

การพัฒนาแนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษา จังหวัดขอนแก่น

Development of Guidelines for Promoting Civil Service Teachers and
Educational Personnel in Applying for the Teachers' Council of Thailand
Awards and Honorary Insignia in Khon Kaen Province

ทริณ จูณเจริญภัทรกุล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
Tarin Jooncharoenpattarakul
Khon Kaen Provincial Education Office
Email: tarin_jo@ksp.or.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น และ 2. ศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods Approach) ทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวนทั้งสิ้น 393 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพของงานคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในส่วนการปฏิบัติงานตามกระบวนการ POLC มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$) และในส่วนทักษะการบริหารจัดการงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$)

* ได้รับบทความ: 8 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ: 28 สิงหาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 11 กันยายน 2568

2. แนวทางการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มี 7 ด้าน 14 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน ประกอบด้วย 2 แนวทาง 2) ด้านการจัดองค์การ ประกอบด้วย 2 แนวทาง 3) ด้านการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 2 แนวทาง 4) ด้านการควบคุม ประกอบด้วย 2 แนวทาง 4) ด้านการควบคุม ประกอบด้วย 2 แนวทาง 5) ด้านทักษะความคิดรวบยอด ประกอบด้วย 2 แนวทาง 6) ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย 1 แนวทาง และ 7) ด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 แนวทาง

คำสำคัญ: รางวัลของคุรุสภา; ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา; คุรุสภาจังหวัดขอนแก่น

Abstract

This research aimed to study 1) the current operational conditions regarding the selection process of educational professionals for receiving the Teachers' Council of Thailand awards and honorary insignia in Khon Kaen Provincial Education Office, and 2) develop guidelines for the selection of educational professionals to receive such awards and recognition. The study population comprised Civil Servant Teachers and Educational Personnel in Khon Kaen Province in the fiscal year 2024, The study sample consisted of 393 individuals. Data analysis using applying frequency, percentage, mean, and standard deviation for the quantitative data, along with descriptive content analysis for qualitative data.

The findings revealed that

1. The overall current operational condition in implementing the selection process for the Teachers' Council of Thailand awards and honorary insignia, when assessed in relation to the (POLC) management process (Planning, Organizing, Leading, and Controlling), yielded an overall mean score at a moderate level ($\bar{x} = 3.21$). Similarly, the management skills dimension recorded an overall mean score at a moderate level ($\bar{x} = 3.23$).

2. The Practice Guidelines for Selecting Educational Professional Entrepreneurs to Receive Teachers' Council Awards in the Provincial Education Secretariat have 7 element, fourteen operational guidelines to strengthen the selection process. These

areas include: 1) Planning Included 2 guidelines; 3) Leading Included 2 guidelines; 4) Controlling Included 2 guidelines; 5) Conceptual Skills Included 2 guidelines; 6) Human Relations Skills Included 1 guideline; and 7) Technical Skills Included 3 guidelines.

The proposed guidelines serve as a comprehensive framework for improving the efficiency, transparency, and fairness of the selection process for the Teachers' Council of Thailand awards and honorary insignia in Khon Kaen Province. By integrating effective management processes with targeted skill development, the model aims to elevate professional standards, motivate educational personnel, and reinforce recognition mechanisms that honor exemplary contributions in the field of education.

Keywords: Teachers' Council of Thailand Awards; Educational Professionals; Khon Kaen Provincial Teachers' Council

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้ครูสภาได้ปรับบทบาทใหม่ โดยมีการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ขึ้น ให้เป็นกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเหตุผลสำคัญเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของการจัดตั้งครูสภาให้เป็นสภาวิชาชีพครูต่อไป พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 กำหนดให้องค์กรวิชาชีพ 2 องค์กร คือ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า “ครูสภา” มีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและรักษามาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกองค์กรหนึ่ง คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า “สกสค.” มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศการแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ 12 มิถุนายน 2560 ข้อ 4.2(15) กำหนดให้การดูแลควบคุมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่ครูสภากำหนด รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ยกย่องและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานตามประกาศดังกล่าวข้างต้นเป็นไปด้วย

ความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาจึงกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ จุดบริการงานคุรุสภาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 182 เขต จำนวน 170 คน ไปปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามกรอบภาระงานแห่งประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 76 จังหวัด โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามภารกิจของคุรุสภา ประกอบด้วย 1) งานอำนวยการทั่วไป 2) งานควบคุมการประกอบวิชาชีพ และ 3) งานยกย่องเชิดชูเกียรติวิชาชีพ

ในงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภาเป็นภารกิจหลักสำคัญลำดับต้น ๆ เรื่องหนึ่ง ซึ่งมีกระบวนการที่ต้องดำเนินในหลายขั้นตอนและเป็นเรื่องของการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสังกัดทั้งจังหวัด โดยในปี พ.ศ. 2567 จังหวัดขอนแก่นมีผู้ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกและขอรับรางวัลเชิดชูเกียรติครูอาวุโสทั้งหมด จำนวน 207 คน ซึ่งจังหวัดขอนแก่นมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 19,720 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น, 2567) เมื่อเทียบเป็นร้อยละจำนวนผู้ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกคิดเป็นร้อยละ 1.05 ซึ่งเป็นสัดส่วนจำนวนที่น้อยมาก ซึ่งงานวิจัยของ อนิรุต ไสสอาด (2563) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของจุดบริการงานคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ให้บริการตามที่คุรุสภาประชาสัมพันธ์ไว้ รวมถึงจากการประชุมวิชาการและการสัมภาษณ์ พูดคุยกับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องของโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัดขอนแก่น พบว่า การดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าวภายในพื้นที่จังหวัด รวมถึงความเข้าใจต่อเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภาอย่างละเอียดและรับทราบยังไม่ทั่วถึง อาจเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกรางวัลดังกล่าวด้วย

ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องงานยกย่องเชิดชูเกียรติวิชาชีพ จึงมีความสนใจในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพ จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้มีข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อการจัดกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับคณะกรรมการดำเนินการแต่ละฝ่ายซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามกระบวนการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของจังหวัดขอนแก่น รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของจังหวัดขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 23,768 คน (ข้อมูลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของจังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวนทั้งสิ้น 393 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967 อ้างถึงใน สมบูรณ์ สุริยวงศ์, 2542) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่มคือ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาศึกษานิเทศก์ และข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

ส่วนแนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรับรางวัลของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และเคยได้รับรางวัลของครูสภาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 10 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลเป็นชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามสภาพปัจจุบันการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัลของครูสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพของงานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ส่วนที่ 1 การปฏิบัติงานตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ (POLC) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการเป็นผู้นำ และด้านการควบคุม และส่วนที่ 2 ทักษะการบริหารจัดการงาน มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค

การปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (1 = น้อยที่สุด ถึง 5 = มากที่สุด) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questionnaire) และแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 70 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .990

2.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและเอกสารประกอบการสัมภาษณ์ โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ คือ แนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพในจังหวัดขอนแก่น ที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ

3. การรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งหนังสือราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ที่ <https://forms.gle/ztnV5UtSPFBCzQr29> ในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 393 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด

3.2 แนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 10 คน โดยการกำหนดคำถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ทำการบันทึกและถอดความ (transcription) การตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้ให้ข้อมูล (member checking)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพของงานคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Content Analysis) เพื่อจัดกลุ่มและสรุปแนวทางการพัฒนาที่สำคัญสอดคล้องกับองค์ประกอบ

4.4 แนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภา

ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาใน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

4.1.1 เตรียมข้อมูล (preparation) โดยมีการแยกส่วนของข้อมูลตามประเด็น การศึกษาอย่างชัดเจนตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษา

4.1.2 การเข้ารหัส (coding) โดยการกำหนดเค้าโครงเพื่อการจำแนกค่าและเนื้อหาสาระของข้อมูลในการสัมภาษณ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.1.3 การจัดหมวดหมู่ (categorization) โดยใช้ข้อมูลผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 มากำหนดการสอบถามแนวทางการพัฒนาทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการควบคุม ด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน รวมทั้งพิจารณาบริบทแวดล้อม (context) ของเนื้อหาเพื่อเพิ่มความถูกต้อง โดยไม่ได้เลือกใช้เฉพาะคำสำคัญหรือวลีสั้น ๆ เท่านั้น

4.1.4 การสังเคราะห์เป็นประเด็น (themes) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนับความถี่ของเนื้อหา แล้วสรุปบรรยายเพื่อค้นหาแนวทาง แนวโน้ม หรือแก่นเรื่องที่ปรากฏซ้ำ ๆ ในข้อมูล ที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้สัมภาษณ์ในประเด็นนั้น ๆ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของครูสภาของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

1.1 สภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ปรากฏผลการศึกษาตามตารางที่ 1 ดังนี้

การปฏิบัติงานตามกระบวนการ POLC	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการวางแผน (Planning)	3.28	0.79	ปานกลาง	1
2. ด้านการจัดองค์การ (Organizing)	3.18	0.78	ปานกลาง	3
3. ด้านการเป็นผู้นำ (Leading)	3.15	0.76	ปานกลาง	4
4. ด้านการควบคุม (Controlling)	3.24	0.78	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย	3.21	0.78	ปานกลาง	

จากตาราง 1 สภาพปัจจุบันการดำเนินงานคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัลของครูสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพของงานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ในส่วนการปฏิบัติงานตามกระบวนการ POLC จำแนกตามองค์ประกอบเป็นรายด้าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{x} = 3.21$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ($\bar{x} = 3.28$) ด้านการควบคุม ($\bar{x} = 3.24$) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{x} = 3.18$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.15$)

1.2 ทักษะการบริหารจัดการงานคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัลของครูสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพของงานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ทักษะการบริหารจัดการงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	ลำดับ
1. ด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)	3.05	0.73	ปานกลาง	3
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill)	3.21	0.79	ปานกลาง	2
3. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน (Technical Skill)	3.41	0.86	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	3.23	0.85	ปานกลาง	

จากตาราง 2 การดำเนินงานคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัลของครูสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพของงานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ทักษะการบริหารจัดการงาน ในภาพรวมรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.41$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.21$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ($\bar{x} = 3.05$)

2. ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน คือ 1) ควรมีแนวทางให้ผู้เสนอชื่อขอรับรางวัลในการวางแผนเชิงระบบในการทำงาน นับตั้งแต่กระบวนการนำเข้า (Input) กระบวนการในการดำเนินงาน (Process) และผลลัพธ์ (Product) และ 2) งานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรจัดให้มีการวางแผน การกำกับ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

2.2 ด้านการจัดองค์การ คือ 1) ควรแก้ไขโครงสร้างองค์การให้สั้น กระชับเพื่อให้สายการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และใช้เทคโนโลยีในกระบวนการงานการให้บริการแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกภาระงานในหน้าที่ และ 2) ควรมีงาน ครูสภาย่อย ๆ อื่นในการให้บริการในส่วนที่ยังไม่เป็นระบบออนไลน์ เนื่องจากพื้นที่จังหวัดขอนแก่นมีพื้นที่กว้าง บางอำเภออยู่ห่างจังหวัดมากหรืออาจจะมีการกำหนดช่วงวันในการบริการที่เขตพื้นที่การศึกษาหรืออำเภอ หรือให้บริการสัญจรไปยังอำเภอต่าง ๆ มากขึ้น

2.3 ด้านการเป็นผู้นำ คือ 1) สนับสนุนให้มีบุคลากรและผู้เสนอชื่อขอรับรางวัลให้มีศักยภาพ ความเป็นผู้นำของโรงเรียนหรือองค์กรอย่างเด่นชัด และ 2) จัดให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเกียรติและเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ไม่เพียงแต่มีการรับรางวัลในงานวันครูเท่านั้น ควรให้ผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้รับรางวัลครูสภาได้มีเวทีในการนำเสนอผลงานหรือเป็นวิทยากรในโอกาสอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

2.4 ด้านการควบคุม คือ 1) งานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรมีการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สามารถทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ 2) สนับสนุนงบประมาณดำเนินการอย่างเพียงพอ และมีการจัดประชุมชี้แจงไปยังส่วนราชการ ในสังกัดและนอกสังกัดอื่น เกี่ยวกับเกณฑ์การคัดเลือก การให้คะแนนตัวชี้วัดในการคัดเลือก

2.5 ด้านความคิดรวบยอด คือ 1) จัดฝึกอบรมบุคลากรและผู้เสนอชื่อขอรับรางวัลในการมอง ภาพรวมของการทำงานเพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และ 2) จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามวิธีการประเมินเชิงระบบมากยิ่งขึ้น

2.6 ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ บุคลากรของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรมีทักษะ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น

2.7 ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน คือ 1) บุคลากรของครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ควรมีเทคนิคและศิลปะในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ 2) ผู้บริหารของงานครูสภาในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดควรให้ความสนใจในการฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ พร้อมพัฒนากระบวนการตามบทบาทหน้าที่ในการให้บริการแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้ทั่วถึง ทุกพื้นที่ของจังหวัด และ 3) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเตรียมกระบวนการคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัล ของครูสภาควรมีการประชาสัมพันธ์ตลอดทั้งปี โดยมีการจัดกิจกรรมหรือคลินิกการจัดทำผลงาน เพื่อขอรับรางวัลของครูสภา โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ หรือผู้ที่เคยได้รับรางวัลมาก่อน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของ ครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

1.1 การปฏิบัติงานตามกระบวนการ POLC โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ ตามลำดับ

การที่ผลการปฏิบัติงานการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางนั้น ทั้งนี้เพราะบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่คุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จากการศึกษาคู่มือสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด โครงสร้างสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและบทบาทของเจ้าหน้าที่คุรุสภาที่ปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลของศึกษาธิการจังหวัด เจ้าหน้าที่คุรุสภามีภารกิจงานที่สำคัญ ได้แก่ 1) การจัดงาน วันครู ถือเป็นหนึ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คุรุสภาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการดำเนินงานต้องมีการประสานงานและดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการจัดงานวันครูให้เป็นไปด้วยเรียบร้อย 2) การคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลของคุรุสภา ได้แก่ รางวัลคุรุสดุดี, รางวัลคุรุสภา, รางวัลครูภาษาไทยดีเด่น ฯ และรางวัลครูผู้สอนดีเด่น ฯ ซึ่งมีการดำเนินการเป็นประจำทุกปี โดยมีการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาจากทุกสังกัดในจังหวัด ตามสัดส่วนที่กำหนด แล้วส่งผลการคัดเลือกไปยังสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา เพื่อคัดเลือกและประกาศผลในระดับประเทศต่อไป 3) การให้บริการด้าน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นภารกิจงานหลักที่สำคัญของคุรุสภา โดยพนักงานเจ้าหน้าที่คุรุสภาประจำ จังหวัด จะทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ประสงค์ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารงานด้านการประกอบวิชาชีพ และตรวจสอบข้อมูล คำขอขึ้นทะเบียนและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในจังหวัด ซึ่งการทำงานต้องประสานความร่วมมือ ไปยังหน่วยงานสถานศึกษาทุกสังกัดในจังหวัดอยู่เสมอ 4) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด ได้แก่ เป็นคณะกรรมการในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด , เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกที่มีการขอความร่วมมือมายังสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด และให้ความร่วมมือกับภารกิจงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ศึกษาธิการจังหวัดมอบหมายอย่างเต็ม กำลังความสามารถ ซึ่งเป็นบทบาทที่กว้างและลึกครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดในการให้บริการแก่ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลการดำเนินงาน และจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนางานของคุรุสภา (ฉบับย่อ) สรุปว่าคุรุสภาเป็นอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่มีข้อมูล ข่าวสาร งานบริหาร และการบริการจำนวนมากและหลากหลายมิติ ทำให้มีระบบการทำงานที่ เกี่ยวเนื่องกับการติดต่อ ประสานงาน และให้บริการจำนวนมาก ทำให้ประสบปัญหาในการดำเนินงาน จึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารผู้ให้ บริการ และผู้เข้ารับบริการควบคู่กันไป การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในระยะเริ่มต้นย่อม ประสบกับปัญหาต่าง ๆ อยู่บ้าง โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2547 - 2556 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการทำงาน แต่บุคลากรยังไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ทำให้เกิด ความล่าช้าและประสบปัญหาหลายด้าน รวมทั้งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภามอบหมายพนักงานเจ้าหน้าที่

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ จุดบริการงานคุรุสภาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขตพื้นที่ในจังหวัดนั้น ๆ ไปปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจคุรุสภา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งถือว่าเป็นงานฝากทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการไม่มีการแต่งตั้งผู้ที่เป็นหัวหน้างานสูงสุดในระดับจังหวัดด้วย ทำให้ไม่สามารถตัดสินใจอย่างเด็ดขาดได้ในบางงานบางเรื่อง

ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับอัญชลี โกเกนุซ (2550) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบการบริหารผลการปฏิบัติงาน 5 องค์ประกอบ คือ การวางแผนบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การติดตามและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรและการให้รางวัล พบว่า ภาพรวมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของบุคลากรที่มีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังของบุคลากรที่มีความชัดเจนเป็นลำดับแรกในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กลุ่มตัวอย่างต้องการหน้าที่ที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติในตำแหน่งงานมีความเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามแผนปฏิบัติอย่างชัดเจน เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดในขณะปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างจะรายงานให้ผู้บริหารทราบทันทีโดยไม่ลังเลเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่การวัดผลทางด้านผลผลิต และกรณีที่ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ กลุ่มตัวอย่างคาดหวังที่จะ ได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ทักษะการบริหารจัดการงาน ในภาพรวมรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความคิดรวบยอด ที่ผลการศึกษาปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการมองสถานการณ์ได้ใกล้เคียงหรือถูกต้อง แก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ มองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องต่าง ๆ ได้ สามารถตรวจสอบ ความสัมพันธ์ของสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ส่วนรวม ทักษะทางด้านความคิดนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูงรวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้วย (เสนาะ ตีแยว, 2546) ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีระดับตำแหน่งโดยส่วนใหญ่ในระดับปฏิบัติการ จึงอาจมีความอ่อนด้อยในทักษะทางด้านความคิด ซึ่งผลการศึกษายังสอดคล้องกับ ชีต๊ะ หรีหนาย (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับ

การบริหารโครงการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่พบว่า ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ครูหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่ม มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเทคนิค และด้านความรอบคอบอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิค และด้านความคิดรอบคอบ อาจเป็นเพราะทักษะการบริหารนั้น เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ในการบริหารงานและการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ต้องนำไปใช้กับองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารนั้นมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารแต่ในการบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ต้องอาศัยทักษะในการบริหารด้วย และทักษะนั้นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผลการศึกษายังสอดคล้องกับ ศรีญญา น้อยพิมาย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพในจังหวัดขอนแก่น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์แนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญให้แนวทางที่สอดคล้องกัน ในด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะแนวทางคือ 1) บุคลากรของคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรมีเทคนิคและศิลปะในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และยุทธวิธี ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและต้นสังกัดเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของงาน 2) ผู้บริหารของงานคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดควรให้ความสนใจในการฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ พร้อมพัฒนากระบวนการตามบทบาทหน้าที่ในการให้บริการแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้รวดเร็ว ถูกต้อง และทั่วถึงทุกพื้นที่ของจังหวัด และ 3) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเตรียมกระบวนการคัดเลือกเพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภาควรมีการประชาสัมพันธ์ตลอดทั้งปีเป็นช่วง ๆ โดยมีการจัดกิจกรรมหรือคลินิกการจัดทำผลงานเพื่อขอรับรางวัลของคุรุสภา โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ หรือผู้ที่เคยได้รับรางวัลมาก่อน เพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพครูได้พัฒนาวิธีการ กระบวนการในการทำงานเพื่อผู้เรียนได้ดีมากยิ่งขึ้น

ซึ่งผลการศึกษายังสอดคล้องกับ สายชล แสงแดงชาติ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องทักษะการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุข เขต 3 พบว่า การสร้างบรรยากาศมีดีความผูกพัน ด้วยการกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และ

มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย ตามลำดับ ด้วยการสร้างบรรยากาศการยอมรับการยกย่อง เพื่อเป็นการให้รางวัล ชมเชย ลูกน้องมากกว่าติเตียนและให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลมากกว่า ระบบอาวุโส มิติมาตรฐานด้วยการแสดงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ถึงเป้าหมายมากที่สุด ให้ลูกน้อง ประเมินการบริหารงานและกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและมีมาตรฐาน มิติโครงสร้างด้วยการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน สามารถอธิบายให้เกิดความกระจ่างในภาระงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเป็นผู้นำ (Leading) ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยส่งเสริมให้รู้จักการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน

1.2 ควรจัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เช่น จัดการอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อนำมาวิเคราะห์นโยบาย วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานครูสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

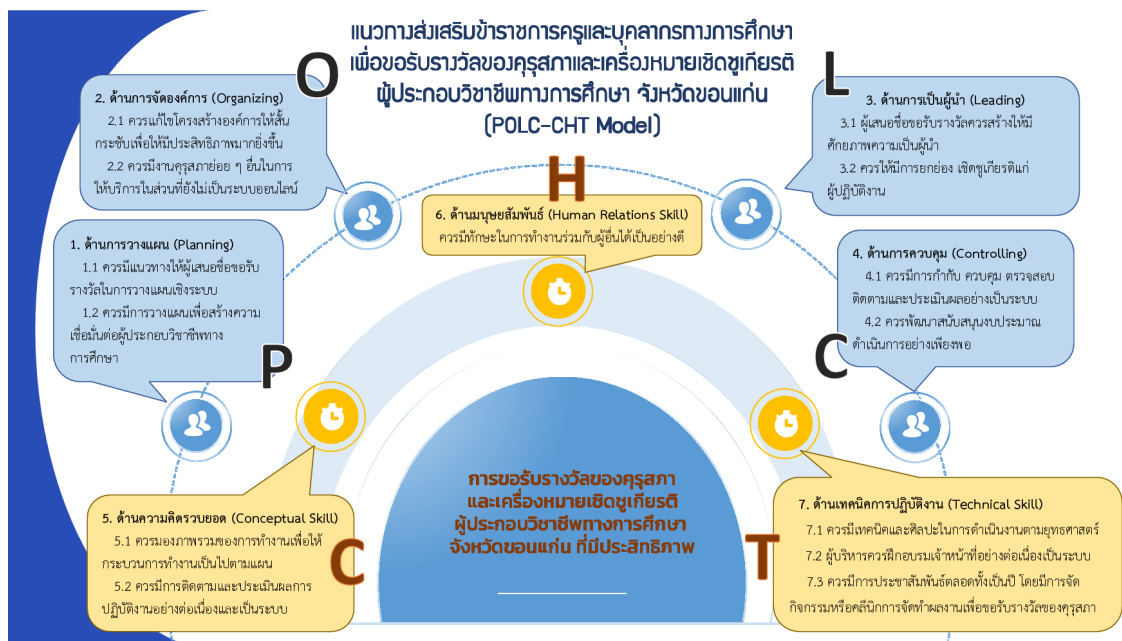
2.2 ควรมีการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาแนวทางส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขอรับรางวัลของครูสภา

2.3 ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการครูสภาที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

องค์ความรู้ใหม่

โมเดล POLC–CHT เป็นแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการขอรับรางวัลครูสภาและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ โดยบูรณาการกระบวนการบริหารจัดการ (Planning, Organizing, Leading, Controlling: POLC) เข้ากับสมรรถนะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติ (Conceptual Skill, Human Relations Skill, Technical Skill: CHT) ซึ่งสะท้อนการผสมผสานระหว่างมิติการบริหารเชิงระบบ และ ทักษะเชิงปฏิบัติของบุคลากรผลที่คาดว่าจะได้รับการประยุกต์ใช้โมเดลนี้ ได้แก่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทั้งด้านความคิดรวบยอด มนุษย์สัมพันธ์ และทักษะทางเทคนิค เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพการสร้าง ความเชื่อมั่นและการยกย่องเชิดชูเกียรติ แก่ครูและผู้บริหารวิชาชีพทางการศึกษา ส่งผลให้การขอรับรางวัลมีความเป็นธรรมและสะท้อนศักยภาพอย่างแท้จริง

ดังนั้น โมเดล POLC–CHT จึงเป็นกรอบแนวทางที่เชื่อมโยงระหว่าง โครงสร้างการบริหาร และ สมรรถนะบุคคล อันนำไปสู่กระบวนการยื่นขอรางวัลของครูสภาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ชีตะ หรีน่าย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารโครงการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิสัทธิพัฒนา.
- สายชล แสงแดงชาติ, & ภูษิตา อินทรประสงค์. (2555). ทักษะการบริหารและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 3. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล).
- เสนาะ ดิยาว. (2546). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. (2567). ข้อมูลพื้นฐานการศึกษาของจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพระบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาผลการดำเนินงานและจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนางานของคุรุสภา (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- ศรัณญา น้อยพิมาย. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อนิรุต ไสสอาด. (2563). การศึกษาความคาดหวังและการรับรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของจุดบริการงานคุรุสภาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต. ภูเก็ต: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต.
- อัญชลี โกเกนุช. (2550). การศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).