

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก โดยจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งงาน

แหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำนวน 4 แห่ง ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน และนักครูปฏิบัติงานสอน จำนวน 123 คน รวมทั้งสิ้น 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สำเร็จรูป SPSS for windows (statistical package for the social science for windows) ซึ่งได้ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานใช้ค่า (t-test)

### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำงานเป็นทีม คือ สามารถดำเนินการได้ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ สามารถดำเนินการได้ในระดับมาก และด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการพัฒนาตนเอง คือ สามารถดำเนินการได้ในระดับมาก สามารถจำแนกสรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถดำเนินการได้ใน

1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเต็มใจที่จะให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ประเมินผลในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา ตำแหน่งงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สามารถวางแผนแก้ไขปัญหาให้นักเรียนรายบุคคลร่วมกับผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่

2.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่างในการใช้ภาษาไทย การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาไทย ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่างในการใช้ภาษาอังกฤษ การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาอังกฤษ และการใช้ e-mail ในการติดต่อเอกสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม

2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.2.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน และเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล

2.2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและฟังในการใช้ภาษาไทย การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาไทย และการนำและการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

2.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

2.3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.3.2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน

2.3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้ามีประเด็นที่น่าสนใจและสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองอยู่เสมอ คือส่งเสริมให้พนักงานครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพครู ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานและพนักงานครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งในหน่วยงานของตนเองจัดอบรมหรือแม้กระทั่งหน่วยงานอื่น ๆ จัดอบรม และภายในสถานศึกษาได้มีการประเมินโดยตนเอง เพื่อนครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศุภชัย ยาวะประภาส (2548 , หน้า 182-184) คือ การให้การศึกษเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดี ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การการให้การศึกษอาจทำได้โดยการให้ทุน หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาต่อระดับปริญญา และหลังปริญญาการให้



2. การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ วุฒิต่างการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก เพศชายและเพศหญิง ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก ตามประกาศของคณะกรรมการคุรุสภาที่กำหนดให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรา ใจดี (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในท้องถิ่นต้องการได้รับการพัฒนาด้านการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ด้านการสัมมนาต้องการในหัวข้อที่น่าสนใจ ต้องการให้มีการศึกษาดูงานนอกสำนักงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาดูงานการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และต้องการจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ด้านอื่น ๆ ต้องการให้มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ และการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความกระจ่างในการทำงาน และด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้

2.2 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรีจะต้องได้รับการประเมินตนเองตามหลักการพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) ตามแบบประเมินตนเองในด้านสมรรถนะหลักที่เหมือนกัน จึงทำให้ผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับยีนง ราชวงษ์ (2551) โดยใช้ ID-PLAN พัฒนาที่สนองต่อความต้องการแต่ละบุคคล สนองความสนใจในรูปแบบวิธีการพัฒนา ก็จะส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพต่อไป และจะเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

2.3 การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพนักงานครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด จังหวัดตาก จำแนกตามตำแหน่งงาน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูปฏิบัติงานสอนในสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองแม่สอด ต้องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องร่วมมือกันในการกำหนดนโยบาย ภารกิจ หน้าที่ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (ม.ป.ป.) ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการเป็นศูนย์กลางประสานงานการพัฒนา จัดทำนโยบายวางแผน และกำหนดแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นระบบ สอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจ หน้าที่ และความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด โดยมุ่งให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาต้องมีความหลากหลาย รูปแบบ และให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล และยังได้กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา โดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเอง และหน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทงุพันธ์ หิริฎะเรือง (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะ ในการบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านทักษะและ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

ในการศึกษาค้นคว้าพบว่าเรื่องที่ควรนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก มีดังนี้

1.1 ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรพัฒนาตามสมรรถนะหลักในประเด็น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงาน และความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการบริการที่ดี ควรพัฒนาตามสมรรถนะหลักในประเด็น สามารถวางแผนแก้ไขปัญหาให้นักเรียนรายบุคคลร่วมกับผู้ปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหา นักเรียนเป็นรายบุคคล ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรพัฒนาตามสมรรถนะหลักในประเด็น การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและฟังในการใช้ภาษาไทย ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่างในการใช้ภาษาไทย การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาไทย ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่างในการใช้ภาษาอังกฤษ การถามได้ตรงประเด็นในการใช้ภาษาอังกฤษ การใช้ e-mail ในการติดต่อเอกสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การนำและการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ควรพัฒนาตามสมรรถนะหลักในประเด็น ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักเพิ่มในเรื่องของ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน



2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก โดยผู้ศึกษาค้นคว้าเข้าไปอยู่ในพื้นที่เพื่อสังเกต สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และเกิดความหลากหลายในการศึกษา