่างตาม พ.ร.บ. การศึกษาปี 2542 ตามความต้องการของตลาดแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและนำข้อมูลที่จำเป็นของ

สมรรถนะพื้นฐานครูช่างตามความต้องการของตลาดแรงงานและพระราชบัญญัติการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 31.20 และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 20-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 92.40 เป็นนักศึกษา ป.บัณฑิต ร้อยละ 70.70 รองลงมาเป็นครู/อาจารย์ เป็นร้อยละ 26.40 พบว่า ระดับของความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการที่ระดับมากถึงมากที่สุดในด้าน 1) สมรรถนะในงานวิชาชีพอุตสาหกรรม ในสถานะนักศึกษา ป.บัณฑิต ด้านระบบการบริหารจัดการงานอุตสาหกรรม ในสถานะครู/อาจารย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานอุตสาหกรรม 2) สมรรถนะในงานอาชีพครู ความรู้ความสามารถ ในด้านจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะ ความสามารถในการวิเคราะห์และออกแบบสื่อ ในด้านจิตวิทยาสำหรับครู เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ในด้านการวิจัย เกี่ยวกับนำกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียน (มีความคิดเห็นเหมือนกัน) 3) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (มีความคิดเห็นเหมือนกัน) ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ในอาชีพตามความพึงพอใจ อภิปรายผล ผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนใหญ่ความต้องการพัฒนาการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนในอาชีพโดยเน้นบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น ข้อเสนอแนะ คือ การผลิตบัณฑิตต้องมีสมรรถนะ การพัฒนาเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับงานวิชาชีพ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การวิจัย และสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานวิชาชีพอุตสาหกรรม แห่งการเรียนรู้งานอุตสาหกรรมของครูช่างอุตสาหกรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้นายคใหม่ให้เป็นนักบริหารมืออาชีพมีความรับผิดชอบและกล้าตัดสินใจโดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาพรวมของผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของนักบริหาร 9 ปี พ.ศ. 2547 2) เพื่อศึกษาผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของแต่ละส่วนราชการ ปี 2547 3) เพื่อศึกษาผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาของผู้เข้ารับการประเมิน ปี พ.ศ. 2547 และ 4) เพื่อศึกษานักบริหาร 9 ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้สมัครในกลุ่มใด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นข้าราชการที่เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร 12 ด้านคือ 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) การมีจิตมุ่งบริการ 3) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจ 5) การคิดเชิงกลยุทธ์ 6) ความเป็นผู้นำ 7) การปรับตัวและการยืดหยุ่น 8) ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร 9) การประสานสัมพันธ์ 10) การรับผิดชอบตรวจสอบได้ 11) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และ 12) การบริหารทรัพยากร ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารจาก 34 ส่วนราชการมีสมรรถนะหลักทางการบริหารด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในลำดับสูงสุด 81.19% มีสมรรถนะหลักทางการบริหารด้านการตัดสินใจอยู่ในลำดับสุดท้าย 62.70% ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยของข้าราชการที่เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารจำนวนนั้นอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงคือ 74.67% 2) เมื่อเปรียบเทียบภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้เข้ารับการประเมินในปี พ.ศ. 2543 – 2546 และผู้เข้ารับการประเมินในปี พ.ศ. 2547 ปรากฏว่าทั้ง 2 กลุ่มต่างก็มีสมรรถนะที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 1 ลำดับที่ 2 และลำดับสุดท้ายเหมือนกันคือสมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ และสมรรถนะด้าน

การตัดสินใจ ตามลำดับ 3) เมื่อเปรียบเทียบภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้เข้ารับการประเมินที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับรอง และผู้เข้ารับการประเมินที่ส่วนราชการระดับกรมเสนอชื่อแล้วผลปรากฏว่า ทั้ง 3 กลุ่มต่างก็มีสมรรถนะหลักทางการบริหารด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะด้านการตัดสินใจ อยู่ในลำดับที่ 1 และลำดับสุดท้ายเหมือนกัน 4) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้เข้ารับการประเมินในปี พ.ศ. 2547 จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาคือ เพศ ปรากฏว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 1 ของผู้เข้ารับการประเมินเพศชายคือ สมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้เข้ารับการประเมินหญิงคือ สมรรถนะด้านการทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ผู้เข้ารับการประเมินทั้ง 2 กลุ่มต่างก็มีคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะด้านการตัดสินใจอยู่ในลำดับสุดท้ายเหมือนกัน 5) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของข้าราชการระดับสูงทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วปรากฏว่า สมรรถนะที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่ 1 ของกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 และผู้ว่าราชการจังหวัดคือ สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง สำหรับกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดคือ สมรรถนะด้านการประสานสัมพันธ์ ทั้งนี้ทั้ง 3 กลุ่มต่างก็มีคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะด้านการตัดสินใจอยู่ในลำดับสุดท้ายเหมือนกัน

อังศินันท์ อินทรกำแหง (2548) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และเปรียบเทียบเส้นทางและขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 638 คนจากมหาวิทยาลัย 17 แห่ง ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 6 ระดับ รวม 127 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถนะทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีผลทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผ่านสมรรถนะด้านบริการวิชาการส่งผลกระทบต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้นำทางวิชาการตามสมมติฐานนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ ได้ร้อยละ 69.0, 83.0 และ 85.0 ตามลำดับ และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของอาจารย์กลุ่มตัวอย่างที่ 3 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในเกณฑ์ดีที่สุดด้วยค่าไคสแควร์ = 25.50, p-value=0.953, df = 39, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMR = 0.017 และ RMSEA = 0.000

Branco, Cinthia K. (2004) ศึกษาการทำนายผลการปฏิบัติของทีมด้วยสมรรถนะหลักของทีมกับพฤติกรรมและความสามารถส่วนบุคคล จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สมรรถนะทั้ง 8 ด้าน ใช้เกณฑ์ในการแบ่งสมรรถนะการปฏิบัติในทีมที่ปรากฏให้เห็น ได้แก่ การริเริ่ม, ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ, กระบวนการแก้ปัญหา, การติดต่อสื่อสาร, การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ, ทักษะการจูงใจ, การรวมพลังในองค์กร และการเสียสละ

Cho, Mei-Fang (2007) ศึกษาสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนภาษาอังกฤษแก่ผู้เรียนในไต้หวัน โดยทำการศึกษาจากครูที่สอนภาษาอังกฤษในไต้หวันจำนวน 154 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคำถามที่ใช้มี 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูที่สอนภาษาอังกฤษ พบว่าครูที่สอนภาษาอังกฤษในไต้หวันมีสมรรถนะที่สามารถจัดกลุ่มจากสูงไปต่ำได้ทั้งหมด 17 สมรรถนะ คือ การมีพรสวรรค์ในภาษาอังกฤษการเป็นคนที่มีชื่อเสียง การฝึกฝน ทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน การประเมินผลการเรียน ความรู้ในพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของนักเรียน ความรู้ในด้านการสอนภาษาอังกฤษ การพัฒนาหลักสูตร มีความชำนาญใน TESOL การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การสอนวัฒนธรรมการใช้ภาษาตั้งแต่เริ่มสอน การสืบค้นและหาความรู้ ความรู้ในการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก และภาษาที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน

Kim, Kyeong-Hwa (2006) ศึกษาการเสริมสร้างความรู้และสมรรถนะของครูผู้สอนเด็กพิเศษในการร่วมมือกับครอบครัว มีเป้าหมายเพื่อยกระดับและเสริมสร้างความรู้ของครูผู้สอนในการประสานงานกับครอบครัวของเด็กโดยผ่านการอบรมทางออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่าการอบรมทางออนไลน์มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะทำให้ครูผู้สอนเพิ่มพูนความรู้ด้านการประสานงานกับครอบครัว เด็ก ผู้เข้าร่วมวิจัยนั้นรับรู้และเข้าใจดีเกี่ยวกับการร่วมมือระหว่างครูและผู้ปกครอง

Na, Sonhwa (2006) ศึกษาสมรรถนะด้านการสอนของครูในคณะศึกษาศาสตร์โดยใช้เทคนิค เดลฟาย เพื่อกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และให้คำแนะนำเรื่องประสิทธิภาพในด้านการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับคณะศึกษาศาสตร์ในอนาคต โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ใช้แบบสอบถามปลายเปิดถามผู้เชี่ยวชาญ ขั้นที่ 2 จัดการอภิปรายเพื่อจัดอันดับความสำคัญ และขั้นที่ 3 เปรียบเทียบผลของแบบสอบถามกับการอภิปราย และทำการประเมินอีกครั้งเพื่อยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า คณะศึกษาศาสตร์จะผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนการสอน โดยจัดบรรยากาศให้คล้ายกับการสอนแบบพบหน้ากันในห้องเรียน ส่วนสมรรถนะของครูที่เป็นที่ต้องการในอนาคตสามารถจัดได้ 5 กลุ่ม คือ ด้านการวางแผนและการออกแบบสิ่งแวดล้อมที่ช่วยในการเรียนรู้ ด้านการสอนและการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านการประเมินและทดสอบ และด้านวัฒนธรรมและจริยธรรม

Shulman, L. S., & Shulman, J. H. (2004) ศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอน โดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่ จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครู จากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูง มีความรู้ดี มีประสบการณ์และทักษะความชำนาญการ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอน และยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่างๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

Sorensen, Tyson J. (2005) ศึกษาความต้องการและสมรรถนะของครูเกษตรที่สอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากครูที่สอนวิชาเกษตรกรรมในรัฐยูทาห์ ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 78 คน พบว่าครูที่สอนเกษตรกรรมส่วนมากคิดว่าครูมีความต้องการพัฒนาความชำนาญในการทำเกษตรกรรมของนักเรียน ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และสรรหาหลักสูตรใหม่ๆ มากสอนเพื่อให้การเรียนรู้มีคุณภาพสูงขึ้น เช่น วิชาเทคโนโลยีชีวภาพ พันธุวิศวกรรม การสำรวจพื้นที่ การจัดการของเสียจากสัตว์ การควบคุมวัชพืช เป็นต้น ซึ่งครูเกษตรกรรมทุกคนจำเป็นต้องมีความสามารถในการสอนและการพัฒนาหลักสูตร

The Pennsylvania State University - University Park (2007) ศึกษากรอบการดำเนินงานของสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูคณิตศาสตร์มีองค์ประกอบหลัก 4 โดเมน คือ *โดเมน A* การวางแผนและการเตรียมการประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) มีความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และความเป็นมาของคณิตศาสตร์ การสื่อสารคณิตศาสตร์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการคำนวณ ทฤษฎีจำนวน ฟังก์ชัน เรขาคณิต พีชคณิตเชิงเส้น พีชคณิตนามธรรม สถิติและความน่าจะเป็น แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ ความคิดรวบยอด และกระบวนการวิเคราะห์ปัญหา 2) สามารถแสดงความเข้าใจในทฤษฎี การค้นคว้าวิจัย วิธีการฝึกที่ดีที่สุดในการเรียนและการพัฒนาการเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ การวางแผนการสอนที่ยืดความแตกต่างของผู้เรียน การประยุกต์และการสร้าง วิธีการสอน และเครื่องมือในการวัดประเมินผล 3) สามารถแสดงความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่เฉพาะของครู รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และกระบวนการคำนวณที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน 4) มีความสามารถแลพัฒนาการสอนที่เป็นการสะท้อนความสามารถทางวิชาการและมาตรฐานของ Pennsylvania State University ในระดับเกรด 7-12 5) มีความสามารถออกแบบการสอนในระยะสั้น และเชื่อมโยงกับการสอนในระยะยาว มีการแสดงกระบวนการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนให้เป็นกระบวนการที่ง่ายได้ การจัดการชั้นเรียน การใช้โครงงาน การผสมผสานระหว่างเครื่องมือแบบเก่าและเทคโนโลยีใหม่ๆ และ 6) สามารถแสดงความสามารถในการออกแบบสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและเอื้อต่อการเรียนรู้ *โดเมน B* พฤติกรรมการสอนประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) มีความสามารถในการประเมินผลผู้เรียน 2) มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน 3) มีความสามารถในการจัดการพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน และ 4) มีความสามารถในการสื่อสาร *โดเมน C* การให้ผลสะท้อนกลับและการประเมินผลการสอนประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) มีกลยุทธ์ในการติดตามและตัดสินผลการสอน 2) มีความสามารถในการวิเคราะห์หาสิ่งที่เป็นการสนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน 3) มีความสามารถในการตอบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนการสอนจากผู้เรียน *โดเมน D* การกระทำที่บอกถึงความเชี่ยวชาญ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) มีหลักฐานที่แสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาโดยการเข้ารับการอบรมหรือจากสถาบัน 2) สามารถแสดงความสามารถในการสร้างและรักษาความเชี่ยวชาญได้ 3) มีหลักฐานยืนยันความเชี่ยวชาญจากองค์กรต่างๆ และ 4) ยึดหลักพฤติกรรมจริยธรรม

Kronborg, Leonie, Plunkett, Margaret (2012) ศึกษาสมรรถนะการสอนคณิตศาสตร์ของครู 2 ภาษา ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะที่ครูใช้สอน สมรรถนะใช้เตรียมการสอน และสมรรถนะที่ครูกำลังสอนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้สมรรถนะการสอนของครูคณิตศาสตร์ที่ต้องพิจารณาจาก

องค์ประกอบ รวม 6 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านเจตคติ 4) ด้านบุคลิกภาพ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และ 6) ด้านการวัดผล และประเมินผล

Pantic, Natasa; Wubbels, Theo (2010) ศึกษาสมรรถนะพื้นฐานของครู กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูจำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามสมรรถนะพื้นฐานของครู ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะพื้นฐานของครู ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ค่านิยมและการดูแลเด็ก 2) ความเข้าใจในระบบการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา 3) ความรู้ในรายวิชาที่สอน เรื่องการสอน และหลักสูตร และ 4) การวัดและการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ก่องเกียรติ รัชชธรรม (2555) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต 3) เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ผู้สอนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ปีการศึกษา 2554 การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วนตามคณะที่สังกัด จำนวน 200 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกสภาพความคาดหวัง 0.42-0.91 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และมีค่าอำนาจจำแนกสภาพความเป็นจริง 0.36-0.93 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตมีความคาดหวังในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตที่มี เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด คณะที่สังกัดต่างกันมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับ .05 ยกเว้นอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนกนาล กัปตพล (2550) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนา กระบวนการปรับปรุงโรงเรียนหลังการตรวจสอบคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาตามตัวแปรด้านสังกัดและศึกษาระดับพัฒนาการของผลการประเมินภายนอก 2) ศึกษากระบวนการพัฒนาโรงเรียนที่พึงประสงค์หลังการประเมินคุณภาพภายนอก 3) เปรียบเทียบกระบวนการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติจริงหลังการตรวจสอบคุณภาพภายนอกระหว่างโรงเรียนที่มีสังกัดและขนาดต่างกัน และพัฒนาการของผลการประเมินภายนอกต่างกัน และ 4) ประเมินความต้องการจำเป็นของโรงเรียนด้านกระบวนการปรับปรุงโรงเรียนหลังการตรวจสอบคุณภาพภายนอก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือโรงเรียนจำนวน 15 โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา 1 จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ให้ข้อมูลคือครูในโรงเรียนทั้ง 3 สังกัด จำนวน

218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนา กระบวนการปรับปรุงโรงเรียนหลังการตรวจสอบคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติ บรรยาย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาของโรงเรียนทั้ง 3 สังกัดทั้งรอบแรกและรอบสองไม่แตกต่างกัน โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับดี ในจำนวน 14 มาตรฐานของการประเมินภายนอก พบว่าในรอบแรก มาตรฐานที่มีผล ประเมินต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 3 “ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา” ส่วนรอบสอง คือ มาตรฐานที่ 5 “ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร” และพบว่า พัฒนาการที่เกิดขึ้นมากคือ พัฒนาการจากระดับดีเป็นระดับดี คิดเป็น 40 % 2) จากผลการ สังเคราะห์เอกสารพบว่า กระบวนการปรับปรุงโรงเรียนประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ การทำให้เกิด การยอมรับผลประเมิน การวิเคราะห์สาเหตุ การร่วมกันหาวิธีแก้ไข การมีส่วนร่วมในการแก้ไข การ กำหนดเป้าหมายการพัฒนา การวางระบบกำกับติดตาม การตรวจสอบผลการพัฒนา การเผยแพร่ผล ประเมิน การพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) โดยเฉลี่ยโรงเรียนมีการดำเนินงานตาม กระบวนการปรับปรุงโรงเรียน 10 ขั้นตอน ได้คะแนนการปฏิบัติงานร้อยละ 97.67 ของงานที่ควรจะทำ เพื่อให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐานการประเมินภายนอก และไม่ว่าจะเป็นสังกัดและขนาดใดต่างก็มีการปรับปรุงโรงเรียนอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกกลุ่มโรงเรียนตามระดับพัฒนาการของผลการประเมิน ภายนอกจากรอบแรกและรอบสอง พบว่าการปรับปรุงโรงเรียนเกิดขึ้นมากในกลุ่มโรงเรียนที่มี พัฒนาการจากระดับพอใช้ในรอบแรกมาเป็นระดับดีในรอบสอง 4) ขั้นตอนการปรับปรุงโรงเรียนที่ จำเป็นต้องเร่งดำเนินการมากที่สุด คือ ขั้นตอนการเผยแพร่ผลการประเมิน และการวิเคราะห์สาเหตุ และ เร่งปรับปรุงการดำเนินงานในมาตรฐานที่ 4 “ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์” ซึ่งพบว่ามี การปรับปรุงน้อยกว่า มาตรฐานอื่น

น้ำทิพย์ อองอาจวานิชย์ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงาน ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์หุระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมิน ความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 2) เพื่อ วิเคราะห์ปัจจัยระดับอาจารย์และปัจจัยระดับมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิต ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรง ระดับลดหลั่น (hierarchical linear model) เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 20 มหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความ ต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ข้อมูลที่ได้ประกอบด้วย ตัวแปรระดับ อาจารย์ และตัวแปรระดับมหาวิทยาลัย โดยเทคนิคการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ด้วยโปรแกรม HLM สรุปผลการวิจัยที่สำคัญได้ดังนี้ 1) อาจารย์มีความต้องการจำเป็นในการผลิต ผลงานทางวิชาการในด้านบทความทางวิชาการ ด้านหนังสือ และด้านงานวิจัย ที่ควรได้รับการพัฒนา มากกว่าด้านอื่นๆ 2) ตัวแปรระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความ ต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ตัวแปรวุฒิการศึกษา ตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และตัวแปรการพัฒนาตนเอง 3) ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการ

ผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ตัวแปรแหล่งค้นคว้า ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ตัวแปรงบประมาณและเงินทุน และตัวแปรวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี และจำกัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ปี 2553 จำนวน 216 คน จำแนกเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระจำนวน 76 คน และครูผู้ช่วยจำนวน 140 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดสัดส่วนของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Need Index (PNImodified) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ทั้ง 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าความต้องการจำเป็นในสภาพที่คาดหวัง ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548

ผกาวรรณ อู่สกุล (2551) ศึกษาการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 520 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามและแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน การทดสอบความแปรวนสามทาง (three-way ANOVA) การทดสอบ (t-test) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI[subscript modified]) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาตามขนาดโรงเรียน และการวิเคราะห์ข้ามกลุ่มกรณีศึกษาจากทุกขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ครูแนะแนวมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาในโรงเรียนทุกด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็น มากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติให้การปรึกษา รองลงมา คือ ด้านการวางแผนงานให้การปรึกษา และด้านคุณลักษณะผู้ให้การปรึกษา ตามลำดับ 1.1) ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านคุณลักษณะผู้ให้การ

ปรัชญาที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเองด้วยการใฝ่หาความรู้ 1.2) ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการวางแผนงานให้การปรึกษาที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การจัดตารางเวลาให้ผู้ที่ต้องการรับการปรึกษาได้เข้ามารับบริการ 1.3) ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการปฏิบัติให้การปรึกษาที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในแต่ละองค์ประกอบคือ การพัฒนาการติดตามผลของความสำเร็จหลังการให้การปรึกษา การใช้เทคนิควิธีการเจียบเพื่อให้นักเรียนได้ใช้ความคิด และการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการคิด 2) สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัศึกษาด้านคุณลักษณะผู้ให้การปรึกษาที่สูงที่สุดคือ ภาระงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ด้านการวางแผนงานให้การปรึกษาคือ การขาดผู้รับผิดชอบในการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการปฏิบัติให้การปรึกษาคือ การไม่สำเร็จการศึกษาสาขาการแนะแนวหรือจิตวิทยาการให้การปรึกษา 3) แนวทางการพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีมากที่สุดในแต่ละด้านคือ ด้านคุณลักษณะผู้ให้การปรึกษาคือ การจัดระบบในการทำงาน ด้านการวางแผนงานให้การปรึกษาคือ การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประสานงานกับครูแนะแนวในแต่ละเขตพื้นที่ ด้านการปฏิบัติให้การปรึกษา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ

พิชรี ชันอาสาสะวะ (2544) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) กำหนดตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) พัฒนาเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การวิจัยนี้ใช้วิธีการสำรวจในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาจากกลุ่มครูจำนวน 824 คน จาก 3 สังกัด ได้แก่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยมีตัวบ่งชี้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นกรอบ ในการพัฒนาแบบสอบถามฉบับนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA และการทำตารางไขว้ (cross-tabulation) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1.1) ด้านบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ 1.2) ด้านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ และ 1.3) ด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 2) แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วยส่วนที่ใช้วัดความต้องการจำเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลที่เกิดกับผู้เรียน โดยมีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแต่ละด้านเท่ากับ .62 .88 .92 และ.93 ตามลำดับ 3) ครูส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก ทักษะอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลที่เกิดกับผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้

ยังพบว่าครูที่สอนระดับอนุบาล มีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมสูงกว่าครูที่สอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพบว่าครูที่สอนระดับมัศึกษามีคะแนนเฉลี่ยด้านผล ที่เกิดกับผู้เรียนต่ำกว่า ครูที่สอนระดับอนุบาลและประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังพบว่า ครูเขต เมืองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้และทัศนคติต่ำกว่าครูเขตห่างไกลชุมชนเมือง และพบว่าครูเขตเมือง มีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนสูงกว่าครูเขต ห่างไกลชุมชนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการ พัฒนาในด้านพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่าง เร่งด่วนมากกว่าด้านความรู้และด้านทัศนคติ

ดวงมณี ศุภศร (2554) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความ คิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่คาดหวัง คุณลักษณะที่เป็นจริง รวมทั้งความต้องการจำเป็น คุณลักษณะของครูตามความคิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูตามความ คิดเห็นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวที่แตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2553 กลุ่ม ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 84 ข้อ แบบสอบถามทั้งฉบับ มี ความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะที่คาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะจำเป็นของครู ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านการ ปฏิบัติหน้าที่แห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้เรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการและการสอน อยู่ในระดับมาก ส่วน คุณลักษณะที่เป็นจริงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะจำเป็นของครูด้านวิชาการและการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้าน บุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่แห่ง ตน และด้านความเป็นประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา มีความ ต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครู ด้านวิชาการและการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้าน คุณธรรมและความประพฤติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่แห่งตน และด้านความ เป็นประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) นักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีความ ต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่ มีระดับชั้นเรียนต่างกันมีความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้เรียน และด้านความเป็นประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนในด้านวิชาการและการสอน ด้านคุณธรรมและความประพฤติและด้านการปฏิบัติ หน้าที่แห่งตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนักเรียนที่มีสถานภาพสมรส

ของบิดามารดา และมีอาชีพของบิดามารดาต่างกันมีความต้องการจำเป็นคุณลักษณะของครูทุกด้านไม่แตกต่างกัน

นิตยา โพธิ์ศรีขาม ชัญญา เจียมใจ และประภาพร ธนบรรตระกุล (2553) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อมมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรูปแบบเป็นแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 312 คน จำแนกเป็น นักศึกษาชั้นปีที่ 1 2 3 และ 4 จำนวน 143 49 55 และ 65 คน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านการได้รับการยกย่องนับถือและการประสบความสำเร็จในชีวิตมากที่สุด มีผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 1.54 เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ ส่วนใหญ่มีความต้องการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงมากที่สุด รองลงมาได้แก่ จำนวนที่นั่งรับประทานอาหารในโรงอาหารที่เพียงพอ และความเพียงพอของคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน เมื่อวิเคราะห์ตามรายชั้นปีพบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านการได้รับการยกย่องนับถือและการประสบความสำเร็จในชีวิตมากที่สุด มีผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 1.55 ส่วนนักศึกษาชั้นปีที่ 2 และ 3 มีความต้องการด้านกายภาพมากที่สุด มีผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 1.48 และ 1.65 ส่วนนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านความปลอดภัยมากที่สุด มีผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 1.56 เมื่อวิเคราะห์ตามรายสาขาวิชาพบว่า นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล (HM/HA) และอนามัยสิ่งแวดล้อม (EH) ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านการได้รับการยกย่องนับถือและการประสบความสำเร็จในชีวิตมากที่สุด มีผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 1.99 และ 1.36 ส่วนสาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OH) ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านความปลอดภัยมากที่สุด มีผลต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 1.53

ทัตศรี ชัยเมคคา (2553) ศึกษาการพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน พัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรม และประติมากรรม คณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาจากประชากรจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ 1) แบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสังเคราะห์เนื้อหา 2) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา 3) แบบบันทึกการประชุมเพื่อใช้ในการจัดทำมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 4) แบบบันทึกการประชุมเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา พบว่าผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้ ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางด้านทฤษฎี ความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจารณ์ผลงานศิลปะ ความรอบรู้เกี่ยวกับศาสตร์อื่นๆ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน มาตรฐานด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือทักษะด้านบริหาร ประกอบไปด้วย ทักษะการสอนงานและพัฒนาผู้อื่น ทักษะความคิดริเริ่ม ทักษะการให้คำปรึกษา ทักษะการพัฒนาตนเอง ทักษะความเป็นผู้นำ ส่วนทักษะเทคนิคเฉพาะงาน ประกอบไปด้วย ทักษะในการปฏิบัติงานศิลปะ ทักษะในการใช้ภาษา ทักษะการรับฟังและความเข้าใจผู้อื่น ทักษะการสอนงาน มาตรฐานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบในงาน ความใฝ่รู้ ความมั่นใจในตนเอง การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร ผลการพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ ประกอบด้วย มาตรฐานด้านความรู้ จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านบริหาร จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ด้านเทคนิคเฉพาะงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ โดยทุกตัวบ่งชี้กำหนดเกณฑ์ระดับคุณภาพ 3 ระดับ ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยการประชาพิจารณ์ ปรากฏว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้คงมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการภาควิชาสร้างขึ้นเกือบทั้งหมด ดังนั้นมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่ได้จากการจัดทำมาตรฐานจึงมีประสิทธิภาพมีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงตามทัศนะของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

มณัญญา งามแสง (2547) ศึกษากลยุทธ์ทางเลือกในการพัฒนาทักษะการประเมินภายในสำหรับครูอนุบาล: การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณแบบโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และพหุเทศาภรณ์ศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินภายในของครูอนุบาล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้ 1) เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินภายในสำหรับครูอนุบาล 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินภายในของครูอนุบาล 3) เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์ทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นที่เหมาะสมในแต่ละบริบท การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจและพหุเทศาภรณ์ศึกษา โดยการวิจัยเชิงสำรวจใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูอนุบาลจำนวน 400 คน จากโรงเรียนอนุบาลต่างๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยายและภาคสรุปอ้างอิง และการวิเคราะห์ LISREL เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินภายในและรูปแบบการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะการประเมินของครูอนุบาล (change score) สำหรับการศึกษาระบบพหุเทศาภรณ์ ศึกษาโรงเรียนอนุบาล 3 แห่งที่ประสบความสำเร็จในด้านการประเมินภายในในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจและพหุเทศาภรณ์ศึกษาโดยใช้การสนทนากลุ่มในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) ครูอนุบาลมีความต้องการจำเป็นด้านการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นทักษะที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน รองลงมาคือ การสร้างเครื่องมือ ด้านการวางกรอบการประเมิน

และการเขียนรายงานการประเมิน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความต้องการจำเป็นด้านทักษะ การประเมินของครูอนุบาลคือ ความพร้อมของครูในด้านการประเมินภายใน ประสบการณ์การได้รับ คำปรึกษา โดยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินภายใน สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าโคสแควร์ = 59.24, องศาอิสระ = 53, ค่า $p = .25848$, GFI = .98, AGFI = .96) และอธิบายความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นทักษะการ ประเมินภายในได้ร้อยละ 20 3) กลยุทธ์การพัฒนาทักษะการประเมินที่เหมาะสมที่สุดคือกลยุทธ์การ การอบรมเชิงปฏิบัติและนำไปใช้ปฏิบัติจริง ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน มีการ นิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง

มยุรีย์ เขียวฉ้วน (2541) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครู อนุบาล โดยใช้การวิเคราะห์งาน มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อใช้กระบวนการวิเคราะห์งานใน การศึกษาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับครูอนุบาล วิจัยดำเนินการวิจัยใช้การสังเกตการปฏิบัติงานและ สัมภาษณ์ครูอนุบาลเกี่ยวกับภาระงานและทักษะพื้นฐานที่ครูอนุบาลคิดว่าจะมีความจำเป็น จากนั้นนำ ข้อมูลที่ได้มาให้ผู้เชี่ยวชาญระดมความคิดเพื่อใช้ในการวิเคราะห์งาน และวิเคราะห์ด้วยกระบวนการ แผนที่มโนทัศน์ (concept mapping) เพื่อให้ได้คำอธิบายงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และนำ ผลการวิเคราะห์มาสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับภาระงานและทักษะ พื้นฐานกับกลุ่มศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียน 132 คน กลุ่มครูผู้สอนชั้นอนุบาล 400 คน แล้วนำ การเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นตามแนวคิดของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนชั้น อนุบาลโดยการทดสอบค่า t ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานที่สำคัญของครูอนุบาลมี 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่ม งานวิชาการและธุรการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตรและแผนการสอน งานด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และงานบริหารธุรการในชั้นเรียน 2) กลุ่มงานการส่งเสริมการเรียนการสอน ได้แก่ งานด้านสุขภาพ และอนามัยของเด็ก งานด้านสิ่งแวดล้อมและอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ส่วน คุณสมบัติของครูผู้สอนอนุบาลมี 3 ประการคือ 1) คุณลักษณะที่จำเป็น ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อ การเป็นครูอนุบาล การเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน และความคล่องแคล่วว่องไว 2) ความรู้ที่ควรมี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการอนุบาลศึกษา ทฤษฎี และจิตวิทยาเด็กปฐมวัย และ 3) ทักษะและ ความสามารถ ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเตรียมเด็กให้ สงบ การสื่อสารกับเด็ก และการประเมินพัฒนาการผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าครู อนุบาลมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวกับด้านทักษะและความสามารถมากที่สุด

ยุทธพงษ์ อายุสุข (2549) ศึกษาการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อสังเคราะห์วิธีการที่ครูควรใช้ในการ ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจาก การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามแต่ละขั้นตอนของการวิจัย 2) เพื่อศึกษาสภาพจริงของวิธีการที่ครูใช้ในการ ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จำแนกตามแต่ละขั้นตอนของการวิจัย และ 3) เพื่อประเมินความ ต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้น เรียนของครูให้เหมาะสมตามวิธีการที่ ควรจะเป็น กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนในเขต กรุงเทพมหานคร จาก 3 สังกัด คือ สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 489 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แนวคำถามในการสนทนากลุ่มและแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การหาค่าสถิติพื้นฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์โมเดลลิสมัล และใช้เทคนิค Modified Priority Needs index (PNI[subscripted modified]) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) วิธีการที่ครูควรใช้ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย การกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องวิจัยและแผนการแก้ไข การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และการสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงาน 2) ครูมีการกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัยและแผนการแก้ไข การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด และการสังเกตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนการสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยขั้นตอนที่ครูมีการปฏิบัติสูงสุด คือ ขั้นตอนการสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูใน แต่ละขั้นตอนของการวิจัย พบว่า ขั้นตอนการสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 4) สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสูงสุด คือ ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบมีจำนวนมาก นอกจากนั้นยังมีสาเหตุอื่น ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือในการวิจัย การขาดความรู้และทักษะในการวิจัย และการขาดการสนับสนุนของผู้บริหาร 5) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยปฏิบัติการใน ชั้นเรียนของครู ที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านตัวครู โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 16.18 ที่ $df = 18$, $p = 0.58019$ ค่า $GFI = 0.99$ ค่า $AGFI = 0.98$ และค่า $RMR = 0.02$ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นในการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูได้ร้อยละ 16 6) แนวทางการพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูที่สำคัญที่สุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนั้นยังมีแนวทางการพัฒนาอื่น ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยแก่ครู การส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และการสนับสนุนของหน่วยงานต้นสังกัด

รุ่งรัฐ พิษยวรรกุล (2554) ศึกษาความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น 2) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างของความต้องการจำเป็น 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา การปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีตำแหน่งงานด้านป้องกันปราบปราม จากสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 300 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แผนภูมิแกนต์ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (t-test) จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยวิธี Modified priority needs index: PNI Modified และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นใน

การปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) มีเจ้าหน้าที่เพียงพอพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ประจำต้วยามและที่פקสายตรวจได้ตลอดเวลา สาเหตุคือ เจ้าหน้าที่ประจำต้วยามและที่פקสายตรวจมีไม่เพียงพอ 2) มีการจัดสรรงบประมาณให้ขยายงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์อย่างเพียงพอ สาเหตุคือ การจัดสรรงบประมาณมาถึงมือผู้ปฏิบัติล่าช้า และงบประมาณมีจำกัด 3) อุปกรณ์สื่อสารและเครื่องมือเครื่องใช้ในรถสายตรวจมีความทันสมัยและพร้อมใช้งาน สาเหตุคือ รถยนต์สายตรวจไม่เพียงพอ ต่อการใช้งาน ขาดการบำรุงรักษา

วิไลรัตน์ วิสารทวิศิษฐ์ และ ชัยวิชิต เขียรชนะ (2556) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริการและการประสานงานการจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ: ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เมทริกซ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริการและการประสานงานการจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การให้บริการของเจ้าหน้าที่ การให้บริการข้อมูลด้านหลักสูตร การประสานงานการจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต และการให้บริการข้อมูลการอนุมัติ/รับทราบ/รับรองหลักสูตร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการประกอบด้วยคณะ/วิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) มีจำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินความต้องการจำเป็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix analysis) และวิธีดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญแบบปรับปรุง (PNI Modified) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความต้องการการบริการและการประสานงานทั้ง 4 ด้านในการจัดทำหลักสูตร แต่ละด้านมีผลการดำเนินงานที่ต้องทำการแก้ไขปรับปรุง ดังนี้ 1) ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ คือ การให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามได้ชัดเจน ส่วนรายการที่ผลการดำเนินงานอยู่ในสภาพไม่ดีแต่ยังไม่น่าวิตกกังวล คือ การบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และการให้ความช่วยเหลือสามารถสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเต็มที่ 2) ด้านการให้บริการข้อมูลด้านหลักสูตร คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานมีความชัดเจน และข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารระเบียบและเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีความเป็นระบบ ส่วนรายการที่ผลการดำเนินงานอยู่ในสภาพไม่ดีแต่ยังไม่น่าวิตกกังวล คือ การให้บริการยืม-คืนเอกสารหลักสูตรและคู่มืออย่างเพียงพอ 3) ด้านการประสานงานการจัดทำหลักสูตรระดับปริญญาบัณฑิต คือ การตรวจสอบ/ปรับแก้ไขรายละเอียดข้อมูลหลักสูตรอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ส่วนรายการที่ผลการดำเนินงานอยู่ในสภาพไม่ดีแต่ยังไม่น่าวิตกกังวล คือ การชี้แจงขั้นตอนและการดำเนินงานการปิดหลักสูตรมีความชัดเจน และการติดตามการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการให้บริการข้อมูลการอนุมัติ/รับทราบ/รับรองหลักสูตร คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติ/รับทราบ/รับรองผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ส่วนรายการที่ผลการดำเนินงานอยู่ในสภาพไม่ดีแต่ยังไม่น่าวิตกกังวล คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติ/รับทราบ/รับรองผ่านข่าวประชาสัมพันธ์งานหลักสูตรและพัฒนาคณาจารย์ และการติดตามหลักสูตรเพื่อการขออนุมัติ/รับทราบ/รับรองหลักสูตร

สุวิมล ว่องวานิช (2542) ศึกษาการสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ในวิทยานิพนธ์ของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในวิทยานิพนธ์ของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยวิทยานิพนธ์ที่ใช้เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็นของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ทำขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2507-2540 จำนวนทั้งสิ้น 233 เรื่อง เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบบันทึกข้อมูล มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน-สิงหาคม 2541 ผลการวิจัยพบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นมีปริมาณเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2507-2534 โดยในช่วง 2525-2534 มีงานวิจัยเฉลี่ยปีละ 13 เรื่อง จากเดิมที่เคยทำก่อนหน้านั้นเฉลี่ยปีละ 2-3 เรื่อง แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2535-2540 เริ่มมีปริมาณลดลงเล็กน้อยเฉลี่ยปีละ 12 เรื่อง แต่ใน ภาควิชาที่ทำวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ภาควิชาโสตทัศนศึกษา (ร้อยละ 25) รองลงมาเป็นภาควิชาบริหารการศึกษา (ร้อยละ 19) และภาควิชาพลศึกษา (ร้อยละ 18) นอกจากนี้ยังพบว่ามีการศึกษาในเนื้อหาที่เกี่ยวกับระดับมัธยมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 31) รองลงมาเป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในองค์กร ชุมชน หน่วยงานเอกชน หรือหน่วยงานต่าง ๆ (ร้อยละ 22) และการศึกษาในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 20) งานวิจัยส่วนใหญ่ให้นิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงซึ่งหากไม่ได้รับการสนองตอบจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ โดยมีถึงร้อยละ 90 งานวิจัยเหล่านี้มีการใช้คำในวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าเป็นการศึกษา "ความต้องการ" มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาเป็นการศึกษา "ปัญหากับความต้องการ" (ร้อยละ 16) และการศึกษา "สภาพปัญหา ความต้องการ" (ร้อยละ 15) สำหรับงานวิจัยใช้คำว่าเพื่อศึกษา "ความต้องการจำเป็น" (needs) มีเพียง 7 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 3 เท่านั้น ในด้านเนื้อหาสาระที่มีการวิจัยนั้นพบที่มีการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด (ร้อยละ 25) รองลงมาเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ 21) การนิเทศการสอน (ร้อยละ 19) และการพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 10) ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความต้องการของกลุ่มผู้ใช้บริการ (service provider) รวมทั้งหมดประมาณร้อยละ 76 โดยเป็นความต้องการของครูอาจารย์มากที่สุด (ร้อยละ 75) ผู้บริหารการศึกษา (ร้อยละ 15) และศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 4) และสำหรับการศึกษาความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับบริการ (service receiver) มีร้อยละ 30 โดยเป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน (ร้อยละ 13) ผู้ปกครอง (ร้อยละ 5) และประชาชนทั่วไป (ร้อยละ 12) งานวิจัยที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล (ร้อยละ 79) และระดับองค์กร (ร้อยละ 21) นอกจากนี้งานวิจัยประมาณร้อยละ 73 ศึกษาความต้องการด้านกระบวนการและปัจจัย (quasi needs) ที่เหลือร้อยละ 27 เป็นการศึกษาความต้องการด้านผลผลิต (real needs) ผลการวิจัยพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (ร้อยละ 96) รองลงมาใช้วิธีสัมภาษณ์ (ร้อยละ 14) และใช้กระบวนการกลุ่ม (group process) มีร้อยละ 1 ทั้งนี้มีงานวิจัยหลายเรื่องใช้วิธีการเก็บข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธี เครื่องมือที่ใช้มากที่สุดในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (ร้อยละ 91) รองลงมาเป็นแบบสัมภาษณ์ (ร้อยละ 18) รูปแบบของเครื่องมือในงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นแบบการตอบสนองเดี่ยว (single-response format) (ร้อยละ 81) รองลงมาเป็นแบบการตอบสนองคู่ (dual-response format) (ร้อยละ 10) รูปแบบการตอบของเครื่องมือในการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่เป็นแบบมาตราประมาณค่า (ร้อยละ 79) รองลงมาเป็นชนิด

ปลายเปิด (ร้อยละ 60) และที่เป็นแบบสำรวจรายการ (ร้อยละ 31) ในด้านประเภทของข้อมูลในงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (ร้อยละ 60) งานวิจัยเพียงจำนวน 4 เรื่องเท่านั้น (ร้อยละ 2) ที่ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนงานวิจัยที่ทำการศึกษาข้อมูลแบบผสมระหว่างเชิงคุณภาพและปริมาณ มีจำนวน 90 เรื่อง (ร้อยละ 39) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าส่วนใหญ่ทำการแยกวิเคราะห์ข้อมูลตามธรรมชาติของข้อมูล กล่าวคือ เครื่องมือวิจัยแบบตอบสนองเดี่ยว (single-response format) ซึ่งเป็นมาตรฐานค่า วิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด (ร้อยละ 43) การวิเคราะห์โดยการรายงานค่าความถี่และร้อยละมีประมาณร้อยละ 17 และที่ใช้ลักษณะผสมคือมีทั้งร้อยละ และค่าเฉลี่ยมีประมาณร้อยละ 29 สำหรับรูปแบบแบบสอบถามปลายเปิดจะใช้การวิเคราะห์โดยวิธีการบรรยาย ด้านการนำเสนอข้อมูลพบว่าร้อยละ 69 ของงานวิจัยนำเสนอข้อมูลโดยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และมีงานวิจัยที่ไม่ได้มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นร้อยละ 31 โดยงานวิจัยกลุ่มนี้นำเสนอแต่ค่าสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ร้อยละ แต่อย่างเดียว ปริมาณงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นของแต่ละภาควิชาในแต่ละช่วงปีมีแนวโน้มที่ไม่เหมือนกัน ผลการวิจัยพบว่าภาควิชาบริหารการศึกษา ประถมศึกษา โสตทัศนศึกษา และสาร์ตศึกษา จะมีปริมาณงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่คงที่แน่นอน ในขณะที่งานวิจัยของงานภาควิชาอุดมศึกษาและการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะมีปริมาณค่อนข้างคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงมากในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา สำหรับงานวิจัยของภาควิชาวิจัยการศึกษา มัธยมศึกษาและศิลปศึกษา มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่งานวิจัยของภาควิชาพลศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าเนื้อหาสาระที่ทำการศึกษาในแต่ละช่วงปีมีลักษณะไม่แน่นอน ทุกภาควิชาจะทำการศึกษาความต้องการของกลุ่มครูอาจารย์เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นภาควิชาการศึกษานอกระบบ จะทำการศึกษาความต้องการจำเป็นของกลุ่มประชาชนมากกว่า ภาควิชาประถมศึกษา มีงานวิจัยที่ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาบุคลากร สำหรับภาควิชามัธยมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการนิเทศการศึกษา ส่วนภาควิชาวิจัยการศึกษาและโสตทัศนศึกษามีการทำวิจัยด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สำหรับภาควิชาบริหารการศึกษาส่วนใหญ่ทำวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ในขณะที่ภาควิชาพลศึกษา อุดมศึกษา และการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีการทำวิจัยกระจายในเนื้อหาสาระที่หลากหลาย เมื่อพิจารณาวิธีการที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็นพบว่าไม่ว่าจะเป็นงานวิจัยของภาควิชาใด ทำในช่วงปีใด ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจในการศึกษาความต้องการจำเป็น โดยรูปแบบของเครื่องมือจะเป็นแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่ และเป็นแบบการตอบสนองเดี่ยว นอกจากนี้ยังพบว่าไม่ว่าจะทำการศึกษาความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายใด นิยามความต้องการจำเป็นเป็นแบบใด ใช้ค่าในวัตถุประสงค์แบบใดก็ตาม หรือจะทำการศึกษาความต้องการจำเป็นในเนื้อหาสาระใดพบว่าใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว โดยส่วนใหญ่อยู่ในรูปมาตรฐานค่า ผลการวิจัยเกี่ยวกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสัมพันธ์กับประเภทของกลุ่มตัวอย่าง หากเป็นการศึกษาในกลุ่มนักเรียน ส่วนใหญ่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดมากกว่า 600 คน ในกลุ่มของครูอาจารย์ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 101-300 คน และ 301-600 คน สำหรับการวิจัยในกลุ่มประชาชนส่วนใหญ่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 301-600 คน นอกจากนี้ยังพบว่าการศึกษาในกลุ่มนักเรียน ผู้ปกครอง และศึกษานิเทศก์ นั้น ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบที่ไม่ใช่โอกาส

ความน่าจะเป็น ส่วนการศึกษาอยู่กับกลุ่มครูและผู้บริหาร จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่ายเป็นส่วนใหญ่ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ทำไม่ครบทั้ง 3 ขั้นตอนตามที่ควรจะเป็นในกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment process) ดำเนินการเพียงขั้นตอนการระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) ส่วนอีกสองขั้นตอนที่เหลือ คือ ขั้นตอนของการวิเคราะห์ความต้องการ (needs analysis) และขั้นของประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด (needs assessment) ส่วนใหญ่ไม่ได้มีการดำเนินการ

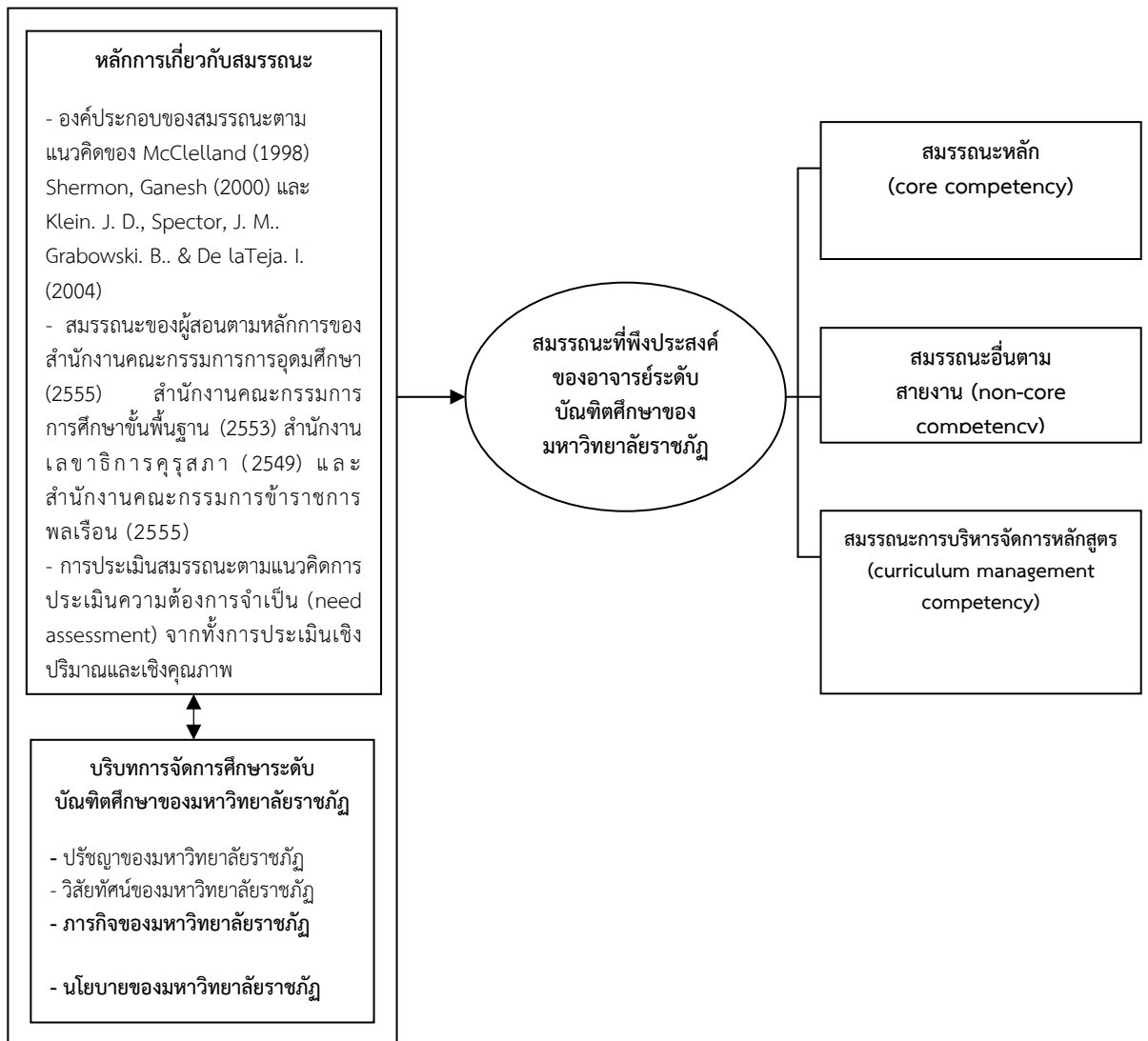
อุไรวรรณ หาญวงศ์ (2555) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูในด้านสมรรถนะวิชาชีพครู 2) พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูและ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู มีครูเข้าร่วมโครงการวิจัย 159 คน จากโรงเรียน 3 แห่ง โดยดำเนินการ 4 ระยะ คือ ระยะแรก ประเมินสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ ระยะที่ 3 นำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูไปปฏิบัติตามแผน ระยะที่ 4 ติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการของครูในด้านสมรรถนะวิชาชีพครูพบว่าที่ผ่านมาผลการปฏิบัติงานของครูที่เกิดขึ้นจากการอบรมมีความคุ้มค่าน้อย คณะครูผู้บริหารจึงมีความสนใจ มีความเต็มใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูมีความมุ่งมั่นและพันธสัญญาร่วมกันในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับหน้าที่ในโรงเรียน 2) ผลการพัฒนา รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูพบว่า ครูมีรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู จำนวน 25 รูปแบบ โดยร้อยละ 37.11 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน มีแผนการพัฒนาตนเอง 5 รูปแบบ รองลงมาร้อยละ 31.45 จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการใช้เทคโนโลยีต่างๆ มีแผนการพัฒนาตนเอง 4 รูปแบบ 3) ผลการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูพบว่า ครูส่วนใหญ่ได้พัฒนาสมรรถนะตนเองตามแผนที่กำหนดและมีสมรรถนะอยู่ในระดับดีครูมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในระดับมาก และปัญหาอุปสรรคจากการจัดกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น คือความสามารถในการจัดการเวลาตามแผนการดำเนินงาน

5. กรอบความคิดในการวิจัย

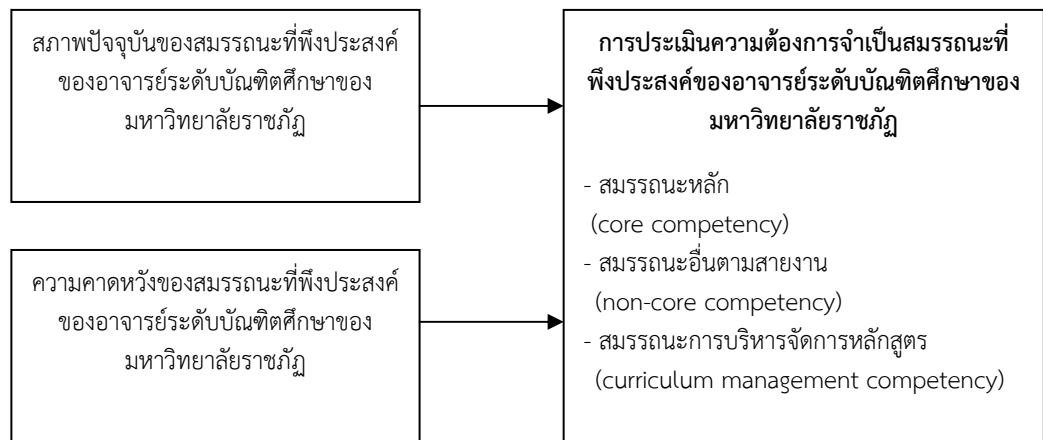
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวม 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 สาระเกี่ยวกับสมรรถนะ ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็น ตอนที่ 3 การวิเคราะห์พระระดับ ตอนที่ 4 สาระของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเบื้องต้น ดังนี้คือ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อย ดังนี้ คือ 1) สมรรถนะหลัก (core competency)

ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลิกภาพ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญวิชาชีพ และการพัฒนาตนเอง 2) สมรรถนะอื่นตามสายงาน (non-core competency) ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและการพัฒนาผู้อื่น การดำเนินการเชิงรุก ความละเอียดรอบคอบ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ความยืดหยุ่น ผ่อนปรน ศิลปะการสื่อสารจูงใจ มนุษย์สัมพันธ์ ความรับผิดชอบ และทักษะการถ่ายทอดความรู้ 3) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตร (curriculum management competency) ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงการควบคุมตนเอง การสอนงานและการมอบหมายงาน การแก้ปัญหา และการประสานงาน และวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น (need assessment) พิจารณาได้จากการใช้ตัวบ่งชี้ เทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา การใช้กระบวนการกลุ่ม การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิคเกี่ยวกับทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์งาน การประเมินความเสี่ยง การวิเคราะห์แนวโน้ม และเทคนิคการสร้างแผนทิมโนทัศน์ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ปัจจัยด้านอาจารย์ คือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการสอน ภาระงานของอาจารย์ และทัศนคติต่อวิชาชีพ ทั้งนี้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กรอบแนวคิด คือ 1) กรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 2) กรอบความคิดของการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีรายละเอียดดังนี้

กรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยที่สังเคราะห์ขึ้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงไว้ในภาพที่ 2.1 และกรอบแนวคิดของการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แสดงถึงความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงไว้ในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาพที่ 2.2 กรอบความคิดของการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนารอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) เพื่อสร้างตัวบ่งชี้ เครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) เพื่อวัดระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 4 กลุ่ม คือ นักศึกษา อาจารย์ ผู้บริหาร และศิษย์เก่า โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนา และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง การพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการตรวจสอบคุณภาพสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การสืบค้นเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การนำสาระจากเอกสารและงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศมาวิเคราะห์จัดแยกหมวดหมู่ตามประเด็นที่กำหนด ต่อจากนั้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์กรอบตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่คัดสรร การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การพัฒนาร่างเกณฑ์การประเมินตามกรอบตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น

3. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของกรอบตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งตัวบ่งชี้หลัก ตัวบ่งชี้ย่อย และการตรวจสอบคุณภาพของเกณฑ์การประเมินจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มที่ 4 ศิษย์เก่า กลุ่มละ 10 คน รวม 40 คน และกลุ่มที่ 5 คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน ได้มาโดยใช้เกณฑ์ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญรวม 3 ข้อ คือ 1) มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอนระดับอุดมศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี 2) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และ 3) มีประสบการณ์ในการทำงานหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งสิ้น 46 คน

ขั้นตอนที่สอง การพัฒนาเครื่องมือประเมิน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการประเมิน และเกณฑ์การประเมินตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พัฒนาขึ้น

1. การพัฒนาเครื่องมือการประเมิน ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตัวบ่งชี้ตามกรอบตัวบ่งชี้สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเครื่องมือฉบับร่างพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อการประเมิน วัตถุประสงค์ของการประเมิน กรอบแนวคิดในการประเมิน นิยามปฏิบัติการของตัวแปร และตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (table of specification) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยเป็นการตรวจสอบความครอบคลุมของข้อความถาม ความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาในข้อความถาม และความเหมาะสมของรูปแบบของเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การวิเคราะห์ IOC พบว่าเครื่องมือวิจัยมีความตรงเชิงเนื้อหาพิจารณาได้จาก ค่า IOC ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.71-1.00 ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ค่า IOC จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
1.00	107
0.83	14
0.67	6
รวม	127

3. การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงและอำนาจจำแนกของเครื่องมือการประเมิน โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มที่ 4 กลุ่มศิษย์เก่า กลุ่มละ 30 คน รวมจำนวน 120 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการประเมิน โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตามวิธีของครอนบาคโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าข้อมูลของทุกตัวแปรพบว่ามีค่าความเที่ยงสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.7521 – 0.9042 ดังตาราง 3.2

ตาราง 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์كرونาคแอลฟาของตัวแปรในแบบสอบถาม

ตัวแปรในแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์كرونาคแอลฟา
สมรรถนะหลัก	0.8634
ด้านองค์ความรู้/ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	0.9042
ด้านการวิจัยและพัฒนา	0.8127
ด้านการสอน	0.7882
ด้านการพัฒนาตนเอง	0.7643
ด้านการสื่อสาร	0.7521
สมรรถนะอื่นตามสายงาน	0.8432
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.8711
ด้านการบริการวิชาการ	0.8235
ด้านการพัฒนาผู้เรียน	0.8421
สมรรถนะการบริหารจัดการ	0.8422
ด้านภาวะผู้นำ	0.8387
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.8129
ด้านการบริหารจัดการภายใต้การเปลี่ยนแปลง	0.8632

ขั้นตอนที่สาม การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ นักศึกษา คณาจารย์ ผู้บริหาร และศิษย์เก่า และการประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนา โดยพิจารณาศึกษาจากการเปรียบเทียบการประเมินสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนา และการศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหมด รวม 41 แห่ง ทั้งนี้กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลคือผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด ประกอบด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักศึกษา และ กลุ่มที่ 4 กลุ่มศิษย์เก่า

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และจังหวัดกรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 10 แห่ง โดยกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลคือผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 กลุ่มอาจารย์ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มที่ 4 กลุ่มศิษย์เก่า รวมทั้งสิ้น 2,100 คน

1) กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยวิธีการเลือกแตกต่างกันดังนี้ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาได้จากการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) 10 แห่งๆ ละ 15 คนรวม 150 คน ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ได้มาโดยการเลือก 10 แห่งๆ ละ 45 คนรวม 450 คน ส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาและศิษย์เก่าได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple

random sampling) 10 แห่งๆ ละ 75 คนรวม 1,500 คน รวมทั้งสิ้น 2,100 คน โดยประเมิน 1) สภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 2) การศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบปลายเปิด และส่วนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

1) การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินด้วยค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่ม คือ นักศึกษา คณาจารย์ ผู้บริหาร และศิษย์เก่า

3) การประเมินความต้องการจำเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประเมินจากสภาพปัจจุบันและเป้าหมายระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ช่องว่าง (gap) ที่ต้องการพัฒนาตามตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น

4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analysis) ทั้งระดับบุคคล (micro level) และระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏ (macro level)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติทดสอบที่แบบคู่อันดับ (paired sample t-test)

การวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analysis)