

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

MLP 131284

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
จังหวัดกาฬสินธุ์

นางสาวสาวิตรี ฉายจิตต์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2565

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวสาวิตรี ฉายจิตต์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....ปี..... 9 มิ.ย. 2565

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์
ผู้วิจัย : นางสาวสาวิตรี ฉายจิตต์
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2565

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 333 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .916 สามารถร่วมกัน อธิบายการผันแปร ได้ร้อยละ 83.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีการคาดการณ์ความสำเร็จความก้าวหน้าในสายงานและวางแผนในการทำงาน เพื่อพัฒนาวิทยฐานะของตนเอง มีระเบียบวินัยในตนเองพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในยุคที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการ มอบรางวัลและชื่นชมความสำเร็จของครูที่มีความสามารถ ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนต่อนักเรียน และวิชาชีพ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, สมรรถนะ, ครูผู้สอน



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Factors Affecting Teacher Competencies in Educational Institutions Under the Office of Secondary Education Service Area, District 24, Kalasin Province

Author : Miss Savitree Chayjit

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Associate Professor Dr.Yupaporn Yupas
Associate Professor Dr.Phakdee Phosing

Year : 2022

ABSTRACT

The purposes of this study were, (1) To study the competency level of teachers in educational institutions Under the Office of Secondary Education Service Area, Region 24, Kalasin Province, (2) To study the factors affecting the competence of teachers in educational institutions. under the Office of Secondary Education Service Area, Region 24, Kalasin Province; and, (3) to study the recommendations on factors affecting the competence of teachers in schools. Under the Office of Secondary Education Service Area, District 24, Kalasin Province. The sample group was 333 teachers. by using the Taro Yamane method. The research instruments was a rating - scale questionnaire. The statistics used percentage, mean, frequency, standard deviation (S.D.) and Multiple Linear Regression Analysis.

The results of research were as follow: (1) The overall level of competency level of teachers in educational institutions Under the Office of Secondary Education Service Area, Region 24, Kalasin Province was rated at a high level, (2) Factors affecting the competence of teachers in educational institutions. under the Office of Secondary Education Service Area, Region 24, Kalasin Province include; Achievement motivation, Attitude towards teaching profession, Social support, Nature of work performed. The correlation coefficient was .916 and descriptive variation was 83.80 percentage significantly at .05 level, (3) Recommendations on factors affecting teacher competency in educational Institutions under the office of secondary education service area, district 24, Kalasin Province There should be an expectation of success, advancement in the field of work and a plan for working to develop one's academic standing. Have self-discipline, develop online teaching styles in the era of the COVID-19 epidemic, seek new knowledge and always develop yourself The achievements of talented teachers are awarded and appreciated. should support and give teachers the opportunity

to participate in the implementation of school development to create ownership Have a positive attitude towards school, towards students and professionals.

Keywords: Factors Affecting, Competence, Teachers



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized Thai characters, positioned above a horizontal line.

Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา และให้การศึกษา แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จทางการศึกษา หน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

นางสาวสาวิตรี ฉายจิตต์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	9
2.2 สมรรถนะครู	20
2.3 สมรรถนะหลัก	30
2.4 สมรรถนะประจำสายงาน	38
2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู	46
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	49
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	54
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	65
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	68
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	69
บทที่ 4 ผลการวิจัย	70
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย	70
4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย	71
4.3 ผลการวิจัย	71

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
5.1 สรุป	97
5.2 อภิปรายผล	100
5.3 ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	111
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	122
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	126
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์	131
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	135
ประวัติการวิจัย	136



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) 31
2.2	สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) 32
2.3	สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) 34
2.4	สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) 36
2.5	สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) 37
2.6	สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ 63
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 66
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 71
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 73
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 74
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 75
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู 75
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม 77
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 78
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 79

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	80
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริการที่ดี	81
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การพัฒนาตนเอง	82
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การทำงานเป็นทีม	83
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	84
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	85
4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การพัฒนาผู้เรียน	86
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริหารจัดการชั้นเรียน	87
4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	88
4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ภาวะผู้นำครู	89
4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	90
4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร	92
4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	93
4.22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	94

ตารางที่		หน้า
ข.1	ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	123
ค.1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	127



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	10
2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	11
2.3	กรอบแนวคิดการวิจัย	64



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย ได้มีการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐนับว่ามีจำนวนมากและการศึกษาแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาท ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพมาตรฐานสมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา ของบุคคลเท่านั้นแต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลด้วยแนวคิดเรื่องสมรรถนะจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับ (Ozcelik and Ferman, 2006, p. 72) การศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า ความสำคัญในการทำงานในบทความนี้ เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะอุปนิสัยในการทำงาน และสอดคล้องกับ (Wright, 2001, p. 20) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถของทรัพยากร มนุษย์ พบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นตัวชี้ทิศทางและตัววัด ความเจริญเติบโตตัวบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูงทำให้องค์กร หลายแห่งต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับต้น ๆ และเป็นเสมือน จุดแข็งหลักขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์หลายองค์การปรับตัว โดยมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันไป เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม การทำงานที่มุ่งความสำเร็จรวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์การคุณลักษณะ ของบุคลากรในภาพรวมเหล่านี้ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เป็นอย่างสูง โดยเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียวแต่ช่วยให้เกิด การหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น สมรรถนะ คือ คุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคนดี ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (ธารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550, น. 10-15)

ในการดำเนินงานในปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายขององค์กรนั้น ต้องบริหารงานเชิงรุกรวดเร็ว มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เป็น รูปธรรม สามารถวัดได้ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือความรับผิดชอบแตกต่างจากเดิม ต้องสร้างกระบวนการในการปฏิบัติงานตามยุคสมัยใหม่มีความรอบรู้ตามสายงานสอดคล้องกับภารกิจ ที่ปฏิบัติตลอดจนรอบรู้ความเกี่ยวกับสายงานอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อกันด้วย อีกทั้งต้องปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ จึงจะนำพาหรือผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุความสำเร็จได้ (ธิดารัตน์ โสภา, 2556)

สมรรถนะ (Competency) เครื่องมือในการบริหารผลสัมฤทธิ์ (Performance Management) ประเภทหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด (Ultimate Goal) คือ ดึงศักยภาพ และความสามารถที่ซ่อนเร้นของบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญจะต้องเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลกันระหว่างองค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) หรือ Win-Win ซึ่งหมายความว่า องค์กรได้ประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในขณะเดียวกัน บุคลากรก็เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานและรับรู้ว่าจะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้วย (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553, น. 4) การบริหารจัดการระบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้โดยการกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำตามมาตรา 48 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้กำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหนังสือเวียน 2 ฉบับ คือ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่องมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่องมาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

นอกจากนี้ ยังให้ยุบเลิกคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา โดยให้แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) มีหน้าที่กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทภายในจังหวัด และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อยให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดหรือ ออกศจ. ด้วยให้มีผลหลังวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในวันจันทร์ที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2559 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม, 2559) และสำนักงานภาค 12 มีหน่วยงานในสังกัดทั้งหมด 4 หน่วยงานที่เป็นสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์ ต่อมาหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่องการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากประชามติได้บัญญัติไว้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2560 เป็นต้นไป เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ แบ่งออกเป็น 4 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้นำสมรรถนะเดียวกับที่จะใช้ในการประเมินข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. ใช้ประเมินข้าราชการบุคลากรทางการศึกษา คือ สมรรถนะหลัก (Competency) ที่ข้าราชการทุกคนต้องมีร่วมกัน

และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะแต่ละสายงาน ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ จากข้อมูลเชิงลึกที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประกอบกับองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน บุคลากรยังต้องพัฒนา ตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกาฬสินธุ์, 2562) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งข้อสนเทศที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อยกระดับ คุณภาพครูให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณภาพคุณธรรม มีศักยภาพและคุณภาพทัดเทียมกับประชาคมโลก ในยุคโลกาวิวัตน์เพื่อมุ่งที่จะสร้างครูคุณภาพในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของนักเรียนให้เป็นพลเมือง คุณภาพและเปี่ยมคุณธรรมให้แก่ประเทศตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ตามหลักการ ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่จะดำเนินการในช่วงต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2554, น. 1-3)

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนเพื่อเป็น ข้อเสนอแนะในการแก้ไขและพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ทักษะคิด ต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจิตลักษณะ และปัจจัยสถานการณ์ ดังนี้

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน
- 3) ทศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู
- 4) การสนับสนุนจากสังคม
- 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครูผู้สอน ประกอบด้วย

- 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2) การบริการที่ดี
 - 1.3) การพัฒนาตนเองพัฒนาตน
 - 1.4) การทำงานเป็นทีม
 - 1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

คือ

- 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ
 - 2.1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู
 - 2.6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและความร่วมมือกับชุมชน

เพื่อการจัดการเรียนรู้

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งหมด 1,965 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2561)

1.4.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 333 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727)

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2564

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะครูผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ เกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ภารกิจงาน เพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงาน การกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำมาปรับปรุงพัฒนางาน และการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การบริการที่ดี หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการให้บริการด้วยความเต็มใจ อ่อนน้อม และให้เกียรติผู้รับบริการ การให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลักและการช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน หรือผู้ปกครองที่มารับบริการประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการศึกษาคนคว้า หาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย การวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นและสร้างเครือข่ายและการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตาม และการเข้ามามีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการ

จัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะเกี่ยวกับความรัก และศรัทธา ในวิชาชีพ ความมีวินัย ความรับผิดชอบในวิชาชีพ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และการประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีประเมินโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร

1. สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้เสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล สร้าง และนำเครื่องมือวัด และประเมินผลไปใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังและจัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนการพัฒนาทักษะการทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข การปลูกฝังประชาธิปไตยภูมิใจในความเป็นไทย ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทางด้านการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงามจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างทั่วถึง

3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศภายในและภายนอก ห้องเรียน การเกื้อต่อการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน วางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา ของผู้เรียน สรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ

5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จปรับเปลี่ยนบทบาท

และการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน การประเมินผู้เรียน อย่างรอบด้านรวมถึงผลการวิจัยและองค์ความรู้ต่าง ๆ

6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ประสานความร่วมมือที่ดีให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัยจิตลักษณะ หมายถึง ลักษณะทางจิตใจของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับและความปรารถนาที่ทำให้ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการยอมรับจากสังคม แต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง คุณลักษณะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่จะสามารถวางแผน คาดการณ์ไกลเห็นความสำคัญของอนาคตหาแนวทางแก้ปัญหา และหาแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคตของตนเอง รู้จักการอดทนรออย่างเหมาะสม และสามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม

3. ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สีกภาคภูมิใจของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญ รู้สึกรับผิดชอบเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ รวมทั้งการมีความพยายามที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยสถานการณ์ หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

1. การสนับสนุนจากสังคม หมายถึง การที่ครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ การเห็นคุณค่า การได้รับการยกย่องโดยมีความผูกพันซึ่งกันและกันจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและชุมชนทำให้เกิดการช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ การให้สิ่งของ การให้ความช่วยเหลือ ให้เวลา ให้ความคิดเห็น ให้ข้อมูลข่าวสาร ช่วยแก้ปัญหาหรือบรรเทาความเดือดร้อน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย งานสอน และหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบถึงสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

1.6.2 นำปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

1.6.3 ได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

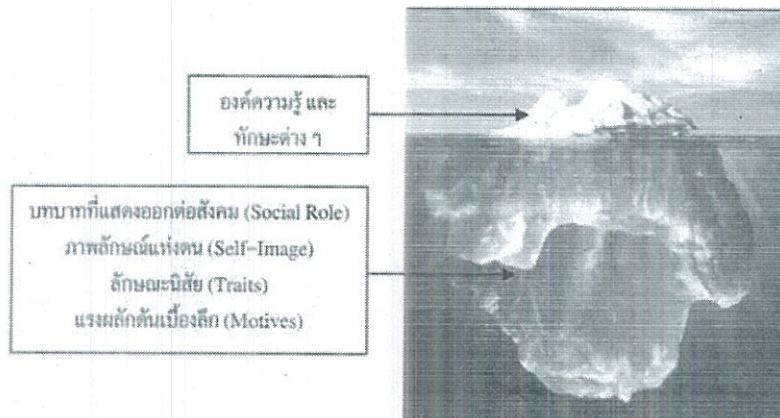
การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. สมรรถนะครู
3. สมรรถนะหลัก
4. สมรรถนะประจำสายงาน
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
6. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
7. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลในองค์กรเกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 McClelland นักวิชาการซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ซึ่งได้พัฒนาแบบทดสอบเพื่อศึกษาว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอุปนิสัยและเจตคติอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นกับผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยวิธีสัมภาษณ์ จากการศึกษา พบว่า แบบทดสอบวัดความถนัดที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ทำงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงของบุคคลได้และยังมีความไม่แม่นยำด้านวัฒนธรรม เนื่องจากนักจิตวิทยาได้ออกข้อทดสอบเพื่อจะใช้วัดชาวปัญญาไม่ได้ใช้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไรสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะและในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing For Competence Rather Than Intelligence” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 ซึ่งสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน มิได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) ของคนเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลด้วย โดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคงทางอารมณ์ (EQ) การปรับตัวและเจตคติของบุคคล สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากระดับการศึกษาคะแนนสอบ ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (จิรประภา อัครบวร, 2549, น. 58)



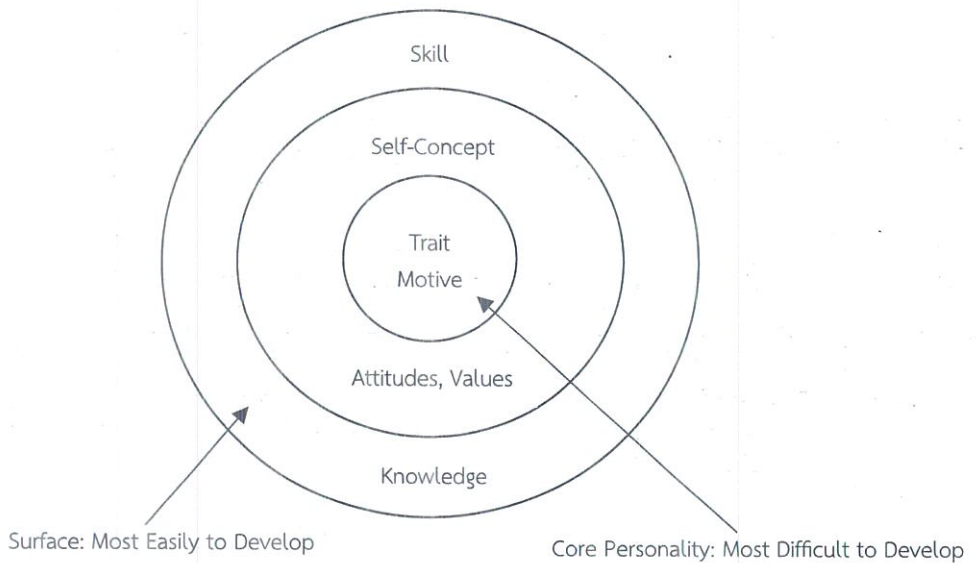
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

จากภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ภายใต้ภูเขาน้ำแข็งใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าในเชิงพฤติกรรมซึ่งมี 4 ส่วนสำคัญ คือ

1. Social Role คือ บทบาททางสังคม ซึ่งแสดงออกตามค่านิยมหรือ Value ที่คน ๆ นั้นมี (Value คือ สิ่งที่คุณคนนั้นคิดว่าสำคัญมาจากประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้อยู่)
2. Self-Image คือ ภาพที่คน ๆ นั้นมองตัวเอง
3. Traits/Personality คือ บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของคน ๆ นั้น
4. Motive คือ แรงจูงใจที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมในแบบที่คน ๆ นั้นเป็นอยู่

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับชาวปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคลภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทแสดงต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วยจึงจะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

จากการศึกษาของ McClelland เป็นผลให้เกิดการจำแนกประเภทของสมรรถนะ (Competency) ในเชิงทักษะความรู้และในเชิงพฤติกรรมออกมาหลายรูปแบบ จนในเมื่อปี 1989 Boyatzis และคณะ ได้มีการนำสมรรถนะที่มีการศึกษาจากที่ต่าง ๆ ทั่วโลก มาจากรวบรวมออกเป็นหมวดหมู่ทั้งในแนวตั้งและแนวนอนและได้เรียกว่า-Competency Dictionary หลังจากนั้นนักวิจัย นักจิตวิทยา ก็ได้มีการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะต่อมาเรื่อย ๆ (ชัชวาลิต สรวารี, 2550)



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

จากภาพที่ 2.2 สามารถอธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทุกคนคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันในการกำหนดทิศทางและความต้องการของตนเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อครอบครัวหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำงานพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ เป็นของเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพการใช้ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้และคุณลักษณะเหล่านี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

5.1 สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

5.2 สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายใต้ตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาที่เรียกว่าแนวคิดของตนเอง ได้แก่ ทักษะคิด และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้เวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือ การสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลาแนวคิด การใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในอเมริกาเหนือ โดยในปี ค.ศ. 1982 Boyatzis ได้เสนอผลงานตีพิมพ์ เรื่อง “The Competent Manager: A Model for Effective Performance” เป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหาร ในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันนี้เอง John Raven ก็ได้ตีพิมพ์หนังสือเล่มหนึ่งชื่อ “Competence in Modern World” ที่ประเทศอังกฤษเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสองเรื่องได้ขยายความสนใจออกไปในวงกว้างจากแวดวงของนักวิชาการออกสู่โลกของผู้บริหารที่ปรึกษาและฝ่ายฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1990 เป็นต้น มาจนถึงปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะก็ยังมีอิทธิพลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านต่าง ๆ อาทิ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล วงการศึกษา สุขภาพจิต การพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศสำหรับในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะการใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น เนื่องจากภาคเอกชนได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่นกรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ ดูได้มีการนำไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hey Group เป็นที่ปรึกษาในการนำความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะมาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารสูงในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต

สรุปได้ว่า แนวคิดว่าสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีผลกีดกันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงควรมุ่งพัฒนาบุคคลขององค์กรเป็นสำคัญต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้ให้องค์กรมีคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 ความหมายสมรรถนะ

“สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละสถาบันหรือบุคคลสำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 5) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่าง เช่น สมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็นอดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้กล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะ” ก็คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่า

หากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ตัวอย่างเช่นการกำหนดสมรรถนะ การบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชนทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

รัศมี สีหะนันท์ (2551) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ทักษะความรู้ คุณลักษณะ ในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะส่งผลถึงความสำเร็จในงานหรือประสิทธิภาพมากหรือน้อยของงานนั้น ๆ

วนิดา ภูวนารณนุรักษ์ (2551) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการค้นหาวิธีการปรับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะของแต่ละบุคคลในองค์กรต่าง ๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือสูงกว่าที่องค์กรนั้น ๆ ต้องการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางแผนไว้ซึ่งนอกจากความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนมีเหมือนกันแล้วยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความสามารถโดดเด่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานหรือสูงกว่าที่มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

นพดลย์ เพชระ (2552, น. 14) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีส่งผลให้องค์กรพัฒนาขึ้น

อารีวรรณ น้อยดี (2553, น. 15) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

ณฐา สันกวีวน (2554) สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของตัวบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถและมีคุณลักษณะทางด้านต่าง ๆ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

McClelland (1960) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 24, อ้างถึงใน ฉันทนา บุญมาก, 2555)

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

2.1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ระบุว่า สมรรถนะ หรือ (Competency) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรสมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงานและการบริหารบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้อผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากแต่เนื่องจาก ความต้องการของสูง จึงทำให้อยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้าผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

อรัญ โสทธิพันธ์ (2550, น. 69) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะ ตัวไหนบ้าง ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรและยังใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการ

2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 10-11) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 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 และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549, น. 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

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

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2548, น. 216) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะที่นำไปใช้ในองค์กรแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะขององค์กรเป็นสมรรถนะระดับองค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรมีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์โดยเป็นสมรรถนะที่เป็นหลักซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ตัวอย่าง เช่น สมรรถนะของสถาบันการศึกษาอาจ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอนหรือการสร้างผลงานวิจัยองค์ความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น ในขณะที่องค์กรอื่น ๆ มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางการให้บริการ เป็นต้น

2. สมรรถนะเกี่ยวกับงานเป็นสมรรถนะระดับบุคคลที่บุคคลต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในภารกิจหรือตำแหน่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการตัวอย่าง เช่น ครู อาจารย์ ต้องมีสมรรถนะในการส่งเสริมผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีคุณภาพจนถึงขั้นเก่ง

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, น. 16) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน ไม่หยุดนิ่ง เป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและต้องสามารถวัดผลได้
3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

นพดลย์ เพชร (2552, น. 17) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรีนักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัดมีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัททีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี
4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสารการวางแผนและการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น
5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึงความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวนบางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

วรรณชัย จองแก (2554) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้
2. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคน ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืน ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน

4. สมรรถนะในงานหรือตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอาจจะเป็นเรื่องของเทคนิคหรือวิชาชีพ

5. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์กรนั้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น

6. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency/Management Competency) หมายถึง สมรรถนะในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน ที่เรียกว่า พลวัต สามารถยืดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

McClelland (1973, อ้างถึงใน สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ, 2547, น. 48) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคน มีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะ เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

Spencer and Spencer (1993) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Essential Competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม
2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถระดับปานกลาง (Average Performance) ได้แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนาแต่ก็เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว
3. สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กร แต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational Capability) รวมไปถึงสมรรถนะที่จะสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท หลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

2.1.5 องค์ประกอบสมรรถนะ

วรรณชัย จองแก (2554) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skills) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของครูในการสอนที่สอนมานานโดยไม่ดูตำรา ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความมุ่งมั่นจากจิตใจ และร่างกาย โดยความสามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดเชิงระบบที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย
2. ความถนัด (Aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิมจะนำไปสู่ทักษะและความรู้ ซึ่งเป็นประสบการณ์เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิมและความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ความพยายามศึกษาหาข้อมูล
3. ความรู้ (knowledge) เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ ด้านการสอนของครู ความรู้ ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น
4. ทศนคติหรือแนวคิดของตน (Self Concept) เป็นทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ซึ่งจะสามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้หรือบางคนชอบที่จะโต้แย้งก็มักจะแสดงออกถึงพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น
5. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) เป็นบุคลิกประจำตัวของบุคคล หรือเป็นอุปนิสัย เป็นคุณลักษณะที่มักจะแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

6. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motivation) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบ ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

McClelland (1973) กล่าวว่า ได้แบ่งองค์ประกอบของ สมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ได้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ผลจากการขัดเกลาและเลือกใช้สารสนเทศ โดยมีการจัดระบบความคิดเสียใหม่ให้เป็น “ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง”
2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำงานได้ด้วยความสามารถ ซึ่งการพิจารณาว่าผู้รับการฝึกมีทักษะดีหรือไม่นั้นสามารถดูได้ด้วยตัวแปร 3 ตัว คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติการสังเกตขณะปฏิบัติงานและผลของงาน
3. ทักษะ (Attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิดและความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสารและการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่ได้รับมา
4. บุคลิกภาพ (Personality) คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

2.2 สมรรถนะครู

สมรรถนะครูสายผู้สอน (McClelland, 1973) อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) กล่าวถึง สมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ไว้ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจว่าการศึกษายเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 4)
2. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและการกำกับ ดูแล การตรวจสอบ และการประกันคุณภาพ
3. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)
4. มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนที่มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้ (มาตรา 77)
 - 4.1 จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 - 4.2 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ
 - 4.3 เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
 - 4.4 มีความภูมิใจในความเป็นคนไทย
 - 4.5 รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ
 - 4.6 ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ
 - 4.7 ส่งเสริมและมีส่วนร่วมด้านกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล
 - 4.8 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 4.9 มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งพาตนเอง
 - 4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นผู้สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) ยอมรับ และสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 9) (6)

6. มีความสามารถในการทำงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดตามความจำเป็น (มาตรา 9) (5) (มาตรา 58)

7. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30) และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

8. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งผู้ด้อยโอกาส โดยให้มีโอกาส และคุณภาพทัดเทียมกัน (มาตรา 10)

9. มีความรู้ ความคิดตระหนักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

10. มีความรู้ความคิดตระหนักและสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ทั้งความรู้ ความคิด คุณธรรม และบูรณาการในเรื่อง ต่อไปนี้ (มาตรา 23)

10.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมและระบบ การเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

10.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

10.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้

10.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษาเน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

10.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

11. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความสามารถ ดังนี้

11.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

11.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา

11.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

11.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

11.5 สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสามารถใช้การวิจัย โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

11.6 สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่

11.7 สามารถประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ทุกฝ่ายเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

12. มีความรู้ความเข้าใจตระหนักและสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการ ของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่กันไป ในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26)

13. มีความสามารถในการจัดหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาให้ชุมชนและ สังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ (มาตรา 27) โดยให้ความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพโดยสาระหลักสูตร ให้มีทั้งวิชาการวิชาชีพ เพื่อมุ่งให้พัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

14. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้ (มาตรา 29)

15. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายในสามารถดำเนินการ ตามแนวทางการประกันคุณภาพยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูลในการตรวจสอบ มีความรับผิดชอบรับสภาพเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง (มาตรา 47-50)

16. มีความสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่องค์กรวิชาชีพครู (มาตรา 53) และองค์การการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (มาตรา 54)

17. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

18. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อย่างเหมาะสม (มาตรา 57)

19. มีความสามารถใช้ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษา สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (มาตรา 65)

20. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ในโอกาสแรกๆที่ได้ทำเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหา ความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 11) สมรรถนะครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษากระทรวง ศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทาง ที่หน่วยงานทางการศึกษานำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติโดยมียุทธศาสตร์ส่งเสริม การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยมีมาตรการ ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยมี แนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล เกี่ยวกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและต่อเนื่อง

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 ส่งเสริมการศึกษา วิจัย การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการวิจัยไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.5 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1.6 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักและปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.7 กำหนดมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.8 จัดกิจกรรมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเสนอและเผยแพร่ผลงาน

1.9 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีเด่น

2. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

2.1 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเองหน่วยงานและท้องถิ่น

2.2 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสในการเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3 สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับปรุงคุณภาพของงานให้ได้มาตรฐาน มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ซัชรินทร์ ช้วนวัน (2550) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผนึกความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทศนติ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเข้าด้วยกัน แล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

วณิช นิรันทรานนท์ (2552) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครูสายผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน เบื้องลึก อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 26-38) กล่าวว่า สมรรถนะครูสายผู้สอน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับ ดูแล ชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องครหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำ ครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจาก

การใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ใหม่ คุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียน หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะครู ของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทศนคติ และแรงจูงใจของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างโดดเด่น

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะครูผู้สอน

กรมสามัญศึกษา (2542, น. 1-5) กล่าวว่า สมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวถึง สมรรถนะของครู ไว้ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจทางการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 4)

2. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่งและเพื่อใช้เป็นหลัก ในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและการกำกับ ดูแล การตรวจสอบ และการประกันคุณภาพ

3. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)

4. มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียน ที่มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้ (มาตรา 77)

4.1 จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.2 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ

4.3 เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4.4 มีความภูมิใจในความเป็นคนไทย

4.5 รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ

4.6 ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

4.7 ส่งเสริมและมีส่วนร่วมด้านกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและ

ความรู้ อันเป็นสากล

4.8 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.9 มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งพาตนเอง

4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นผู้สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) ยอมรับและสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนของนคร สวทท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 9) (6)

6. มีความสามารถในการทำงานในบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนของนคร สวทท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดตามความจำเป็น (มาตรา 9) (5) (มาตรา 58)

7. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30) และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

8. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งผู้ด้อยโอกาส โดยให้มีโอกาสและคุณภาพทัดเทียมกัน (มาตรา 10)

9. มีความรู้ ความคิดตระหนักรู้ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

10. มีความรู้ ความคิดตระหนักรู้และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ ทั้งความรู้ ความคิด คุณธรรม และบูรณาการในเรื่องต่อไปนี้ (มาตรา 23)

10.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมและระบบ การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

10.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

10.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้

10.4 ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทย อย่างถูกต้อง

10.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

11. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมี ความสามารถ ดังนี้

11.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

11.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา

11.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

11.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

11.5 สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสามารถใช้ในการวิจัย โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

11.6 สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่

11.7 สามารถประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ทุกฝ่ายเพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

12. มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักและสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26)

13. มีความสามารถในการจัดหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาให้ชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ (มาตรา 27) โดยให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพโดยสาระหลักสูตร ใหม่ทั้งวิชาการ วิชาชีพ เพื่อมุ่งให้พัฒนาคนในสมบูรณทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

14. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แกชุมชนได้ (มาตรา 29)

15. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายในสามารถ ดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูลในการ ตรวจสอบ มีความรับผิดชอบ รับสภาพเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง (มาตรา 47-50)

16. มีความสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่องค์กรวิชาชีพครู (มาตรา 53) และองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (มาตรา 54)

17. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

18. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชนเขามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 57)

19. มีความสามารถใช้ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษา สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (มาตรา 65)

20. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในโอกาสแรกที่ได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น. 11) สมรรถนะครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานทางการศึกษา นำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติโดยมียุทธศาสตร์ ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สามารถปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยมีมาตรการ ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและต่อเนื่อง

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 ส่งเสริมการศึกษา วิจัย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการวิจัยไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.5 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1.6 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักและปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.7 กำหนดมาตรการในการป้องปรามการกระทำผิดต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.8 จัดกิจกรรมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเสนอและเผยแพร่ผลงาน

1.9 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีเด่น

2. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

2.1 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเองหน่วยงานและท้องถิ่น

2.2 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสในการเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3 สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับปรุงคุณภาพของงานให้ได้มาตรฐาน มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 1) กล่าวว่า สมรรถนะครูผู้สอน McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

สมรรถนะความเป็นครูตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 49 กำหนดใหม่มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

ดังนั้น สมรรถนะครูผู้สอน จึงหมายถึง คุณลักษณะของครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

2.2.2 องค์ประกอบสมรรถนะครูผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 26-38) กล่าวว่า สมรรถนะครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

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

2.3 สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก ควรมีคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะ ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดความหมายสมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วม ของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

จิระประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กร ต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549) ให้ความหมาย สมรรถนะหลัก หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน

บุษยามาศ แสงเงิน (2552) ให้คำจำกัดความของคำว่า “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” หมายถึง ความมุ่งมั่น จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถ กระทำได้มาก่อน

วณิช นิรันตรายนนท์ (2552) ให้ความหมายของสมรรถนะหลักว่าเป็นคุณลักษณะที่บุคลากร ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดังนี้ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้อง ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ดีนั้นจะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผน กำหนด เป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนา ประสิทธิภาพและผลงาน

ตารางที่ 2.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน
2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ใหม่คุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
3. ความสามารถในการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
4. ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดีจะต้องมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุง ระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สุรพงษ์ จรัสโรจนกุล (2552, น. 5) ให้ความหมาย การบริการ คือ การให้ความช่วยเหลือ การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นการบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจ และชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์กรของเรา ภาพลักษณ์ขององค์กรก็จะดีไปด้วย

พเยาว์ สุตรรัก (2553, น. 17) กล่าวว่า การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมายการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตารางที่ 2.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการ แก่ผู้รับบริการ
2. การปรับปรุงระบบบริการใหม่ประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการใหม่ ประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเองเป็นการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) คุณลักษณะของครูที่ดีเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอน และครูพร้อมที่จะถ่ายทอดความดี ที่มีอยู่ในตัวครูไปยังศิษย์ เพื่อปลูกฝังเยาวชนของชาติให้เป็นคนดีและเป็นผู้พัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) จึงได้มีการกำหนด มาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูสภาซึ่งเป็น องค์การวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2548

1. มาตรฐานด้านความรู้และวิชาชีพ

คือ มาตรฐานทางด้านคุณวุฒิที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ออกให้บุคคล เช่น วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง หรือวุฒิปริญญาตรีทางวิชาการหรือวิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพทางการศึกษามาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต นอกจากนี้สำหรับผู้ที่ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรองและผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ ที่สภาวิชาชีพกำหนด

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐานเป็นเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อย จะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรง สถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

ได้แก่ จรรยาบรรณครู และข้อพึงระวังในการปฏิบัติตนเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนดซึ่งปัจจุบันกำหนด ไว้ดังนี้ (มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2548, น. 2)

3.1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

3.2 ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ครูต้องตั้งใจให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

3.5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

3.6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

3.8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์

3.9 ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้ในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทยถึงแม้ว่ามาตรฐานทั้ง 3 ด้าน จะมีความสำคัญแต่มาตรฐานที่โดดเด่นและเห็นว่าเป็นหัวใจของการเป็นครูวิชาชีพที่มีคุณภาพ คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน เพราะมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตัวเองถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งไม่ว่าจะทำงานทางด้านใด เช่น ในความเป็นครูถ้าหากครูไม่มีอะไรใหม่ ๆ สอนนักเรียนไม่มีความรู้ใหม่ ๆ มาให้นักเรียน นักเรียนก็จะไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้เนื่องจากโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจะใช้วิธีการสอนแบบเดิมอาจจะไม่ทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้

ดังนั้น การพัฒนาตนเอง คือ การเปิดรับความรู้ และความคิดใหม่ ๆ รวมไปถึง การประยุกต์ใช้วิธีการทำงานแบบใหม่อยู่เสมอจะเห็นได้ว่ามาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยเหลือ การพัฒนาตนเองของครูวิชาชีพ

จักรกริช บุญเดช และคณะ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่แต่ละบุคคล ได้ใช้ความพยายามในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติ ปัญญาของตนให้ดีขึ้นอันจะนำมาซึ่งความสงบสุขภายในสังคมและนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศชาติ ในที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตารางที่ 2.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหา โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษา ดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
2. การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนา องค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็น หมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีมเป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

จักรกริช บุญเดช และคณะ (2545) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง บุคคลมากกว่าหนึ่ง คนมารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันแบ่งหน้าที่กันมีปฏิริยาและการรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำงาน ใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ และคณะ (2545, น. 10) ให้ความหมายของทีมงานไว้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัย ความเข้าใจ ความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วาสนา แแบ่งสี (2557) กล่าวว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม คือ

1. บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย
2. ความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีม ควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ เชื่อสัจต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน
3. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

4. บทบาท (Role) สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีมทุกบทบาทที่มีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น

5. วิธีการทำงาน (Work Procedure) สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

5.1 การสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศการสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสมซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5.2 การตัดสินใจ (Decision Making) การทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจแล้วสมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

5.3 ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจะรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีม นั้น มีความหมายปรารถนาที่จะทำอีก

5.4 การกำหนดกติกาหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาหรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม ทีมงานควรมีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการ และเป็นทางการโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานหรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด

7. การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

7.1 พัฒนาศักยภาพทีมงานด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

7.2 การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นระบบรางวัลที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คือ การที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม (Group Base Reward System) บุคลากรโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งทางด้านการเรียนการสอนและเรื่องส่วนบุคคล ทำให้โรงเรียนน่าอยู่และมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นเหตุให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการทุกด้าน

ตารางที่ 2.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตารางที่ 2.5 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้เวลา และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2. ความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนางานเป็นที่ยอมรับ

2.4 สมรรถนะประจำสายงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานที่เกี่ยวกับปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) ให้ความหมายสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น

ปัทมา สุขสันต์ (2550) ได้กล่าวว่า สมรรถนะตามสายงาน คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในสายงานนั้น คนที่อยู่ในสายงานใดจะต้องมีสมรรถนะตามสายงานนั้น

วณิช นิรันทรานนท์ (2552) กล่าวว่า สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงาน ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นในสายงานนั้น ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.1 การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อใช้เป็นรูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน และได้นำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การจัดการการเรียนรู้ในระบบการศึกษาในทุกวันนี้ขึ้นอยู่กับว่า มีอะไรที่เป็นความรู้ อยู่บ้างสิ่งนั้น ก็จะถูกถ่ายทอดไปยังผู้เรียนในหลักสูตรที่เน้นตัวเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง (Subject-Centered Curriculum) จะมุ่งเน้นความรู้เฉพาะทางที่อยู่ในเนื้อหาทางวิชาการของวิชานั้น ๆ แต่เราในฐานะนักการศึกษาต้องจดจำไว้เสมอว่า การศึกษามีใช่เป็นเพียงแค่กระบวนการเผยแพร่สาระความรู้ ที่มีอยู่เท่านั้น แต่กระบวนการทางการศึกษาที่ดีต้องเน้นให้ผู้เรียนได้นำสาระทางวิชาการที่ได้เรียนรู้นั้น ไปเพื่อได้รับการพัฒนาและนำไปแสวงหาหรือเพื่อการค้นพบความรู้ใหม่ (Wraga, 2009) การปรับเปลี่ยน

มุมมองในสิ่งที่เรียกว่า ความรู้ (Knowledge) และมาตรฐานและข้อบังคับ (Standards and Regulations) รวมถึงการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความรู้อย่างกว้างขวาง การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชาชนเป็นอีกสาเหตุที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมโลกและเศรษฐกิจโลกขึ้น การกระจายค่านิยมและความก้าวหน้าของความเป็นประชาธิปไตยล้วนเป็นประเด็นที่ต้องเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เห็นชัดเจน

การศึกษานั้น มิใช่มีกรอบจำกัดเพียงแค่ว่า “โรงเรียน” เท่านั้น แต่ค่านิยมและความเชื่อที่ว่าโรงเรียน คือ สถานที่ที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ และเพื่อให้ “โรงเรียน” เป็นสถานที่ที่ให้การศึกษ และเป็นแหล่งการเรียนรู้กับคนให้มากที่สุด ครอบคลุมสิ่งซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาหลักสูตร เป็นเสมือนเข็มทิศในการเปลี่ยนแปลงชีวิตผู้คนและเป็นสิ่งที่กำหนดและสะท้อนกลับแนวความคิด การเรียนรู้ รวมถึงกิจกรรมทางการศึกษาให้กับผู้เรียน (Sowell, 2000) จึงจำเป็นที่โรงเรียนต้องพัฒนา หลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในอดีตหลักสูตรทางการศึกษาและการเรียนรู้เป็นเพียง กระบวนการถ่ายทอดทัศนคติ ความรู้ และทักษะ จากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าและมีการศึกษาสูงกว่า ไปสู่คนที่มีประสบการณ์และการศึกษาที่ต่ำกว่าเท่านั้น ประกอบกับโดยทั่วไปแล้วสังคมตระหนักและให้ความสำคัญว่าโรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาของสังคมเพียงแห่งเดียวที่ให้โอกาสทางการเรียนรู้ กับบุคคลในชาติ ทั้งที่การศึกษาเรียนรู้อาจเกิดขึ้นจากภายนอกห้องเรียนและอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นทฤษฎีการจัดการศึกษาจึงมิได้มุ่งเพียงแค่อุทิศเกี่ยวกับในระบบโรงเรียน หากแต่ต้องรวมถึงทฤษฎี ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับสมาชิก โดยรวมของสังคม (Gordon and Rebell, 2007) การกำหนด หลักสูตรจะต้องคำนึงถึงหลักการศึกษาคือพื้นฐานที่ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต และในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ ที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองให้สูงสุด ตามกำลังหรือศักยภาพของแต่ละคน

2.4.2 การพัฒนาผู้เรียน

อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล (2552) สมรรถนะการเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1. ความเป็นมาของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนด ไว้ดังนี้ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถ จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และ มีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียน อาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ มาตรา 30 ให้สถาน ศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา หมวด 6 มาตรฐาน และการประกันคุณภาพ การศึกษา มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการ หมวด 9 เทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้นำการวิจัยมาใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ดังนี้

1. การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียนทำวิจัย เพื่อใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถวิจัยในเรื่องที่สนใจหรือต้องการหาความรู้หรือต้องการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด ฝึกการวางแผน ฝึกการดำเนินงาน และฝึกหาเหตุผลในการตอบปัญหา โดยผสมผสานองค์ความรู้แบบบูรณาการเพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

2. การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้สอนสามารถทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาวเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้สอนสามารถทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาวเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ออกแบบ และพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ ทดลองใช้นวัตกรรม การเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการใช้นวัตกรรมนั้น ๆ และผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัย มาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิค วิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนจากการวิเคราะห์ ปัญหาสร้างแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาดำเนินการตามแนวทางที่เลือก และสรุปผลการแก้ไขปัญหา อันเป็นการฝึกทักษะ ฝึกกระบวนการคิด ฝึกการจัดการจากการเผชิญสถานการณ์จริง และปรับประยุกต์ มวลประสบการณ์มาใช้แก้ไขปัญหา

3. การวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งให้ผู้บริหารทำการวิจัย และนำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งจัดทำนโยบายและวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรที่นำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษาและเป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด

2.4.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียนในความหมายโดยทั่วไป คือ การจัดสภาพของห้องเรียนที่ส่วนใหญ่ เข้าใจกันว่าเป็นการจัดตกแต่งห้องเรียนทางวัตถุ หรือทางกายภาพให้มีบรรยากาศน่าเรียนเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้นแต่ถ้าจะพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบแล้วการบริหารจัดการชั้นเรียนนั้น ครูจะต้องมีภาระหน้าที่มากมายหลายด้าน

สุรางค์ โค้วตระกูล (2548) ได้อธิบายความหมายของการจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

หรือหมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ให้ความหมายของการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชาการ กำกับ ดูแล ชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน ซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ดังนี้

1. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และมีความปลอดภัย
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน

เป็นปัจจุบัน

5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ
6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
7. แก้ปัญหานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
8. พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
9. ประเมินการกำกับ ดูแล ชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

Kauchak and Eggen (1998) ให้คำจำกัดความการบริหารจัดการชั้นเรียนว่า ประกอบด้วย ความคิด การวางแผน และการปฏิบัติทั้งหลายทั้งปวงของครูที่สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบระเบียบ และส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเป้าหมายของการบริหารจัดการ มี 2 ประการสำคัญ คือ

1. รังสรรค์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความเป็นไปได้มากที่สุด และครูจะสามารถสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเองด้วยการถามตนเองสม่ำเสมอว่าระบบการบริหารจัดการเอื้ออำนวยให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้อย่างไรเพียงใด

2. พัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพในการจัดการและนำตนเองให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้นการบริหารจัดการชั้นเรียนจึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความเข้าใจด้วยตนเอง ประเมินตนเองและควบคุมดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสมตามวัย

Moore (2001) ให้คำจำกัดความการบริหารจัดการชั้นเรียน ว่าเป็นกระบวนการของการจัดระบบระเบียบและนำกิจการของห้องเรียนให้เกิดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน มักจะถูกรับรู้ว่าย่เกี่ยวข้องกับการรักษาระเบียบวินัยและควบคุมชั้นอย่างไรก็ตาม การเข้าใจเช่นนี้เป็นเรื่องง่ายเกินไป ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการชั้นเรียนมีหลายสิ่งทีมากกว่านี้ นั่นคือ การ สร้างและดูแลเอาใจใส่บรรยากาศแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาขององค์การมหาชน (2547, น. 6) ได้กำหนดทักษะ/กระบวนการคิดไว้ 3 ประเภท คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เนื่องจากเป็นกระบวนการคิดที่เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 4 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ “มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์”

วาริรัตน์ แก้วอุไร (2553) กล่าวว่า 1) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ การวิเคราะห์เป็นกระบวนการเรียนรู้ในการจำแนก แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ว่าคืออะไร มีองค์ประกอบอย่างไร เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างไร กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการวิเคราะห์จะนำไปสู่การค้นหาความจริงจากสิ่งที่พบและได้สัมผัสว่าประกอบด้วยอะไร เหมือนหรือแตกต่างจากสิ่งอื่นอย่างไรและเกิดจากปัจจัยใด 2) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะเป็นกระบวนการในการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้ 3) การวิจัย (Research) เป็นการค้นหาความรู้ความจริงค้นแล้วค้นอีกซึ่งจะทำให้ได้รับรู้ความรู้ ความจริงที่น่าเชื่อถือ ถูกต้อง เพราะมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการสรุปเป็นความรู้ความจริงนั้น ๆ การวิจัยเป็นกระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชาอาศัยหลักเหตุผลที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียดและเชื่อถือได้ และความรู้ความจริงนั้นจะนำไปเป็นหลักการทฤษฎี หรือข้อปฏิบัติที่ทำให้มนุษย์ได้รับรู้และนำไปเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตด้วยความสะดวกหรือป้องกันและหลีกเลี่ยงภัยอันตรายต่าง ๆ ได้

การวิเคราะห์ในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีความรู้ เจตคติ และทักษะ ซึ่งได้จากการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มี 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้ผู้เรียนจะต้องทราบความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง มีการลำดับความสำคัญของความต้องการก่อนหลังที่ความต้องการจะเรียนรู้อะไรและนำเรื่องที่มีความสำคัญลำดับแรกมากำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการเรียนรู้ ผู้เรียนจะต้องวางแผนการเรียนรู้ของตนเองว่าจะเรียน เรื่องอะไร ใช้เวลาเรียนเท่าไร เรียนรู้ด้วยวิธีใด เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ใด ต้องใช้สื่ออะไร และเมื่อมีปัญหาในการเรียนจะต้องปรึกษาใคร เมื่อได้รับความรู้แล้วจะนำความรู้ไปใช้อย่างไร ตลอดจนวางแผนการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติเพื่อแสวงหาความรู้ตามที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ในการเรียนรู้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกข้อความ การสรุปความ การเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ เช่น ศูนย์วิทยากร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคลและสื่อเทคโนโลยี เป็นต้น เมื่อได้รับความรู้แล้วควรตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ที่ได้และนำความรู้ไปใช้ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปความรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสรุปความรู้และนำเสนอความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รูปภาพ แผนภาพ แผนภูมิ ฯลฯ และอาจใช้เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการนำเสนอ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลเพื่อปรับปรุงและนำไปใช้ในการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนประเมินกระบวนการเรียนรู้ของตนเองในระหว่างการเรียนรู้ทุกขั้นตอนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและการนำไปใช้พัฒนางานต่อไป

ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานการจัดการศึกษาที่กำหนดในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ผู้เรียนจะต้องเกิดกระบวนการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนจำเป็นจะต้องบูรณาการภารกิจของการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้

1. ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ควรใช้กระบวนการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

2. ทำวิจัยเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

3. นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

ดังนั้น การใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้จึงเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นที่ผู้สอนควรนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีการดำเนินงาน ดังนี้

1. กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการ/พัฒนาการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 ทำรายงานผลการเรียนรู้

2. กระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนผู้สอนจะต้องนำวิธีวิจัยมาใช้ในการดำเนินงาน และในขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สอนทำการประเมินระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว พบว่า มีปัญหาเกิดขึ้นเล็กน้อย ผู้สอนจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และเมื่อผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 4 แล้ว พบว่า ไม่มีปัญหาผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องจัดทำรายงาน ผลการเรียนรู้เพื่อรายงานแก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้ประโยชน์ต่อไปในกรณีผู้สอนทำการประเมินผลการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 4 แล้วพบว่า มีปัญหารุนแรง หรือพบว่า มีบางเรื่องที่ต้องพัฒนาแต่ไม่อาจทำได้ทันที เช่น ผู้เรียนวิชาภาษาไทยขาดทักษะการอ่าน โดยเฉพาะการอ่านจับใจความ ผู้สอนจะต้องทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

2.1 จัดกิจกรรมแก้ปัญหา/พัฒนา

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูล/วิเคราะห์ข้อมูล

2.3 สรุปผลการแก้ปัญหา/พัฒนา

เมื่อได้ผลการแก้ปัญหา/พัฒนาแล้วผู้สอนจะต้องกลับไปประเมินผลการเรียนรู้ และรายงานต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์และเมื่อผู้สอนได้ทำวิจัยเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ได้แล้วผู้สอนจะต้องนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กระบวนการ ในการแสวงหาข้อมูลอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัย รวมทั้งสามารถวิเคราะห์งานในภาพรวม เพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.4.5 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ประเวศ วะสี (2522, น. 32-34) ได้สรุปไว้ในหนังสือกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนา ประเทศไทยท้องถิ่นเข้มแข็งว่า “โรงเรียนควรเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น”

1. โรงเรียนควรเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น ไม่ใช่ลอยตัวออกจากเรื่องของชุมชน ท้องถิ่น โดยไปเอาตำรา และกระทรวงศึกษาธิการเป็นตัวตั้ง ซึ่งระบบการศึกษาของท้องถิ่นโดยท้องถิ่น และเพื่อท้องถิ่นต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาท้องถิ่น อีก 9 เรื่อง ได้แก่

1.1 สร้างจิตสำนึกใหม่ โดยมีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกใหม่อย่างทั่วถึงให้ตื่นขึ้น จากจิตสำนึกที่หลับใหล คับแคบ ดูถูกตัวเองว่าเราเป็นคนจน คนต่ำต้อย คนไม่มีน้ำยาว่าแท้ที่จริงแล้ว เราทุกคนเป็นคนที่มีศักดิ์ศรีและมีคุณค่าของความเป็นคนเสมอกับคนอื่น ๆ และมีศักยภาพที่จะทำอะไร ดี ๆ ซึ่งความรู้ไม่ได้มีแต่ความรู้ในตำราเท่านั้น แต่คนทุกคนมีความรู้ในตัวที่ได้มาจากประสบการณ์ชีวิต และการทำงาน ความรู้ในตัวนี้สามารถเอามาทำประโยชน์ได้มากและควรนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ในการพยายามทำอะไรร่วมกันสร้างจิตสำนึกใหม่จะเป็นพลังสร้างสรรค์อย่างมหาศาล

1.2 สร้างสังคมเข้มแข็ง ความสำเร็จของท้องถิ่นอยู่ที่การมีสังคมเข้มแข็ง นั่นคือ มีการรวมตัวร่วมคิด ร่วมทำเรื่องต่าง ๆ อย่างหลากหลายเต็มพื้นที่ที่ท้องถิ่นต้องส่งเสริมการรวมตัวของผู้คน ในท้องถิ่น ทุกเพศ ทุกวัยให้ทำเรื่องต่าง ๆ ที่กลุ่มชอบ อาจเป็นกลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มหนุ่มสาว กลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพ กลุ่มสิ่งแวดล้อม กลุ่มขยะ กลุ่มศิลปะ และกลุ่มดนตรี กลุ่มการศึกษา กลุ่มสุขภาพ กลุ่มไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ฯลฯ จึงเกิดเป็นประชาสังคมในท้องถิ่น ความเป็น ประชาสังคมจึงจะทำให้เศรษฐกิจดี การเมืองดี และศีลธรรมดี

1.3 สร้างระบบเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง ระบบเศรษฐกิจที่นำไปสู่ ความร่มเย็นเป็นสุขร่วมกัน คือ ระบบเศรษฐกิจที่สร้างสัมพันธ์เต็มพื้นที่ ไม่ใช่เศรษฐกิจ จีดีพี ระบบ เศรษฐกิจ จีดีพี หรือระบบเศรษฐกิจที่เอาเงินเป็นใหญ่ กำลังล่มสลายลงไปทั่วโลกแล้วและหนีความล้ม ลายไม่พ้นเพราะระบบดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของมายาคติ ความโลภ และความฉ้อฉลต่าง ๆ ไม่ใช่ระบบ เศรษฐกิจ ศีลธรรมยอมพาโลกไปสู่หายนะอย่างรุนแรง

1.4 สร้างระบบสวัสดิการสังคมทุกชุมชนท้องถิ่นมีการสำรวจผู้ตกทุกข์ได้ยาก ผู้ถูกทอดทิ้ง เช่น คนแก่ คนจน คนเจ็บ คนพิการ เด็กกำพร้า มีการจัดหางานให้ทำมีอาสาสมัครช่วยเหลือ เชื่อมโยงอาสาสมัครกับแหล่งความรู้เพื่อการดูแลได้ถูกต้องมีกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

1.5 มีการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทุกชุมชนท้องถิ่น ต้องมีการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติต้องมีต้นไม้เพิ่มขึ้นให้มากที่สุด รักษาต้นน้ำลำธาร อนุรักษ์พันธุ์พืช พันธุ์ปลา พันธุ์สัตว์ ไม่ใช่สารพิษ มีระบบรีไซเคิลขยะเหล่านี้ เป็นต้น

1.6 พัฒนาโครงสร้างทางกายภาพและพลังงานชุมชน ทุกครอบครัวมีที่พักอาศัย ย้ายมาจัดระบบการตั้งบ้านเรือนที่น่าอยู่ ปลอดภัย งดงาม มีทางสัญจรไปมาที่เข้ากับชีวิตและธรรมชาติ ควรชวนผู้รู้มาทำวิจัยและพัฒนาพลังงานชุมชนโดยสามารถผลิตพลังงานเพื่อใช้ในชุมชนเองให้ได้มากที่สุด

1.7 ความปลอดภัย ความยุติธรรม และสันติภาพ ทุกชุมชนท้องถิ่น ควรตั้งเป้า เรื่องความปลอดภัย โดยมีมาตรฐานป้องกันอาชญากรรม อุบัติเหตุ และภัยอันตรายต่าง ๆ มีความยุติธรรม ชุมชนมีความสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

1.8 ระบบการสื่อสาร ทุกชุมชนท้องถิ่นต้องมีระบบสื่อสารที่ดี โดยคำนึงถึงการสื่อสารทุก ประเภททั้งเสียงตามสาย สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต คนในชุมชนท้องถิ่น ต้องฝึกเป็นผู้สื่อสารที่ดี

1.9 ระบบสุขภาพชุมชน ชุมชนสามารถดูแลสุขภาพด้วยตนเองมากที่สุด สามารถควบคุมโรคและสร้างเสริมสุขภาพ มีระบบบริการที่สามารถให้บริการที่จำเป็นแก่ประชาชนทั้งหมด ในชุมชนท้องถิ่น ท้องถิ่นสามารถต่อรองกับสถาบันการศึกษาให้รับรับคนของตนเข้าไปเรียนแล้วกลับมา ประจําทำงานให้ชุมชนท้องถิ่น เช่น พยาบาลของชุมชน และอื่น ๆ

จากเป้าหมายท้องถิ่นที่กล่าวไว้เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นว่า ระบบการศึกษาในท้องถิ่นต้อง โดยท้องถิ่นและเพื่อท้องถิ่น ดังนั้นทั้งครูและนักเรียนต้องเรียนรู้จากการร่วมพัฒนาท้องถิ่น อีก 9 เรื่อง ที่กล่าวไว้ข้างต้น โดยควรเลือกเรื่องที่แต่ละคนชอบไม่ว่าจะเป็นงานทางการเกษตรกรรม การช่างศิลปะ หรืออะไรอื่น ซึ่งเมื่อโรงเรียนได้มองเห็นสิ่งที่มีอยู่ในบริบททางสังคมในชุมชนท้องถิ่นและนำมาเป็นข้อมูล พื้นฐานสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับบริบททางสังคม จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างลึกซึ้งซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับเรื่อง อื่น ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่าย กับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้
2. ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษา
3. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในระดับชั้นเรียน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการ การเรียน การสอนในสถานศึกษา
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม
7. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล การจัดการศึกษา
8. นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักที่ให้สังคมมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

2.5.1 ทฤษฎีตนไม้จริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) กล่าวว่า ตนไม้จริยธรรมเป็นการวิเคราะห์สาเหตุของ พฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ ซึ่งสามารถ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ สติปัญญา สุขภาพจิต และประสบการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติ คุณธรรม ค่านิยม สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ส่วนของรากแก้ว คือ ลักษณะพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วย จิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่

1.1 สติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรมนอกเหนือการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอเจนัยและอเนกนัยด้วย คือ มีความคิดที่เหมาะสมตามอายุ คิดแบบเนระบบเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่

1.2 สุขภาพจิต มีความวิตกกังวลบ้างแต่ไม่มากนัก ได้แก่ มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการปรับตัวได้ดี มีความวิตกกังวลน้อยเหมาะสมกับสถานการณ์ มีอารมณ์มั่นคง มีความพึงพอใจ ในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

1.3 การมีประสบการณ์ทางสังคม คือ การได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวกับความอยากความต้องการประเภทต่าง ๆ ในสังคม เพื่อให้ทราบว่าการกระทำ ของตนจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางดีและทางไม่ดีแก่ผู้อื่นอย่างไรบ้างเป็นการเขาใจมนุษย์และสังคม รู้จักเอาใจเขา มาใส่ใจเรา ถ้าบุคคลมีลักษณะทางจิตใจ 3 ด้าน ที่เป็นสวนของรากแก้วของตนไม่ในปริมาณที่สูงเหมาะสม กับอายุและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เหมาะสมก็จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนา จิตลักษณะทั้ง 5 อันเป็นสาเหตุทางจิตใจที่เป็นสวนลำต้นของตนไม่ได้จากทฤษฎีตนไม้จริยธรรมของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้กล่าวว่า จิตลักษณะที่เป็นสาเหตุทางจิตใจทั้ง 3 ด้าน สามารถนำมาพัฒนา พฤติกรรม 5 ด้าน ของมนุษย์ได้ผลที่ดีที่สุด ซึ่งพฤติกรรม 5 ด้านนี้ เป็นสวนลำต้นของต้นไม้

2. สวนลำต้นของต้นไม้ คือ สาเหตุทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ คือ

2.1 ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ เป็นลักษณะไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมประเทศชาติและหลักการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวอย่างเพียงพอ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเราหรือการหยิ่งลึกทางสังคม และการมีสุขภาพจิตดี ซึ่งมีสาเหตุทางจิตใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย

2.2 ลักษณะมองอนาคตควบคุมตน คือ การรู้จักคาดการณ์ไกล รู้จักตนเองสามารถถอดถอนได้ รู้จักอดได้ รอได้อย่างเหมาะสมมีความภาคภูมิใจในการทำดีแม้จะไม่มีคนอื่นเห็น มีจิตใจเข้มแข็ง

2.3 ความเชื่ออำนาจในตน คือ เชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนมาจากการกระทำของตัวเองของ ตนเองไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญเคราะห์สิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือบุคคลอื่นที่บันดาลให้

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อ ยอมรับที่จะแก้ไขปัญหา มุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

2.5 ทศนคติคุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น ๆ คือ มองเห็นและเข้าใจคุณค่าประโยชน์ความดีของการปฏิบัติหน้าที่เกิดความพึงพอใจ มีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. สวนดอกและผลไม้บนต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเป็นพฤติกรรมของคนดี และคนเก่ง พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมของการทำความดีและละเว้นความชั่ว พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนา มีสาเหตุมาจากจิตใจเป็นส่วนของลำต้นของต้นไม้ และลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนของรากแก้วของต้นไม้

4. จิตลักษณะทั้ง 8 ประการที่หลอมรวมเป็นลำต้นและรากแก้วของต้นไม้จริยธรรม การพัฒนาเป็นลำดับขั้นตอนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เปรียบเหมือนต้นไม้ที่ออกดอกผลงดงามได้ต้อง ประกอบด้วย ราก และลำต้น ซึ่งสมบูรณ์แข็งแรงเป็นรากฐานเสียก่อนเป็นไปตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543, น. 1-16) การผลิดอกออกผล หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นก็คือ สมรรถนะของครูผู้สอนนั่นเอง

2.5.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ (Herzberg)

Herzberg (1959, pp. 112-113) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย โดยได้ทำการศึกษาและค้นพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยทำให้เกิดความไม่พอใจในงานนั้น ไม่ใช่ปัจจัยเดียวกัน เฮอร์ซเบิร์ก ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการบริหารทฤษฎีนี้ ได้กล่าวถึง ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้น ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน นักเรียน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับ ในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่นาสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายหรืองานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้เพียงลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ในสูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกอยากทำงาน ไม่ต้องการที่จะออกจากงาน หากบุคคลได้รับปัจจัยเหล่านี้ก็จะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ ประกอบด้วย 11 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่นาพอใจของบุคคล ในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนขั้นและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจน ความสามารถทำงานร่วมกันและความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับชื่ากับบุคคลทั่วไป

2.4 ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง เพื่อนด้วยกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับชื่อบุชาในการดำเนินงาน หรือยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การจัดการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อ สื่อสารในองค์กร

2.9 สถานภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สื่อการสอน อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากที่ได้รับ จากการปฏิบัติงาน

2.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อความมั่นคง ในงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ไหบุคคล เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

จากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ใหพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำทั้งสองส่วนนี้จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นั่นคือ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานนั่นเอง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของ ดวงเดือน พันธุ์นาวิณ และทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg) ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อสมรรถนะครู ผู้สอนและคนหาตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังนี้

1. ปัจจัยจิตลักษณะ ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู
2. ปัจจัยสถานการณ์ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากสังคม และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

2.6.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.6.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” มาจากคำในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973, p. 101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To Move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move a Person to a Course of Action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

2.6.1.2 แรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปพฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อม ดังนี้

- 1) ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด
- 2) ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

3) ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรมวิชาการเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4) ทศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทศนคติที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

5) ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วยคนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไวสูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

6) การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตนยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

7) ความต้องการอย่างเดียวกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8) แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9) พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อไ้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

2.6.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีนี้ เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก ก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็นจากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทายและต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นบุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขันโดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขาและเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่าย หรือยากจนเกินไปเกินกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

สรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับและความปรารถนาที่ทำให้บุคคลทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการยอมรับจากสังคมแต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

2.6.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมการอดได้รอได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคตแทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในทันทีหรืออดบำบัตความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมาหรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคตทำนองเดียวกับ อูบล เลี้ยววาริณ (2534) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการรู้จักคิดถึงอนาคตเล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลทั้งที่จะเกิดกับตนเองและสังคมในอนาคตและสามารถควบคุมตนเองให้กระทำ หรืออดเว้นการกระทำบางอย่างได้อย่างเหมาะสมเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการได้และสอดคล้องกับ กนกวรรณ อุโนใจ (2535) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต คือ การมองสู่ออนาคตของบุคคลโดยที่ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะสามารถคาดการณ์ไกล และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสมหาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อจะประสบความสำเร็จในอนาคต

Mischel (1974) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความต้องการได้รับผลในอนาคตที่ดีกว่าหรือมากกว่าที่จะได้รับในปัจจุบันมีการวางแผนเพื่อปฏิบัติตลอดจนควบคุมตนเองให้ปฏิบัติเป็นขั้นตอนตามแผนที่วางไว้ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการในอนาคต

Nurmi (1991) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะที่ซับซ้อนที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลอย่างเป็นกระบวนการที่ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Future-Oriented Motives, Interests and Goals) ขั้นนี้บุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งบุคคลมีอยู่

2. การวางแผน (Future-Oriented Planning) ขั้นนี้ บุคคลจะมีการวางแผนปฏิบัติการเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนแรก มีการตัดสินใจเลือกวิธีการ หรือแนวทางที่เหมาะสม

ตลอดจนมีการตรวจสอบว่าวิธีการหรือแนวทางนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่หาก พบว่า แผนหรือวิธีการที่เลือกไว้ไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ก็มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเสียใหม่

สรุปว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถวางแผนคาดการณ์ไกลเห็นความสำคัญของอนาคตหาแนวทางแก้ปัญหาและหาแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคตรู้จักการอดทนรออย่างเหมาะสมและสามารถให้รางวัล

2.6.3 ทักษะต่อการประกอบวิชาชีพครู

ความหมายของทัศนคติ ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียง ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2541, น. 64) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรูสึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดคนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้และความรูสึกเหล่านั้นมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

พงศ์ หรดาล (2540, น. 42) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรูสึกทางที่ ความคิดเห็น และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กร หรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยการแสดงออกในลักษณะในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, น. 138) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรูสึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่บนพอสมควร

Gibson (1997, p. 102) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสิน พฤติกรรมเป็นความรูสึกเชิงบวกหรือเชิงลบเป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อดีหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

Hornby (2001, p. 62) "Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English" ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ วิธีทางที่คุณคิดหรือรูสึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง และวิธีทางที่คุณประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณคิด หรือรูสึกอย่างไร

Newstrom and Davis (2002, p. 207) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรูสึกหรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่าพนักงานรับรู้สภาวะแวดล้อมของพวกเค้าอย่างไร และผูกพันกับการกระทำของพวกเค้า หรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไรและสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Schermerhorn (2003, p. 75) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวางแนวความคิด ความรูสึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และทัศนคตินั้น สามารถที่จะรูหรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการหรือจากการสำรวจที่เป็นทางการหรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

2.6.4 ลักษณะของทัศนคติ

เนื่องจากว่า นักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึง ลักษณะรวม ๆ ของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545, น. 138) ซึ่งลักษณะของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

2.6.4.1 ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้

2.6.4.2 ทัศนคติมีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่นานพอสมควร

2.6.4.3 ทัศนคติมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ เป็นต้น

2.6.4.4 ทัศนคติทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ

2.6.4.5 ทัศนคติบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของและบุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ ทัศนคดีย่อมมีที่หมายนั่นเอง

2.6.5 องค์ประกอบของทัศนคติ

ธีระพร อูธรรมโณ (2528, น. 162-163) กล่าวว่า องค์ประกอบของทัศนคติ มีผู้เสนอแนวคิดไว้ 3 แบบ คือ ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบ และทัศนคติแบบ 1 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือท่าทางที่ดี-ไม่ดี 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ

2. ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component)

3. ทัศนคติแบบองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

2.6.6 การเกิดทัศนคติ

การเกิดทัศนคติแต่ละประเภะนั้น จะก่อตัวขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากปัจจัย หลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริงปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละปัจจัย ปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่าขึ้นอยู่กับ การอ้างอิงเพื่อก่อนตัว เป็นทัศนคตินั้น บุคคลดังกล่าวได้เกี่ยวข้องกับสิ่งของหรือแนวความคิดที่มีลักษณะแตกต่างกันไปอย่างไร ซึ่ง Newsom และ Carrell (1981) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติและอธิบายว่า การเกิดทัศนคติประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก ได้แก่

2.6.6.1 พื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ (Historical Setting) หมายถึง ลักษณะทางด้านชีวประวัติของแต่ละคน ได้แก่ สถานที่เกิด สถานที่เจริญเติบโต สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ผ่านมาจะเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคลและเป็นปัจจัยนำไปสู่การเกิดทัศนคติของคนนั้น ๆ

2.6.6.2 สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกันและกัน เช่น การเปิดรับข่าวสาร กลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและประสบการณ์

2.6.6.3 กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ (Personality Process) และสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อน (Predispositions) เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติของผู้สอนว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญ รู้สึกดีเมื่อเห็น นักเรียนประสบความสำเร็จรวมทั้งการมีความพยายามที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

2.7.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

ความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม เป็นความจริงที่ว่าคนเราเกิดมาแล้วไม่ได้อยู่คนเดียว ในสังคมต้องการ ติดต่อ พบปะกับบุคคลอื่นเสมอบางคนอาจจะใกล้ชิดกันมาก บางคนอาจจะใกล้ชิดกันน้อย การติดต่อกันทำให้รู้จักกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์กับคนอื่นหลายคน จนกลายเป็นเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ขึ้นเครือข่ายทางสังคมเป็นเครือข่ายโยงใยที่แสดงให้เห็นว่าคนนั้น มีการติดต่อสัมพันธ์กับใครบ้าง เช่น กับคนในครอบครัวและญาติ เป็นต้น จากคนใกล้ชิดช่วยขยายวงกว้างออกไปถึงเพื่อนบ้าน เพื่อนที่เรียนหนังสือด้วยกัน เพื่อนร่วมงาน ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และสมาชิกชมรม หรือสมาคมต่าง ๆ เป็นต้น การได้ติดต่อกัน และการได้สื่อสารกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยทำให้มีโอกาสเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันบางครั้งบุคคลหนึ่งอาจจะเป็นฝ่ายให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น แต่บางครั้งอาจจะเป็นผู้รับการช่วยเหลือจากผู้อื่นด้วยการสนับสนุนเกื้อกูลกันทำให้เกิดแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

2.7.2 ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคม

แรงสนับสนุนทางสังคม มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

Cobb (1976, pp. 300-314) ให้ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคมไว้ค่อนข้างกว้าง โดยกล่าวว่า เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเขาเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า ยกย่อง รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Kahn (1979, p. 85) กล่าวว่า เป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งซึ่งมีผลทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีการยอมรับนับถือและมีการช่วยเหลือด้านวัตถุซึ่งกันและกันยอมรับในพฤติกรรมซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งหมดหรือเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง

Norbeck (1982, pp. 22-29) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคมช่วยให้บุคคลมีความเครียดลดลงจากการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เรียนรู้วิธีการเผชิญกับปัญหาที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคคลมีการรับรู้ความความรุนแรงของสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดความเครียดลดลง สามารถป้องกันการเกิดโรคและคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีแรงสนับสนุนทางสังคมจึงมีความจำเป็นต่อสุขภาพของบุคคล

Thoits (1982, pp. 145-159) ให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลในเครือข่ายของสังคม ได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์สังคม สิ่งของ ซึ่งเกิดจากมีการติดต่อกับบุคคลอื่นโดยการช่วยเหลือนี้ จะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียดและการตอบสนองต่อความเครียดได้รวดเร็วขึ้น

สรุปได้ว่า แล้วแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการปฏิสัมพันธ์ กับคนอื่นในสังคม การช่วยเหลือมีอยู่หลายประเภท เช่น ข้อมูล ข่าวสาร เงิน และแรงงาน เป็นต้น แรงสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย บุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ให้ เช่น บิดา มารดา และครู กับฝ่ายผู้รับ เช่น บุตรหรือนักเรียนได้รับคำแนะนำตักเตือนจากบุคคล ดังกล่าว เป็นต้น

2.7.3 แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคม

House (1981, pp. 94-103) ได้จำแนกบุคคลที่เป็นแหล่งแรงสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 กลุ่ม ตามลักษณะความสัมพันธ์ คือ

1. กลุ่มที่มีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันตามธรรมชาติ ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานหรือวิชาชีพ ได้แก่ คุศมรสร เครือญาติ หรือเพื่อนฝูง

2. กลุ่มที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ หมายถึง บุคคลที่ให้การช่วยเหลือบุคคลอื่นโดยเกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานหรือวิชาชีพ ซึ่งจะมีลักษณะการช่วยเหลือที่เฉพาะเจาะจงประเภทหนึ่งเป็นส่วนใหญ่ เช่น แพทย์ พยาบาล/ทีมสุขภาพ เป็นต้น

Pender (1996, pp. 257-259) แบ่งแหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น

1. กลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Natural Support Systems) ได้แก่ ครอบครัว ซึ่งเป็นกลุ่มแรงสนับสนุนทางสังคมระดับปฐมภูมิ เช่น บิดา และมารดา คอยดูแลช่วยเหลือบุตรให้กำลังใจ และให้คำแนะนำแก่บุตรหรือสมาชิกของครอบครัว

2. กลุ่มเพื่อน (Peer Support Systems) คนกลุ่มนี้ ส่วนมากเคยได้รับประสบการณ์ที่มีผลกระทบที่รุนแรงในชีวิตประสบความสำเร็จในการปรับตัว และมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นทำให้คนกลุ่มนี้ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกิดขึ้นในตัวเองจึงสามารถให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาในส่วนที่คล้ายคลึงกับประสบการณ์ที่เขาเคยประสบพบมากับเพื่อนได้

3. องค์กรศาสนา (Organized Religious Support Systems) เป็นกลุ่มองค์กรที่มีการพบปะกันในสถานที่ทางกลุ่มศาสนาจัดไว้ เพื่อให้การช่วยเหลือสนับสนุนบุคคลในศาสนานั้น ๆ

4. กลุ่มองค์กรที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือการให้ความช่วยเหลือขององค์กรทางวิชาชีพ (Organized Support Systems of Care Giving or Helping Professional) ได้แก่ กลุ่มผู้ดูแลสุขภาพ ผู้ช่วยเหลือที่มีทักษะ และการบริการที่เฉพาะเจาะจงที่ให้แก่ผู้รับบริการบุคคลจะแสวงหา กลุ่มสนับสนุนทางสังคมกลุ่มนี้ ก็ต่อเมื่อได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และเพื่อนไม่เพียงพอหรือแรงสนับสนุนนั้นไม่ได้ผลกลุ่มบุคคลในวิชาชีพด้านสุขภาพ เช่น แพทย์ และพยาบาลจะเข้ามาให้การช่วยเหลือสนับสนุนในส่วนนี้ได้

5. กลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ (Organized Support Groups Not Directed by Health Professional) ประกอบด้วย กลุ่มอาสาสมัครและกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กลุ่มอาสาสมัครเป็นกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือบุคคลที่ไม่สามารถจะจัดหาบริหารให้แก่ตนเองได้ส่วนกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่มบุคคลที่พยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิก หรือส่งเสริม

การปรับตัวไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงชีวิต ความเป็นอยู่ เช่น กลุ่มผู้มีปัญหาสุขภาพเรื้อรังกลุ่มบุคคลที่เจ็บป่วยในระยะสุดท้ายของชีวิตหรือกลุ่มบุคคลที่ติดเชื้อเอชไอวีเหมือนกัน

2.7.4 ประเภทของแรงสนับสนุนทางสังคม

การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันหรือการให้แรงสนับสนุนทางสังคมที่เป็นอยู่แต่ละสังคมนั้นมีหลายอย่าง ซึ่งถ้าจัดเป็นประเภทก็จะสามารถแบ่งแรงสนับสนุนทางสังคมได้หลายประเภท ตัวอย่างเช่น Weiss (1974, pp. 235-236) ได้แบ่งชนิดของแรงสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความผูกพันและรักใคร่สนิทสนม เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากความใกล้ชิดซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่รักและได้รับความเอาใจใส่ดูแลเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งมักจะได้รับจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรส ญาติพี่น้อง สมาชิกในครอบครัวเดียวกันถ้าบุคคลขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะรู้สึกเดียวดาย

2. การมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมของสังคมทำให้มีโอกาสอันควร รวมทั้งทำให้เกิดความห่วงใยความคิดกำลังทรัพย์และกำลังบุคคลตามโอกาสอันควรรวมทั้งทำให้เกิดความห่วงใยซึ่งกันและกันถ้าบุคคลขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณแยกออกจากสังคม รู้สึกโดดเดี่ยวขาดเพื่อนขาดที่ปรึกษาเป็นผลทำให้บุคคลขาดกำลังใจสิ้นหวังและรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการมีชีวิตอยู่

3. การได้มีโอกาสเลี้ยงดูผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในการเลี้ยงดูหรือช่วยเหลือบุคคลอื่นแล้วทำให้ตัวเองเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่ต้องการของบุคคลอื่นและผู้อื่นพึงพาได้ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจและรู้สึกว่าชีวิตนี้ไร้ค่า

4. การส่งเสริมให้รู้ถึงคุณค่าแห่งตน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับยกย่องและชื่นชมจากสถาบันครอบครัวหรือเพื่อนที่บุคคลนั้นสามารถแสดงบทบาททางสังคม ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทในครอบครัวหรือในอาชีพถ้าบุคคลขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นหรือความรู้สึกในคุณค่าของตนเองลดลง

5. ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี แรงสนับสนุนนี้เป็นความช่วยเหลือห่วงใยซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง

6. การได้รับการชี้แนะ หมายถึง การได้รับความจริงใจในการช่วยเหลือทางอารมณ์และชี้แนะข้อมูลข่าวสารจากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่นเมื่อเกิดความเครียดหรือภาวะวิกฤตเพื่อผ่อนคลายภาวะตรึงเครียดที่กำลังประสบปัญหาอยู่ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึก ท้อแท้สิ้นหวัง

House (1981, p. 201) แบ่งแรงสนับสนุนทางสังคม มี 4 ประเภท คือ

1. แรงสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการแสดงออกถึงการยกย่อง เห็นคุณค่าความรัก ความไว้วางใจ ความห่วงใย และการรับฟัง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

2. แรงสนับสนุนด้านการประเมินคุณค่า (Appraisal Support) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือข้อมูลที่นำไปใช้ประเมินตนเองในการรับรองการให้ข้อมูลย้อนกลับการเปรียบเทียบกับสังคม

3. แรงสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) ได้แก่ การให้คำแนะนำ ข้อชี้แนะ ชี้แนวทาง และการให้ข้อมูลที่สามารนำไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้

4. แร่งสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental Support) เป็นการช่วยเหลือในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้แรงงาน การให้เวลา การช่วยปรับปรุงสิ่งแวดล้อม รวมถึงการช่วยเหลือด้านสิ่งของและการให้บริการด้วย

Pender (1996, p. 257) ได้แบ่งชนิดของแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. แร่งสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการมีส่วนร่วมซึ่งอาจเป็นการช่วยในสภาวะซึมเศร้า

2. แร่งสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร (Informational Support) เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้เกิดการเข้าใจว่าอย่างไรควรทำ จึงจะมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง

3. การช่วยเหลือทางด้านทรัพยากร (Instrumental Aid) เป็นการให้ความช่วยเหลือในเรื่องงาน เช่น ช่วยเตรียมอาหาร หรือช่วยดูแลบุตรให้เพื่อมารดาได้มีเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ

4. การยอมรับ (Affirmation) การยอมรับช่วยให้บุคคลแต่ละคนเข้าใจภาวะและศักยภาพที่เป็นจริงของตนเอง ดังนั้นจึงสามารถสรุปว่าแรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการดูแลเอาใจใส่ การยอมรับนับถือ การเห็นคุณค่า การได้รับการยกย่องโดยมีความผูกพันซึ่งกันและกันจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และชุมชน ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ การให้สิ่งของการให้ความช่วยเหลือ ให้เวลาให้ความคิดเห็นให้ข้อมูลข่าวสาร ช่วยแก้ปัญหาหรือบรรเทาความเดือดร้อน

2.7.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อองค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะของงานว่างานนั้นว่าเป็นงานที่จำเจหรือท้าทายความสามารถก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

เจียมจิตร สีฟ้า (2545) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับ องค์กรและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรัตน์ พันธศรีมิ่งกร (2540) ซึ่งศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีของคุณลักษณะงาน ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ ความรับผิดชอบและการรับรู้ในผลของงานเป็นสิ่งที่สามารถทำนายแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

สรุปได้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กรการเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเองจึงมีความสำคัญต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัย ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการดำเนินงานของสถานศึกษาในประเทศเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การโดยเน้นการศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาสมรรถนะหลักสมรรถนะในงานวิเคราะห์ความแตกต่างของสมรรถนะหลักสมรรถนะในงานประสิทธิผลขององค์การผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักสมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลขององค์การ โดยผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลักสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงานจำแนกได้ 20 สมรรถนะ โดยมีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ 2) ความแตกต่างของสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงก่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีสมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ และสมรรถนะในงานทุกสมรรถนะในกลุ่มงานส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยตามที่เป็จริงต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ส่วนภายหลังการพัฒนาสมรรถนะหลักเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานของทุกกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่าระดับความคาดหวัง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 3) ความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่เป็จริงภายหลังการพัฒนา เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนพัฒนามีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพขององค์การมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้านสูงขึ้น 4) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานภายหลังการพัฒนารวมทุกด้านและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ 5) ไม่มีตัวพยากรณ์ที่ดีพอที่สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

รัศมี สีहनันท์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวชี้วัดของสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อย ทั้งสิ้น 79 ตัวชี้วัด ซึ่งจำแนกตามสมรรถนะย่อย ดังนี้ 1.1) ความรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อย ทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด 1.2) ความอดทนและความรับผิดชอบ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 5 ตัวชี้วัด 1.3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้ นำทางวิชาการ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 12 ตัวชี้วัด 1.4) มีวิสัยทัศน์ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 6 ตัวชี้วัด 1.5) ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 13 ตัวชี้วัด 1.6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูมีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อย ทั้งสิ้น 35 ตัวชี้วัด 2) สมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมิน พบว่า ด้านความรัก ความเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน ด้านความอดทนและรับผิดชอบ ด้านความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้ นำ

ทางวิชาการด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านศรัทธาในวิชาชีพครู และด้านปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04-4.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($3.98 \leq \bar{X} \leq 4.69$)

ฐิติพงษ์ ตรีศร (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 483 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบค่า (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริการที่ดี 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการพัฒนาตนเอง 6) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ และ 7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาจะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาล ชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง มีสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชน การพัฒนาผู้เรียนและภาวะผู้นำครู มีสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 3) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อิสหาค นุ้ยเส๊ะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสองสมรรถนะ โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน รองลงมา และเมื่อพิจารณารายด้านในทั้งสองสมรรถนะ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลัก ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อในสมรรถนะหลัก ผลการวิจัย พบว่า 1.1) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก 1.2) สมรรถนะการบริการที่ดี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการส่วนให้บริการอย่างรวดเร็วทันใจ ไม่ล่าช้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.3) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง ทุกครั้งที่มีโอกาสมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพส่วนให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 1.4) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด-รองลงมา คือ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 1.5) สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณีที่สอดคล้องกับหลักการอิสลามส่วนปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก 2) สมรรถนะประจำสายงาน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนสมรรถนะ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อในสมรรถนะประจำสายงาน ผลการวิจัย พบว่า 2.1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน รองลงมา คือ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและใช้เทคโนโลยี/คอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ โดยสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก 2.3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นกับแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่ระบบปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการอย่างเป็นระบบตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.5) สมรรถนะภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้างยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้และริเริ่มปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ตามทัศนะของครูอิสลามศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน 3.1) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลตามทัศนะของครูอิสลามศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน ที่มีตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3.2) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูลตามทัศนะของครูอิสลามศึกษาและผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัย ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในการดำเนินงานของสถานศึกษาต่างประเทศเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

Miller (1989, p. 320) ได้ทำการศึกษา การกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน พัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา จากการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับและความเข้าใจ

Hightt (1989, p. 115) ได้ทำการศึกษา พื้นฐานคุณลักษณะของครูที่ที่ความมุ่งมั่น ในการสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่ จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครู จำนวนร้อยละ 44 ของครู จากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ ทักษะ ความชำนาญการ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอนและยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

Beck (1990, p. 127) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของครู พบว่า ครูดีในสายตานักเรียน คือ ครูที่มีคุณสมบัติในด้านการให้ความรัก ความเอาใจใส่นักเรียน และมีคุณสมบัติที่จะให้ความรู้ ความช่วยเหลือแก่นักเรียนในด้านการเรียนพื้นฐานกับจะต้องรวมถึงการส่งเสริมให้กำลังใจนักเรียนในด้านการเรียนด้วย

Jones (1990, p. 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของอาจารย์วิทยาลัยที่มีต่อการประเมินผล อาจารย์ของนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแคนซัส วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ มี 3 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของอาจารย์ประจำวิทยาลัยชุมชนแคนซัสที่มีประโยชน์ของการประเมินอาจารย์ เพื่อทราบประสิทธิภาพของอาจารย์เหล่านั้น 2 ประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์ เพื่อทราบการพัฒนาของอาจารย์ 3 ประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์เพื่อให้รางวัลแก่อาจารย์ใช้แบบวัดทัศนคติ แบบลิเคิร์ตสเกล ประชากรเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,044 คน ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติของอาจารย์ที่มีต่อประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์ของนักศึกษา เพื่อทราบประสิทธิภาพของอาจารย์การพัฒนาและการให้รางวัลอาจารย์

Al-Thubiti (1991, อ้างถึงใน ประถม นิธิรัมย์, 2551, น. 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผล การปฏิบัติงานของครูในซาอุดีอาระเบีย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 130 คน ที่เริ่มต้น สอนในปี 1986 การให้การศึกษากับครูนั้นดูจากสถาบันผลิตครูส่วนการฝึกอบรมครูนั้น ดูจากการฝึกครูในเวลามากกว่าสองปี ประเมินผลครูในด้านประสิทธิภาพการสอน โดยภาพรวม การสอน ภาคปฏิบัติ และความสามารถในการใช้ทฤษฎีการสอน ฉะนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการเหล่านั้นจึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน

Dennis (1995, p. 86) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เกี่ยวกับผลกระทบวิธีการนิเทศด้วยตนเอง สำหรับผู้รับการอบรมเป็นผู้แนะแนว พบว่า วิธีการนิเทศด้วยตนเองเพื่อเพิ่มการพัฒนาครูมืออาชีพ และความสามารถในการนิเทศให้เกิดการพัฒนาอัตโนมัติ โดยใช้สถิติแบบ Non-Parametri ในการทดสอบ ผลกระทบดังกล่าวปรากฏว่าไม่มีผลกระทบต่อวิธีการนิเทศตนเองแต่อย่างใด

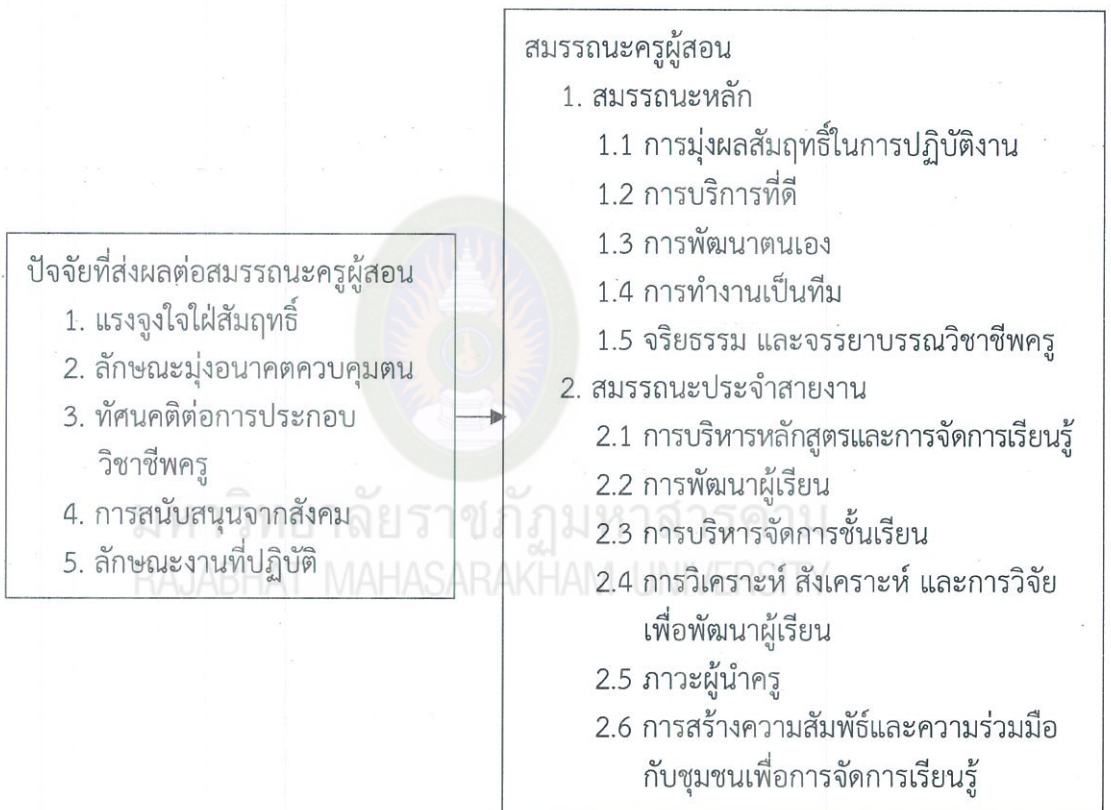
สรุปได้ว่า การสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ จากนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ที่สนใจไม่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ที่สนใจไม่สัมฤทธิ์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 2.6 สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู	เจียมจิต สีฟ้า (2545)	ศักดิ์ไทย สุรกิจวรร (2545)	พรรัตน์ พันธ์รัมย์กร (2540)	McClell (1940)	Kidd (1973)	Mischel (1974)	Cobb (1976)	Lovell (1980)	Nurmi (1991)	Domjan (1996)	Pender (1996)	Gibson (1998)
1. แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	-	-	-	√	√	-	-	√	-	√	-	-
2. ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน	-	-	-	-	-	√	-	-	√	-	-	-
3. ที่สนใจไม่สัมฤทธิ์ การประกอบ วิชาชีพครู	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√
4. การสนับสนุน จากสังคม	-	-	-	-	-	-	√	-	-	-	√	-
5. ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	√	-	√	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน และการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลจำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนยังจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอีกด้วย อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตราฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้ ซึ่งจะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการแข่งขันสูง ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน ต่อไป ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งหมด 1,965 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 55 โรงเรียน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการใช้สูตรหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727) ซึ่งสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-1)$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร
 e = ความคาดเคลื่อนที่ยอมรับให้ = .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{1,965}{1 + 1,965 \times 0.05^2} \\ &= 332.34 \text{ ผู้วิจัยได้ปรับกลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 333 คน} \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ข้อ	ขนาดของสถานศึกษา	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	ขนาดเล็ก	38	608	104
2.	ขนาดกลาง	12	680	115
3.	ขนาดใหญ่	3	213	36
4.	ขนาดใหญ่พิเศษ	2	464	78
รวม 4 ขนาด		55	1,965	333

3.1.3 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

3.2.2 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1932, pp. 5-7) แต่ละข้อจะแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 หมายถึง ครูในสถานศึกษา มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด

ระดับที่ 2 หมายถึง ครูในสถานศึกษา มีระดับสมรรถนะน้อย

ระดับที่ 3 หมายถึง ครูในสถานศึกษา มีระดับสมรรถนะปานกลาง

ระดับที่ 4 หมายถึง ครูในสถานศึกษา มีระดับสมรรถนะมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง ครูในสถานศึกษา มีระดับสมรรถนะมากที่สุด

3.2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.3.1 ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษากำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแล้วขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรอบแบบสอบถามในขั้นต้น

3.2.3.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถามรูป

3.2.3.4 นำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อบกพร่องที่พบมาปรับปรุงแก้ไข

3.2.3.5 นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

3.2.3.6 รวบรวมข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒินำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำมาจัดทำแบบสอบถามให้ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3.2.3.7 นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ต่อไป

3.2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.2.3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (1977, อ้างถึงใน สมนึก ภัททิยธานี, 2544, น. 219-233) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน - 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum X}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum X$ แทน ผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ 1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูง ใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถามและการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วาริช ราศรี วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้านการวิจัย

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาภาษาไทย ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้านภาษา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาประชากรศาสตร์ ตำแหน่ง อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้านสถิติสำหรับการวิจัย

3.2.3.2 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ครู ในเขตอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 คน แล้วนำแบบสอบถามหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-Total Correlation) ได้ค่าระหว่าง .248-.746 และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ. 90

3.2.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย อีกครั้งหนึ่ง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือ ในการเก็บข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยประสานงานและขอความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดครูผู้สอน ซึ่งเป็นประชากรได้ทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.3.3 ผู้วิจัย ได้รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย โดยผ่านระบบ Google Forms

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความหมายตามเกณฑ์ โดยใช้แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 121) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วยการแจกแจงความถี่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย
2. ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย เพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที
X_1	แทน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_2	แทน	ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน
X_3	แทน	ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู
X_4	แทน	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม
X_5	แทน	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y	แทน	สมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
\hat{Y}	แทน	ค่าคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

4.3 ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
1.1	ชาย	134	40.2
1.2	หญิง	199	59.8
	รวม	333	100.0
2.	ขนาดของโรงเรียน		
2.1	โรงเรียนขนาดเล็ก	88	26.4
2.2	โรงเรียนขนาดกลาง	134	40.2
2.3	โรงเรียนขนาดใหญ่	81	24.3
2.4	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	30	9.0
	รวม	333	100.0
3.	สถานะ		
3.1	ครู ผู้ที่ปฏิบัติหน้าด้านการบริหารงานของโรงเรียน	133	39.9
3.2	ครู ผู้ที่ปฏิบัติงานการสอน	200	60.1
	รวม	333	100.0

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.	วิทยฐานะ		
3.1	ครูผู้ช่วย	70	21.0
3.2	คศ.1	76	22.8
3.3	คศ.2	129	38.7
3.4	คศ.3	58	17.4
	รวม	333	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 คน จำแนกได้ดังนี้

- ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2
- ด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 134 คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9
- ด้านสถานะ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้ที่ปฏิบัติงานการสอน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และเป็นครูผู้ที่ปฏิบัติหน้าด้านการบริหารงานของโรงเรียน จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9
- ด้านวิทยฐานะ พบว่า ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ คศ.2 จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา วิทยฐานะ คศ.1 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ครูผู้ช่วย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21 และวิทยฐานะ คศ.3 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ในสถาน
ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.99	0.85	มาก	2
2.	ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	3.81	0.69	มาก	4
3.	ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู	3.74	0.96	มาก	5
4.	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม	3.97	0.88	มาก	3
5.	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.19	0.80	มาก	1
	โดยรวม	3.94	0.84	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 ผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
($\bar{X} = 4.19$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.99$) ปัจจัยด้าน การสนับสนุนจากสังคม ($\bar{X} = 3.97$)
ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ($\bar{X} = 3.81$) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู
($\bar{X} = 3.74$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มักจะทุ่มเทความพยายามให้งานที่รับผิดชอบเสมอ	3.82	0.86	มาก
2.	มักจะทำงานประสบผลสำเร็จมากกว่าที่คาดการณ์ไว้เสมอ	4.00	0.82	มาก
3.	เมื่อเริ่มต้นทำงานใด ต้องพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จเสมอ	4.11	0.87	มาก
4.	สามารถทำงานใดงานหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย	3.93	0.89	มาก
5.	เมื่อยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใดจะพยายามทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ	4.10	0.81	มาก
โดยรวม		3.99	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เมื่อเริ่มต้นทำงานใด ต้องพยายามทำงานนั้นจนสำเร็จเสมอ ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด จะพยายามทำงานนั้นอีกจนกว่าจะสำเร็จ ($\bar{X} = 4.11$) มักจะทำงานประสบผลสำเร็จมากกว่าที่คาดการณ์ไว้เสมอ ($\bar{X} = 4.00$) สามารถทำงานใดงานหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย ($\bar{X} = 3.93$) และมักจะทุ่มเทความพยายามให้งานที่รับผิดชอบเสมอ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ยินดีที่จะเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาต่อทุกครั้งที่มีโอกาส	3.89	0.54	มาก
2.	คิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต	3.77	0.46	มาก
3.	พยายามใช้เงินอย่างประหยัดและเก็บออมเพื่ออนาคต	3.74	0.78	มาก
4.	มุ่งมั่นในการทำงานเพื่ออนาคตที่ดีของตนเอง	3.83	0.95	มาก
5.	เตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อจะทำงานสำคัญ	3.82	0.74	มาก
โดยรวม		3.81	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ยินดีที่จะเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาต่อทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 3.89$) มุ่งมั่นในการทำงานเพื่ออนาคตที่ดีของตนเอง ($\bar{X} = 3.82$) เตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อจะทำงานสำคัญ ($\bar{X} = 3.82$) คิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต ($\bar{X} = 3.77$) พยายามใช้เงินอย่างประหยัดและเก็บออมเพื่ออนาคต ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู

ข้อ	ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะทำหน้าที่ให้เต็มความสามารถ	3.72	0.99	มาก
2.	วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญต่อสังคมมาก	3.81	1.01	มาก
3.	มีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ	3.74	0.95	มาก
4.	ถ้ามีโอกาสเลือกต้องการเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่อาชีพครู	3.77	0.84	มาก
5.	มีความภูมิใจในวิชาชีพครู	3.67	1.00	มาก
โดยรวม		3.74	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญต่อสังคมมาก ($\bar{X} = 3.81$) ถ้ามีโอกาสเลือกต้องการเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่อาชีพครู ($\bar{X} = 3.77$) มีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.74$) มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะทำหน้าที่ให้เต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.72$) และมีความภูมิใจในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

ข้อ	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ครอบครัวได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ในการทำงานเสมอ	3.84	0.92	มาก
2.	การปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้วยดีเสมอ	3.95	0.87	มาก
3.	ชุมชนให้การสนับสนุนในการทำงานหรือทำโครงการต่าง ๆ	3.97	0.86	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเป็นอย่างดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.99	0.89	มาก
5.	นักเรียนให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ	4.08	0.85	มาก
โดยรวม		3.97	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ นักเรียนให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.08$) ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือเป็นอย่างดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.99$) ชุมชนให้การสนับสนุนในการทำงานหรือทำโครงการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.97$) การปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้วยดีเสมอ ($\bar{X} = 3.95$) ครอบครัวได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน	3.99	0.87	มาก
2.	หน้าที่การงานช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม	3.92	0.96	มาก
3.	ภาระงานที่รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมและท้าทายความสามารถ	4.25	0.66	มากที่สุด
4.	ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.43	0.81	มากที่สุด
5.	มีการพัฒนาตนเองและงานวิชาการเพื่อยกระดับวิทยฐานะของตนเอง	4.36	0.71	มากที่สุด
โดยรวม		4.19	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$) มีการพัฒนาตนเองและงานวิชาการเพื่อยกระดับวิทยฐานะของตนเอง ($\bar{X} = 4.36$) ภาระงานที่รับผิดชอบ อยู่มีความเหมาะสมและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.25$) มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน ($\bar{X} = 3.99$) และหน้าที่การงานช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.92$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อ	สมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	ระดับสมรรถนะ			
		\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.14	0.86	มาก	3
2.	การบริการที่ดี	3.98	0.64	มาก	7
3.	การพัฒนาตนเอง	4.17	0.70	มาก	2
4.	การทำงานเป็นทีม	4.19	0.69	มาก	1
5.	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.12	0.69	มาก	4
6.	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3.89	0.91	มาก	8
7.	การพัฒนาผู้เรียน	3.78	0.58	มาก	10
8.	การบริหารจัดการชั้นเรียน	3.82	0.90	มาก	9
9.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.99	0.87	มาก	6
10.	ภาวะผู้นำครู	4.01	0.85	มาก	5
11.	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	3.59	0.69	มาก	11
โดยรวม		3.97	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.19$) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.17$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.12$) ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.01$) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.99$) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.98$) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.89$) การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.82$) การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.78$) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.24	0.84	มากที่สุด
2.	กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในทุกภาคเรียน	4.29	0.78	มากที่สุด
3.	วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.22	0.83	มากที่สุด
4.	ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.08	0.88	มาก
5.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.53	0.68	มากที่สุด
6.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ	3.48	1.17	มาก
โดยรวม		4.14	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.53$) กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในทุกภาคเรียน ($\bar{X} = 4.29$) วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.24$) วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X} = 4.22$) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.08$) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริการที่ดี

ข้อ	การบริการที่ดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ	3.53	0.75	มาก
2.	บริการรวดเร็ว ไม่ล่าช้าตามเวลาที่เหมาะสม	3.51	0.54	มาก
3.	ให้บริการด้วยความเคารพ ให้เกียรติต่อผู้มารับบริการ	4.48	0.71	มากที่สุด
4.	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจในการให้บริการ	4.46	0.67	มากที่สุด
5.	ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มารับบริการ	3.82	0.54	มาก
6.	ให้บริการโดยยึดความต้องการผู้รับบริการเป็นหลัก	4.06	0.65	มาก
	โดยรวม	3.98	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริการที่ดี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ให้บริการด้วยความเคารพ ให้เกียรติต่อผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 4.48$) ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น เต็มอกเต็มใจในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.46$) ให้บริการโดยยึดความต้องการผู้รับบริการเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.06$) ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.82$) ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ต่อผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.53$) บริการรวดเร็ว ไม่ล่าช้าตามเวลาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การพัฒนาตนเอง

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.05	0.45	มาก
2.	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.65	มาก
3.	ศึกษาค้นคว้า หาคำรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.36	0.84	มากที่สุด
4.	มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	4.22	0.76	มากที่สุด
5.	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.24	0.73	มาก
6.	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.26	0.75	มากที่สุด
โดยรวม		4.17	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การพัฒนาตนเอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ศึกษาค้นคว้า หาคำรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.36$) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.26$) เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.24$) มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 4.22$) ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.05$) วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การทำงานเป็นทีม

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.35	0.68	มากที่สุด
2.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.67	มากที่สุด
3.	ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	4.18	0.66	มาก
4.	ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.14	0.72	มาก
5.	มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.08	0.70	มาก
6.	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	4.09	0.70	มาก
โดยรวม		4.19	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.35$) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.30$) ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ($\bar{X} = 4.18$) ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.14$) แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส ($\bar{X} = 4.09$) มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ข้อ	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ของวิชาชีพ	4.20	0.63	มาก
2.	เสียสละ อุทิศตน เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.31	0.73	มากที่สุด
3.	สนับสนุน และเข้าร่วมกิจการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.14	0.67	มาก
4.	ยกย่อง ชมเชยบุคคลอื่นที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ	4.11	0.68	มาก
5.	มีความตรงต่อเวลา	3.95	0.70	มาก
6.	ปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	4.02	0.72	มาก
โดยรวม		4.12	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เสียสละ อุทิศตน เพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.31$) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.20$) สนับสนุน และเข้าร่วมกิจการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.14$) ยกย่อง ชมเชยบุคคลอื่นที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.11$) ปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี ($\bar{X} = 4.02$) มีความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	สร้าง/พัฒนาปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการพิเศษ	3.82	0.86	มาก
2.	มีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	4.00	0.82	มาก
3.	มีการกำหนดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างและธรรมชาติระหว่างบุคคล	4.11	0.87	มาก
4.	มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับวัยและความต้องการของผู้เรียน	3.93	0.89	มาก
5.	มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	3.59	0.95	มาก
6.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	3.89	1.07	มาก
	โดยรวม	3.89	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการกำหนดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง และธรรมชาติระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.11$) มีการประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับวัยและความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.93$) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.89$) สร้าง/พัฒนาปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการพิเศษ ($\bar{X} = 3.82$) มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต. 24 จำแนกเป็นรายข้อ การพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การพัฒนาผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	3.77	0.45	มาก
2.	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	3.74	0.57	มาก
3.	มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.82	0.58	มาก
4.	มีการสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	3.82	0.61	มาก
5.	มีการจัดกิจกรรมฟื้นฟูศักยภาพด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญาของผู้เรียนให้มีพัฒนาการและพร้อมที่จะเรียนรู้	3.72	0.42	มาก
6.	มีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	3.81	0.84	มาก
โดยรวม		3.78	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.82$) มีการสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.82$) มีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.81$) มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.77$) มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม ($\bar{X} = 3.74$) มีการจัดกิจกรรมฟื้นฟูศักยภาพด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญาของผู้เรียนให้มีพัฒนาการและพร้อมที่จะเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อ	การบริหารจัดการชั้นเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.74	0.95	มาก
2.	มีการส่งเสริมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	3.77	0.84	มาก
3.	มีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย	3.67	1.00	มาก
4.	มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	3.84	0.92	มาก
5.	มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.95	0.87	มาก
6.	มีการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	3.97	0.86	มาก
โดยรวม		3.82	0.90	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.97$) มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.95$) มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.84$) มีการส่งเสริมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.77$) มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.74$) มีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน	3.99	0.89	มาก
2.	มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาภาวะสุขภาพปัจจุบัน	4.08	0.85	มาก
3.	มีการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.99	0.87	มาก
4.	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	3.92	0.96	มาก
5.	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.25	0.66	มากที่สุด
6.	มีการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	3.68	0.98	มาก
โดยรวม		3.99	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.25$) มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาภาวะสุขภาพปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.08$) มีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.99$) มีการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎีและวิธีแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ($\bar{X} = 3.99$) มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ($\bar{X} = 3.92$) มีการจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ภาวะผู้นำครู

ข้อ	ภาวะผู้นำครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น	4.36	0.71	มากที่สุด
2.	มีการกระตุ้นแรงจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	3.60	0.92	มาก
3.	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้น การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.29	0.78	มากที่สุด
4.	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.83	มากที่สุด
5.	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผน อย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ โรงเรียน	4.08	0.88	มาก
6.	มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรม	3.49	1.00	มาก
โดยรวม		4.01	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายข้อ ภาวะผู้นำครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X} = 4.36$) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.29$) มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$) มีการกระตุ้นแรงจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.60$) มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายชื่อ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในกาติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.48	0.77	มาก
2.	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	3.53	0.78	มาก
3.	เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน	3.51	0.64	มาก
4.	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.61	0.58	มาก
5.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.59	0.75	มาก
6.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	3.82	0.62	มาก
โดยรวม		3.59	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกเป็นรายชื่อ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.82$) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.61$) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.59$) ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ($\bar{X} = 3.53$) เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในระดับชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.51$) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในกาติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.48$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 5 ตัวแปร และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะสูงไปด้วยและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะต่ำและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งจะสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า (Correlation Coefficient (r)) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Hinkle, 1988, p. 118) ดังนี้

r มีค่า .90–1.00 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

r มีค่า .70–.90 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

r มีค่า .50–.70 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

r มีค่า .30–.50 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

r มีค่า .00–.30 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าไม่เกิน 0.80 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multicollinearity) ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไปจนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

X_1 แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

X_2 แทน ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

X_3 แทน ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู

X_4 แทน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

X_5 แทน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	1	-	-	-	-
X ₂	.536**	1	-	-	-
X ₃	.513**	.604**	1	-	-
X ₄	.587**	.253**	.413**	1	-
X ₅	.423**	.472**	.635**	.538**	1

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .253-.635 ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน .80 ที่จะก่อให้เกิดปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) เมื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบดูว่าตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกัน และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ (Multicollinearity) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใช้การวิเคราะห์ด้วย (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ปัจจัย คือ

X₁ แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

X₂ แทน ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

X₃ แทน ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู

X₄ แทน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

X₅ แทน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 Y ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ข้อ	ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a	ค่าคงที่ (Constant)	1.464	.073	-	20.145	.000
1.	ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1)	.252	.020	.423	12.867	.000*
2.	ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_3)	.155	.016	.295	9.547	.000*
3.	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม (X_4)	.108	.022	.193	4.887	.000*
4.	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5)	.117	.028	.153	4.120	.000*

$R = .916$, $R^2 = .838$

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Y) เท่ากับ 0.916 ($R = .916$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Y) ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Y) เท่ากับ .838 ($R^2 = .838$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Y) ได้ร้อยละ 83.80

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ($\beta = .423$)

3.2 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_3) ($\beta = .295$)

3.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม (X_4) ($\beta = .193$)

3.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5) ($\beta = .153$)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.464 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Y} = 1.464 + .252 (X_1) + .155 (X_3) + 0.108 (X_4) + 0.117 (X_5)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = B_1z_1 + B_2z_2 + \dots + B_nz_n$

$$\text{แทนค่าในสูตร } \hat{Z} = .423 (X_1) + .295 (X_3) + 0.193 (X_4) + 0.153 (X_5)$$

เมื่อ \hat{Y} และ \hat{Z} = ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัย ด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (X_2)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตารางที่ 4.22 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ข้อ	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	ความถี่
1.	ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	
1.1	ควรมีการคาดการณ์ความสำเร็จความก้าวหน้าในสายงานและวางแผนในการทำงานเพื่อพัฒนาวิทยฐานะของตนเอง	30
1.2	ผู้บริหารควรกระตุ้นโดยการมอบหมายงานและบทบาทหน้าที่ใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ปฏิบัติงาน	27
1.3	มีการประชุมวางแผนผู้บริหารและครู เพื่อสร้างความเข้าใจของทีมงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้น	21
2.	ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	
2.1	มีระเบียบวินัยในตนเองพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ในยุคที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19	31
2.2	แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของอาชีพ ตำแหน่งการทำงาน	28
2.3	แบ่งเวลาทำผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะและปรับปรุงผลงานให้มีความทันสมัยสามารถนำไปใช้งานได้จริง	15
3.	ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู	
3.1	มีการมอบรางวัลและชื่นชมความสำเร็จของครูที่มีความสามารถ	24
3.2	ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ต่อนักเรียนและวิชาชีพ	16
3.3	ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูแสดงศักยภาพของตนเองในการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	8
4.	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม	
4.1	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดอบรมการจัดการศึกษาแบบออนไลน์ที่มีคุณภาพเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19	31

(ต่อ)

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	ความถี่
4.2	ผู้ปกครองควรเป็นแบบอย่างที่ดีและดูแลบุตร หลานอย่างใกล้ชิด และส่งเสริม ทางการศึกษาอย่างเต็มที่	25
4.3	ผู้ปกครองควรปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่บุตร หลาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง	13
5.	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
5.1	สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ แสวงหาวิธีสร้าง ความดึงดูดใจให้นักเรียน ตลอดจนวิธีการประเมินผลที่มีคุณภาพ	24
5.2	มีการออกแบบและกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเองได้ และกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลงาน	18
5.3	ต้องเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง มีความเมตตาต่อศิษย์ มีความเสียสละ และแลกเปลี่ยน ใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการความรู้	7

ตารางที่ 4.22 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรมีการคาดการณ์ความสำเร็จความก้าวหน้า
ในสายงานและวางแผนในการทำงานเพื่อพัฒนาวิถีสอนของตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้นโดยการมอบ
หมายงานและบทบาทหน้าที่ใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ปฏิบัติงาน มีการประชุมวางแผนผู้บริหาร
และครู เพื่อสร้างความเข้าใจของทีมงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจัดขึ้น

2. ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ มีระเบียบวินัยในตนเอง
พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ในยุคที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 แสวงหา
ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของอาชีพ
ตำแหน่งการทำงาน แบ่งเวลาทำผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะและปรับปรุงผลงานให้มีความทันสมัย
สามารถนำไปใช้งานได้จริง

3. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ มีการมอบรางวัล
และชื่นชมความสำเร็จของครูที่มีความสามารถ ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการ
ดำเนินการพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนต่อนักเรียนและวิชาชีพ
ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูแสดงศักยภาพของตนเองในการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขปัญหา
ร่วมกัน

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมี
การจัดอบรมการจัดการศึกษาแบบออนไลน์ที่มีคุณภาพ เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสถานการณ์การแพร่

ระบอบ COVID-19 ผู้ปกครองควรเป็นแบบอย่างที่ดีและดูแลบุตร หลานอย่างใกล้ชิด และส่งเสริมทางด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ ผู้ปกครองควรปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่บุตร หลาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง

5. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนแบบออนไลน์ แสวงหาวิธีสร้างความดึงดูดใจให้นักเรียน ตลอดจนวิธีการประเมินผลที่มีคุณภาพ มีการออกแบบและกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเองได้ และกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน ต้องเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง มีความเมตตาต่อศิษย์ มีความเสียสละ และแลกเปลี่ยนใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการความรู้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัย ได้ทำการสรุป อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

5.1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิจัย พบว่า

5.1.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 333 คน จำแนกได้ดังนี้

1) ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2

2) ด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9

3) ด้านสถานะ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้ปฏิบัติงานการสอน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 และเป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าด้านการบริหารงานของโรงเรียน จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9

4) ด้านวิทยฐานะ พบว่า ส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ คศ.2 จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา วิทยฐานะ คศ.1 จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ครูผู้ช่วย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21 และวิทยฐานะ คศ.3 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4

5.1.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.19$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.99$) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม ($\bar{X} = 3.97$) ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ($\bar{X} = 3.81$) และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.74$)

5.1.1.3 ระดับสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.19$) การพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.17$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.12$) ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.01$) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.99$) การบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.98$) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.89$) การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.82$) การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.78$) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.59$)

5.1.2 **วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Y) เท่ากับ 0.916 ($R = .916$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร รวมกัน มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Y) ในระดับสูง

5.1.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Y) เท่ากับ .838 ($R^2 = .838$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถ อธิบายสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Y) ได้ร้อยละ 83.80

5.1.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับ จากตัวแปรที่มีผลต่อ การผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ($\beta = .423$)

2) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_3) ($\beta = .295$)

3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม (X_4) ($\beta = .193$)

4) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5) ($\beta = .153$)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.464 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของ ตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนน มาตรฐาน (β) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Y} = 1.464 + .252 (X_1) + .155 (X_3) + 0.108 (X_4) + 0.117 (X_5)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = B_1z_1 + B_2z_2 + \dots + B_nz_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Z} = .423 (X_1) + .295 (X_3) + 0.193 (X_4) + 0.153 (X_5)$

เมื่อ \hat{Y} และ \hat{Z} = ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะ มุ่งอนาคตควบคุมตน (X_2)

5.1.3 **วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังนี้

5.1.3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรมีการคาดการณ์ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในสายงานและวางแผนในการทำงานเพื่อพัฒนาวิทยฐานะของตนเอง ผู้บริหารควรกระตุ้น โดยการมอบหมายงานและบทบาทหน้าที่ใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ปฏิบัติงาน มีการประชุมวางแผน ผู้บริหารและครู เพื่อสร้างความเข้าใจของทีมงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้น

5.1.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ มีระเบียบวินัย ในตนเองพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ในยุคที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของอาชีพ ตำแหน่งการทำงาน แบ่งเวลาทำผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะและปรับปรุงผลงานให้มีความทันสมัย สามารถนำไปใช้งานได้จริง

5.1.3.3 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ มีการมอบรางวัล และชื่นชมความสำเร็จของครูที่มีความสามารถ ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการดำเนินการพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ มีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนต่อนักเรียน และวิชาชีพ ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูแสดงศักยภาพของตนเองในการจัดการเรียนการสอนและการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน

5.1.3.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดอบรมการจัดการศึกษาแบบออนไลน์ที่มีคุณภาพ เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ทันกับสถานการณ์ การแพร่ระบาด COVID-19 ผู้ปกครองควรเป็นแบบอย่างที่ดีและดูแลบุตร หลานอย่างใกล้ชิดและส่งเสริม ทางด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ ผู้ปกครองควรปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่บุตรหลาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยในตนเอง

5.1.3.5 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนา การเรียนการสอนแบบออนไลน์ แสวงหาวิธีสร้างความดึงดูดใจแก่นักเรียน ตลอดจนวิธีการประเมินผล ที่มีคุณภาพ มีการออกแบบและกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเองได้และกำหนดตัวชี้วัดในการ ประเมินผลงานต้องเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง มีความเมตตาต่อศิษย์ มีความเสียสละ และแลกเปลี่ยน ใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการความรู้

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ อภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความตื่นตัว ในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ที่ใช้ระบบออนไลน์ทั้งหมดทำให้ต้องพัฒนา ตนเองให้มีพร้อมทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะการถ่ายทอดที่น่าสนใจ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย ดังนั้นครูจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยด้านที่มีผลการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริการที่ดีและวินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มีผลการประเมิน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดการ เรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์วรา ผลเจริญ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลัก ของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของญานี ล้วนประเสริฐ (2553, น. 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติทั้ง 5 ด้าน ของบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร สรุปภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของนันทยา พุเพื่อง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานตามทัศนะของครู โรงเรียนสุชาติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสุชาติเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู การสนับสนุนจากสังคม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

5.2.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ มีการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องการที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ตามนโยบายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้สึกพอใจเมื่อทำงานสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเองได้อย่างรวดเร็ว จึงส่งผลต่อสมรรถนะของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ สอดคล้องกับ Murray (1964, p. 100) ที่ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะที่มั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ชอบความรู้อย่างจริงจังที่ได้จากการทำงาน มีผลการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในงานทำให้งานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961) กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านกล้าที่จะเสี่ยงพอสมควรว่าต้องมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในสิ่งที่เป็นไปได้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่พอใจทำสิ่งที่ยากเลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนเองและทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นจะทำให้ตนเองรู้สึกพอใจ และสอดคล้องกับสมพล จีระพรชัย (2550) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ ต้องมีความรับผิดชอบในผลงาน ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ต้องการงานให้ดีกว่าผู้อื่น

5.2.2.2 ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะส่วนตัว อุดมการณ์ที่ดี การเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูของบุคคลที่ประกอบอาชีพครูมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิษานต์ สุขวัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการจูงใจเพื่อควบคุมตนเอง (X_5) ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_4) และการได้รับการพัฒนาความรู้ (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 86.8

5.2.2.3 การสนับสนุนจากสังคม ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การส่งเสริมจากครอบครัวและสังคมโดยการช่วยกันดูแลเอาใจใส่บุตรหลาน ปลูกฝังค่านิยมที่ดี ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ให้ความรักและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้รับการอบรมขัดเกลาทางสังคมที่ดี มีพื้นฐานในด้านการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสมส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของละอองดาว แสงงาม (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัย พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10 และสอดคล้องกับ จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม (X_4) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_1) ปัจจัยทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู (X_3) และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_5) ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครูวิทยาลัยเชียงราย โดยภาพรวม อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.781 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 61.0

5.2.2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครูของครูแต่ละคน ซึ่งภาวะหน้าที่ของครูนั้นมีหลากหลาย ครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบมากมาย งานสอนเป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ในด้านการให้ข้อมูลการให้เนื้อหาความรู้ งานอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนให้ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนงานพัฒนาศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียน จึงส่งผลให้บุคลากรครูเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่หลากหลายครอบคลุม สอดคล้องกับแนวคิดของ Timperley, et al. (2009) พบว่า ครูที่ดีต้องมีมาตรฐานจำเป็นมีสมรรถนะที่เป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อการพัฒนาควบคู่ไปกับการทำงานจะได้เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือสำหรับครูในการปฏิบัติงาน กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อทำให้ครูเกิดความเชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องงานวิจัยของ เบญจวรรณ อินตะวงศ์ (2554, น. 83) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ผู้วิจัย ได้นำประเด็นรายชื่อ แต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยมากกำหนดเป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1.1 ด้านแรงจูงใจในใฝ่สัมฤทธิ์ ควรส่งเสริมให้ครูมีการกำหนดวิธีการทำงาน และวิธีการประเมินผลตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนการอุทิศตนยึดมั่นในความถูกต้องยุติธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้กับนักเรียน

5.3.1.2 ด้านลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีการประเมินและควบคุมรายรับรายจ่ายของตนเองให้อยู่ในลักษณะที่เหมาะสมและวางแผนการใช้จ่ายเงินในอนาคต

5.3.1.3 ด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ส่งเสริมการให้รางวัลยกย่องครูที่มีผลงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและเกิดความภูมิใจในวิชาชีพ

5.3.1.4 ด้านการสนับสนุนจากสังคม ครอบครัว ควรส่งเสริมในการปฏิบัติงานโดยการพูดคุยให้กำลังใจและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาของครู

5.3.1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ ให้ครูได้รับการความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม เช่น เทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

5.3.2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2542). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จักรกริช บุญเดช และคณะ. (2545). *คู่มือผู้บริหาร เล่ม 2*. ม.ป.ท.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- เจียมจิตร ศรีฟ้า. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉันทนา บุญมาก. (2555). *การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉันทนา บุญมาก. (2555). *การศึกษาสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2550). *การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักการสมรรถนะ. วารสารสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2(3), 3-6*.
- ชัชวลิต สรวารี. (2550). *การบริหารคนกับองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติพงษ์ ตรีศร. (2552). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ณฐา สันแก้ว. (2554). *การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของครูผู้สอนห้องเรียนเด็กพิเศษเรียนร่วมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ :เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยา จริยธรรมและจิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *Competency ภาคปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร? (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2528). *การวัดทัศนคติ: ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม. วารสารครุศาสตร์, 14(4), 162-163*.

- นพดลย์ เพชรระ. (2552). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบ AIC โรงเรียนวัดโคกทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บุษยามาศ แสงเงิน. (2552). *คู่มือสมรรถนะบุคลากร (Competency)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ประถม นิรุรัมย์. (2551). การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابุรีรัมย์ เขต 4.
- ประเวศ วะสี. (2522). *กระบวนการทรรคนใหม่ในการพัฒนาประเทศไทยท้องถิ่นเข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ปัทมา สุขสันต์. (2550). คัมภีร์ปฏิบัติงานข้าราชการไทยยุคใหม่:มาตรฐานกำหนดตำแหน่งภาคปฏิบัติ. *วารสารข้าราชการ*, 52,71-78.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นห้และวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- พงศ์ ทรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พเยาว์ สุดรัก. (2553). *ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2548). *ภาวะผู้นำและการเป็นนักบริหารมืออาชีพ*. สืบค้นจาก http://gotoknow.org/file/yong_handsome/todsom.doc.
- รัศมี สีหะนันท์. (2551). *การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (5 กันยายน 2548). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548*. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง: 44-46.
- วณิช นิรันตรายนันท์. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขุบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วนิดา ภูวนารถนุรักษ์. (2551). *สมรรถนะของครูไทย*. *วารสารรามคำแหง*, 26(1), 17-18.
- วรรณชัย จองแก. (2554). *การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนวังเหนือวิทยาอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา*. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(10), 13-24.
- วาสนา แป้งสี. (2557). *การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ศักดิ์ไทย สุรกีจาวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นจาก <http://www.thequickhost.com/View.aspx>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24. (2561). *จำนวนครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์*. กาฬสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *โครงการพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อยกระดับคุณภาพครู ให้เป็นครูดี ครูเก่ง*. สืบค้นจาก <https://webcache.googleusercontent.com>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2548*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน. (2547). *มาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547 /สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์. (2562). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558*. สืบค้นจาก <https://webcache.googleusercontent.com>.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม. (2559). *การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการในภูมิภาค*. สืบค้นจาก <https://www.maticchon.co.th>.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2547). "Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้". *Productivity*, 9(53), 20-25.

- สุรพงษ์ จรัสโรจนกุล. (2552). *การวิจัยและพัฒนาการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*.
เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สุรุจุมิ ยัญญลักษณ์. (2550). *การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ โสทธิพันธุ์. (2550). *การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำร่างหลักสูตรและเครื่องมือประเมินผล
แบบมุ่งสมรรถนะ*. ม.ป.ท.
- อัญชลี ธรรมะวิจิตรกุล. (2552). *เทคนิคการนิเทศ: การสอนงาน (Coaching)*. สืบค้นจาก <http://panchalee.wordpress.com>.
- อารีวรรณ น้อยดี. (2553). *การศึกษสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อิสหาก นุ้ยโสภา. (2556). *สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสตูล (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*,
38(5), 300-314.
- Dennis, J. (1995). *School-base Management: Will it Fly*, in Wong Kam-Cheung and
Cheng Kai-Ming (eds), *Educational Leadership and Chang: An International
Perspective*. Hong Kong: Loong Wah Printing Co. Ltd.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson
Wadsworth.
- Gibson, J.L., Ivancerich, J. M. and Donnelly, J.H. (1997). *Organization Behavior, Structure,
Process*. (9th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Snyderman, Block the Motivation
to Work*. New York: John Willey.
- Hightett, N.T. (1989). *School effectiveness and ineffective parent's principal' and
superintendents' perspectives*. Unpublished doctoral dissertation, University of
Alberta. Edmonton, AB.
- Hornby, A.S. (2001). *Oxford Advanced Learner's Dictionary* (6th ed.). Oxford: Oxford
University Press.
- House, J.S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Hunt, J.G. and Richard, N.O. (2003). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: John
Wiley and Sons.

- Kahn, R.L. (1979). *Aging and social support*. In aging from birth to death: Interdisciplinary perspective Coro: Westview Press.
- Lovell, R.B. (1980). *Adult Learning*. New York: Halsted Press Wiley and Son.
- McClelland, D.C. (1960). *The Achieving Society*. Princeton, New Jersey: Van Nostrand.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Miller, J.A. (1989). Required participation in curriculum planning and implementation of curriculum guides. *Dissertation Abstracts International*, 50(2), 320.
- Mischel, H.W. (1974). *A Cognitive Social Learning to Morality and Self-Regulation*. In Likona Thomas (Ed.), *Moral Development and Behavior: theory, Research and Social Issues*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Moore, T.J. (2001). The diet approaches to stop hypertension diet lowered systolic blood pressure in stage 1 isolated systolic hypertension. *Hypertension*, 38(2), 8-155.
- Newsom, D. and Carrell, B. (1981). *This is PR: the realities of public relations Belmont*. Calif: Wadsworth.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (2002). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed). New York: McGraw-Hill.
- Norbeck, K. (1982). The use of social support in clinical practice. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Science*, 20(12), 22-2.
- Nurmi, J.E. (1991). Review How Do Adolescents See Their Future? A Review of Development of Future Orientation and Planning. *Development Review*, 11, 1-59.
- Ozcelik, G. and Ferman, M. (2006). *Competency Approach to Human Resource Manager: Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context*. *Human Resource Development Review*. Thousand Oaks: March.
- Pender, N.J. (1996). *Health promotion in nursing practice* (3rd ed.). Stamford, Conn: Appleton and Lange.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: Wiley and Sons.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.
- Thoits, P.A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23(2), 145-159.
- Weiss, R. (1974). *The Provision of Social Relationship*. In Z. Rubin (Ed), *Doing Unto others* (pp.17-26). Englewood Cliff, N.J: Prentice-Hall.
- Wright, L. (2001). *Human resources and the resource based view of the firm* CAHRS Working Paper. 01-03.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 24

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้ารายการที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

1.1 () ชาย

1.2 () หญิง

2. ขนาดของโรงเรียน

2.1 () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)

2.2 () โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

2.3 () โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)

2.4 () โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

3. สถานะ

3.1 () ครู ผู้ที่ปฏิบัติหน้าด้านการบริหารงานของโรงเรียน

3.2 () ครู ผู้ที่ปฏิบัติงานการสอน

4. วิทยฐานะ

4.1 () ครูผู้ช่วย

4.2 () คศ.1

4.3 () คศ.2

4.4 () คศ.3

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อลงในช่องระดับสมรรถนะที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
1.1 ข้าพเจ้ามักจะทุ่มเทความพยายาม ให้งานที่รับผิดชอบเสมอ					
1.2 ข้าพเจ้ามักจะทำงานประสบผลสำเร็จ มากกว่าที่คาดการณ์ไว้เสมอ					
1.3 เมื่อเริ่มต้นทำงานใด ข้าพเจ้าต้องพยายาม ทำงานนั้นจนสำเร็จเสมอ					
1.4 ข้าพเจ้าสามารถทำงานใดงานหนึ่ง ได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เกิด ความเบื่อหน่าย					
1.5 เมื่อข้าพเจ้ายังไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานใด ข้าพเจ้าจะพยายาม ทำงานนั้น อีกจนกว่าจะสำเร็จ					
2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน					
2.1 ยินดีที่จะเข้าร่วมอบรมหรือศึกษา ต่อทุกครั้งที่มีโอกาส					
2.2 ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลย ที่จะต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต					
2.3 พยายามใช้เงินอย่างประหยัดและ เก็บออมเพื่ออนาคต					
2.4 มุ่งมั่นในการทำงานเพื่ออนาคตที่ดี ของตนเอง					
2.5 เตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อจะทำงานสำคัญ					
3. ทักษะคิดการประกอบวิชาชีพครู					
3.1 ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ที่จะทำหน้าที่ให้เต็มความสามารถ					
3.2 วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่อง และมีความสำคัญต่อสังคมมาก					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นนักเรียน ประสบความสำเร็จ					
3.4 ถ้ามีโอกาสเลือกข้าพเจ้าต้องการเปลี่ยนไป ทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่อาชีพครู					
3.5 ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในวิชาชีพครู					
4. การสนับสนุนจากสังคม					
4.1 ครอบครัวของข้าพเจ้าให้การสนับสนุน และส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เสมอ					
4.2 การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี เสมอ					
4.3 ชุมชนให้การสนับสนุนข้าพเจ้า ในการทำงานหรือทำโครงการต่าง ๆ					
4.4 ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือข้าพเจ้า เป็นอย่างดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
4.5 นักเรียนให้ความร่วมมือในการจัดการ เรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ					
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
5.1 มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้าง ชื่อเสียงให้โรงเรียน					
5.2 หน้าที่การงานช่วยให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์เพิ่มเติม					
5.3 ภาระงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสมและท้าทายความสามารถ					
5.4 ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน					
5.5 มีการพัฒนาตนเองและงานวิชาการ เพื่อยกระดับวิทยฐานะของตนเอง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อลงในช่องระดับสมรรถนะที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน มากที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผน การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ					
1.2 กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน ในทุกภาคเรียน					
1.3 วางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
1.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้					
1.6 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง อยู่เสมอ					
2. สมรรถนะการบริการที่ดี					
2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ ต่อผู้มารับบริการ					
2.2 บริการรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ตามเวลา ที่เหมาะสม					
2.3 ให้บริการด้วยความเคารพให้เกียรติ ต่อผู้มารับบริการ					
2.4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่นเต็มอกเต็มใจ ในการให้บริการ					
2.5 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มารับบริการ					

สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.6 ให้บริการโดยยึดความต้องการ ผู้รับบริการเป็นหลัก					
3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง					
3.1 ศึกษาค้นคว้า หาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
3.2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง					
3.3 ศึกษาค้นคว้า หาคำรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ					
3.4 มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น เพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้ง เมื่อมีโอกาส					
3.5 เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง จากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
3.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม					
4.1 สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น					
4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
4.3 ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					
4.4 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
4.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา					

สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
5.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ของวิชาชีพ					
5.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ					
5.3 สนับสนุน และเข้าร่วมกิจการพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพ					
5.4 ยกย่อง ชมเชยบุคคลอื่นที่ประสบ ผลสำเร็จในวิชาชีพ					
5.5 มีความตรงต่อเวลา					
5.6 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
6. สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
6.1 สร้าง/พัฒนาปรับหลักสูตรให้มีความ ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความต้องการ พิเศษ					
6.2 มีการประเมินการใช้หลักสูตรและ นำผลการประเมินไปพัฒนาหลักสูตร ในสถานศึกษา					
6.3 มีการกำหนดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างและธรรมชาติ ระหว่างบุคคล					
6.4 มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลายเหมาะสมกับวัย และความต้องการของผู้เรียน					
6.5 มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ อย่างมีระบบ โดยบูรณาการ อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน					

สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.6 มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการออกแบบการเรียนรู้ การจัด กิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้					
7. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน					
7.1 มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียน					
7.2 มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
7.3 มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการ เรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ในสังคมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
7.4 มีการสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
7.5 มีการจัดกิจกรรมฟื้นฟูศักยภาพ ด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ สติปัญญา ของผู้เรียนให้มีพัฒนาการและพร้อมที่ จะเรียนรู้					
7.6 มีการนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					
8. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน					
8.1 มีการจัดสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้					
8.2 มีการส่งเสริมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน					
8.3 มีการตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย					

สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.4 มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคล และเอกสารประจำ ชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
8.5 มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
8.6 มีการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
9. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
9.1 มีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผน การวิจัยพัฒนาผู้เรียน					
9.2 มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ระบุสภาพปัจจุบัน					
9.3 มีการรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่ม ของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวก ต่อการนำไปใช้					
9.4 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข ปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
9.5 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
9.6 มีการจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการ วิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการ วิจัยที่กำหนดไว้					
10. สมรรถนะภาวะผู้นำ					
10.1 การเห็นคุณค่าให้ความสำคัญ ในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น					

สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.2 มีการกระตุ้นแรงจูงใจ ปรับเปลี่ยน ความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน					
10.3 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้น การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพ					
10.4 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้ง คำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับ ทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน					
10.5 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผน อย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ โรงเรียน					
10.6 มีการริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรม					
11. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
11.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อ การจัดการเรียนรู้					
11.2 ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา					
11.3 เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน					
11.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					

สมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24	ระดับสมรรถนะ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการจัดการ เรียนรู้					
11.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
X1	+1	+1	+1	3	1
X2	+1	+1	+1	3	1
X3	+1	+1	+1	3	1
X4	+1	+1	+1	3	1
X5	+1	+1	+1	3	1
X6	+1	+1	+1	3	1
X7	+1	+1	+1	3	1
X8	+1	+1	+1	3	1
X9	+1	+1	+1	3	1
X10	+1	+1	+1	3	1
X11	+1	+1	+1	3	1
X12	+1	+1	+1	3	1
X13	+1	+1	+1	3	1
X14	+1	+1	+1	3	1
X15	+1	+1	+1	3	1
X16	+1	+1	+1	3	1
X17	+1	+1	+1	3	1
X18	+1	+1	+1	3	1
X19	+1	+1	+1	3	1
X20	+1	+1	+1	3	1
X21	+1	+1	+1	3	1
X22	+1	+1	+1	3	1
X23	+1	+1	+1	3	1
X24	+1	+1	+1	3	1
X25	+1	+1	+1	3	1
Y1	+1	+1	+1	3	1
Y2	+1	+1	+1	3	1
Y3	+1	+1	+1	3	1
Y4	+1	+1	+1	3	1
Y5	+1	+1	+1	3	1
Y6	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
Y7	+1	+1	+1	3	1
Y8	+1	+1	+1	3	1
Y9	+1	+1	+1	3	1
Y10	+1	+1	+1	3	1
Y11	+1	+1	+1	3	1
Y12	+1	+1	+1	3	1
Y13	+1	+1	+1	3	1
Y14	+1	+1	+1	3	1
Y15	+1	+1	+1	3	1
Y16	+1	+1	+1	3	1
Y17	+1	+1	+1	3	1
Y18	+1	+1	+1	3	1
Y19	+1	+1	+1	3	1
Y20	+1	+1	+1	3	1
Y21	+1	+1	+1	3	1
Y22	+1	+1	+1	3	1
Y23	+1	+1	+1	3	1
Y24	+1	+1	+1	3	1
Y25	+1	+1	+1	3	1
Y26	+1	+1	+1	3	1
Y27	+1	+1	+1	3	1
Y28	+1	+1	+1	3	1
Y29	+1	+1	+1	3	1
Y30	+1	+1	+1	3	1
Y31	+1	+1	+1	3	1
Y32	+1	+1	+1	3	1
Y33	+1	+1	+1	3	1
Y34	+1	+1	+1	3	1
Y35	+1	+1	+1	3	1
Y36	+1	+1	+1	3	1
Y37	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
Y38	+1	+1	+1	3	1
Y39	+1	+1	+1	3	1
Y40	+1	+1	+1	3	1
Y41	+1	+1	+1	3	1
Y42	+1	+1	+1	3	1
Y43	+1	+1	+1	3	1
Y44	+1	+1	+1	3	1
Y45	+1	+1	+1	3	1
Y46	+1	+1	+1	3	1
Y47	+1	+1	+1	3	1
Y48	+1	+1	+1	3	1
Y49	+1	+1	+1	3	1
Y50	+1	+1	+1	3	1
Y51	+1	+1	+1	3	1
Y52	+1	+1	+1	3	1
Y53	+1	+1	+1	3	1
Y54	+1	+1	+1	3	1
Y55	+1	+1	+1	3	1
Y56	+1	+1	+1	3	1
Y57	+1	+1	+1	3	1
Y58	+1	+1	+1	3	1
Y59	+1	+1	+1	3	1
Y60	+1	+1	+1	3	1
Y61	+1	+1	+1	3	1
Y62	+1	+1	+1	3	1
Y63	+1	+1	+1	3	1
Y64	+1	+1	+1	3	1
Y65	+1	+1	+1	3	1
Y66	+1	+1	+1	3	1



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	92.48	240.974	0.583	0.889
X2	92.30	252.062	0.325	0.978
X3	92.30	249.703	0.378	0.886
X4	92.30	254.933	0.259	0.892
X5	92.43	235.276	0.746	0.875
X6	92.15	249.772	0.355	0.893
X7	92.58	242.251	0.459	0.921
X8	92.65	241.669	0.535	0.839
X9	92.63	239.574	0.568	0.879
X10	92.55	241.126	0.493	0.925
X11	92.20	248.779	0.372	0.945
X12	92.05	246.254	0.438	0.832
X13	92.93	239.917	0.592	0.878
X14	92.18	248.199	0.431	0.854
X15	92.48	240.974	0.583	0.878
X16	92.20	246.985	0.467	0.887
X17	92.20	244.626	0.514	0.898
X18	91.95	245.177	0.534	0.887
X19	92.43	235.276	0.746	0.884
X20	92.48	240.974	0.583	0.878
X21	92.30	252.062	0.325	0.933
X22	92.48	240.974	0.583	0.889
X23	92.30	252.062	0.325	0.978
X24	92.30	249.703	0.378	0.886
X25	92.30	254.933	0.259	0.892
Y1	92.43	235.276	0.746	0.875
Y2	92.15	249.772	0.355	0.893
Y3	92.58	242.251	0.459	0.921

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y4	92.65	241.669	0.535	0.839
Y5	92.63	239.574	0.568	0.879
Y6	92.48	240.974	0.583	0.889
Y7	92.30	252.062	0.325	0.978
Y8	92.30	249.703	0.378	0.886
Y9	92.30	254.933	0.259	0.892
Y10	92.43	235.276	0.746	0.875
Y11	92.15	249.772	0.355	0.893
Y12	92.58	242.251	0.459	0.921
Y13	92.65	241.669	0.535	0.839
Y14	92.63	239.574	0.568	0.879
Y15	92.55	241.126	0.493	0.925
Y16	92.20	248.779	0.372	0.945
Y17	92.05	246.254	0.438	0.832
Y18	92.93	239.917	0.592	0.878
Y19	92.18	248.199	0.431	0.854
Y20	92.48	240.974	0.583	0.878
Y21	92.20	246.985	0.467	0.887
Y22	92.20	246.985	0.467	0.887
Y23	92.20	244.626	0.514	0.898
Y24	91.95	245.177	0.534	0.887
Y25	92.30	249.703	0.378	0.912
Y26	92.30	254.933	0.248	0.897
Y27	92.15	249.772	0.355	0.856
Y28	92.58	242.251	0.459	0.912
Y29	92.65	241.669	0.535	0.953
Y30	92.63	239.574	0.568	0.849
Y31	92.55	241.126	0.493	0.987

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y32	92.58	242.251	0.459	0.912
Y33	92.65	241.669	0.535	0.889
Y34	92.63	239.574	0.568	0.967
Y35	92.15	249.772	0.355	0.934
Y36	92.58	242.251	0.459	0.934
Y37	92.65	241.669	0.535	0.919
Y38	92.30	252.062	0.325	0.832
Y39	92.48	240.974	0.583	0.878
Y40	92.20	246.985	0.467	0.965
Y41	92.20	244.626	0.514	0.967
Y42	92.15	249.772	0.355	0.856
Y43	92.58	242.251	0.459	0.912
Y44	92.65	241.669	0.535	0.953
Y45	92.63	239.574	0.568	0.917
Y46	92.55	241.126	0.493	0.987
Y47	92.58	242.251	0.459	0.912
Y48	92.65	241.669	0.535	0.954
Y49	92.30	254.933	0.259	0.892
Y50	92.43	235.276	0.746	0.875
Y51	92.15	249.772	0.355	0.893
Y52	92.58	242.251	0.459	0.921
Y53	92.65	241.669	0.535	0.839
Y54	92.63	239.574	0.568	0.879
Y55	92.55	241.126	0.493	0.925
Y56	92.20	248.779	0.372	0.945
Y57	92.05	246.254	0.438	0.832
Y58	92.93	239.917	0.592	0.878
Y59	92.18	248.199	0.431	0.854

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y60	92.48	240.974	0.583	0.878
Y61	92.20	246.985	0.467	0.887
Y62	92.20	246.985	0.467	0.887
Y63	92.20	244.626	0.514	0.898
Y64	91.95	245.177	0.534	0.887
Y65	92.30	249.703	0.378	0.912
Y66	92.30	254.933	0.248	0.897

หมายเหตุ: Reliability Coefficients, N of Cases = 42, N of Items = 91, Alpha = .90



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ว ๐๙๑/๒๕๖๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายบุญช่วย กิตติวิญญกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสาวิตรี ฉายจิตต์ รหัสประจำตัว ๖๑๘๒๒๒๐๙๐๔๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๓



ที่ รศรป. ว ๐๙๑/๒๕๖๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทอดศักดิ์ สุพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสาวิตรี ฉายจิตต์ รหัสประจำตัว ๒๑๘๒๒๒๐๙๐๔๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกลลภิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศรป. ว ๐๙๑/๒๕๖๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่พันตรีจรัญ น่วมมะโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสาวิตรี ฉายจิตต์ รหัสประจำตัว ๖๑๘๒๖๒๐๙๐๔๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๔” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สาวลักษณ์ โกลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๓

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

สาวิตรี ฉายจิตต์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(1), 248-257, มกราคม-มีนาคม.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวสาวิตรี ฉายจิตต์
วันเกิด 9 พฤศจิกายน 2528
สถานที่เกิด เลขที่ 108 หมู่ 5 ตำบลโคกสมบурณ์ อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 46130
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 108 หมู่ 5 ตำบลโคกสมบурณ์ อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ 46130
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ตำบลโพหนอง อำเภอมือ่ง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2551 คหกรรมศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา-ธุรกิจงานประดิษฐ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
พ.ศ. 2565 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY