


สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ โรงเรียนศรีมหาโพธิ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

วินัย นาคำ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ธันวาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ วินัย นาคำ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างมากจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานนิพนธ์ รวมทั้งการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งให้คำปรึกษาในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณะครู-อาจารย์ โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนวางพื้นฐานด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัย รวมถึงผู้ที่มีส่วนร่วมเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือตลอดมาจนประสบความสำเร็จในการศึกษามหาบัณฑิต

คุณค่าที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่ทรงคุณค่า และมอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

วินัย นาคำ

55970085: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: สมรรถนะหลักของครู/ เกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย/ โรงเรียนศรีมหาโพธิ

วินัย นาคำ: สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

(TEACHERS' CORE COMPETENCY BASED ON THAI TEACHER INDICATORS BY THE OFFICE OF  
THE BASIC EDUCATION COMMISSION OF SRIMAHAPHOT SCHOOL UNDER THE SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด.

104 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้  
สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง  
ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ  
สมรรถนะหลักของครู ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .47-.63 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 สถิติที่ใช้  
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และการทดสอบค่าที ( $t$ -test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและ  
รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ  
การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

4. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ยกเว้น ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

55970085: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEACHERS' CORE COMPETENCY/ THAI TEACHER INDICATORS/ SRIMAHAPHOT SCHOOL

WINAI NAKHAM: TEACHERS' CORE COMPETENCY BASED ON THAI TEACHER INDICATORS BY THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION OF SRIMAHAPHOT SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7. ADVISOR: SUMETH NGAMKANOK, Ed.D. 104 P. 2017.

The purposes of this study were to investigate and to compare teachers' core competency based on Thai teacher indicators by the Office of the Basic Education Commission of Srimahaphot School under the Secondary Educational Service Area Office 7, as classified by gender, work experience, and educational qualifications. The sample of the study consisted of 58 teachers teaching at Srimahaphot School under the Secondary Educational Service Area Office 7 in the academic year 2017. A questionnaire on teachers' core competency with the discriminating power between .47-.63, and the reliability at .91 was used as an instrument for data collection. Mean, Standard Deviation, and *t*-test were statistical devices employed for data analysis.

The findings revealed as follows:

1. Teachers' core competency based on Thai teacher indicators by the Office of the Basic Education Commission of Srimahaphot School under the Secondary Educational Service Area Office 7, as a whole and in each particular aspect, was found at a highest level. Ranked from more to less were the aspects of Teacher's Ethics and Integrity, Service Mind, Team Work, Working Achievement Motivation, and Self-Development, respectively.

2. On the comparison of teachers' core competency based on Thai teacher indicators by the Office of the Basic Education Commission of Srimahaphot School under the Secondary Educational Service Area Office 7, classified by gender, as a whole and in each particular aspect, no statistically significant differences were found.

3. On the comparison of teachers' core competency based on Thai teacher indicators by the Office of the Basic Education Commission of Srimahaphot School under the Secondary Educational Service Area Office 7, classified by work experience, as a whole and in each particular aspect, no statistically significant differences were found.

4. On the comparison of teachers' core competency based on Thai teacher indicators by the Office of the Basic Education Commission of Srimahaphot School under the Secondary Educational Service Area Office 7, classified by educational qualifications, as a whole and in each particular aspect, there were significant differences at the statistical level of .05, except in the aspect of Teacher's Ethics and Integrity, in which no significant difference was found.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	8
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู .....	15
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	18
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย .....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	47
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	47
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	48
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล .....	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	68
สรุป .....	68
อภิปรายผล .....	70
ข้อเสนอแนะ .....	77
บรรณานุกรม .....	79
ภาคผนวก .....	86
ภาคผนวก ก .....	87
ภาคผนวก ข .....	98
ภาคผนวก ค .....	102
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	104

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ..... 53
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน ..... 54
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ ..... 55
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ ..... 56
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ ..... 57
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ ..... 58
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้อ ..... 60
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ..... 62
9	การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ..... 63



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน .....	64
11	การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน .....	65
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	66
13	การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน .....	67
14	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .....	103

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) การปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยศึกษาประเด็นปัญหาหลักในการศึกษาและการเรียนรู้ที่ยึดโยงกัน และเน้นการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ มิใช่เพียงจุดใดจุดหนึ่งที่แยกจากกันตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัว เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญในการนี้จำเป็นต้องมีกลไกหรือหน่วยงานที่วิเคราะห์ปัญหาของระบบการศึกษาและเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย ฯลฯ ของประเทศ และเสนอแนวทางปฏิรูประบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน ได้สี่ประการหลัก คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 4)

“ครู” เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความเจริญงอกงามทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และเป็นผู้เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน ซึ่งเป็นการเตรียมเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพของสังคมในอนาคต ดังนั้น คุณภาพครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา การที่ครูจะสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบสนับสนุนหลายด้าน โดยจะต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับครู ความสามารถของครู จึงจะทำให้พิจารณาการสอนของครูได้อย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ความหมายของครูว่า ครูเป็นบุคลากรอาชีพ ซึ่งทำหน้าที่ หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและรู้จักค้นคว้าแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 10)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตามสายงานครู ส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของครู โดยใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ การขอรับหรือต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการยกย่องเชิดชูเกียรติ อีกส่วนหนึ่งเพื่อเป็นผลประโยชน์ของผู้เรียน คือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และส่วนสุดท้ายเพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา คือ การพัฒนาครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนาขีดความสามารถของครูให้โดดเด่น มีสมรรถนะที่ดีอยู่ในระดับสมรรถนะสูงและสูงมากยิ่งขึ้น ตามอายุการทำงาน พิจารณาจากสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น ถ้าครูส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก็น่าจะดีขึ้น แต่ปัจจุบันนี้ยังพบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กไทยต่ำกว่าเกณฑ์และนับวันจะต่ำลงอีกเรื่อย ๆ ถ้าไม่ได้รับการแก้ปัญหาที่ถูกจุด (วนิดา กวนารณนุรักษ์, 2551, หน้า 77)

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานน้อยลง เนื่องจากอ่อนล้าจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นมากกว่างานด้านการสอน หรือครูบางคนขาดความกระตือรือร้นในด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานในบางส่วนล่าช้าจนเกิดความเบื่อหน่าย นอกจากนี้ครูที่บรรจุใหม่ยังมีประสบการณ์ไม่มากนัก ขาดพละกำลังในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอน ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งมีครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้มาจากสายอาชีพครูโดยตรง เพียงแต่ไม่สามารถเรียนตามที่ตนต้องการได้จึงมาเรียนวิชาชีพครู ส่งผลให้ขาดอุดมการณ์และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู การจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนจึงเป็นเพียงการสอนตามตำรา ตามเนื้อหามากกว่าการสอนด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริง (พศิน แดงจวง, 2554, หน้า 18)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่ามีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านใดบ้าง ซึ่งจะช่วยให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

### คำถามของการวิจัย

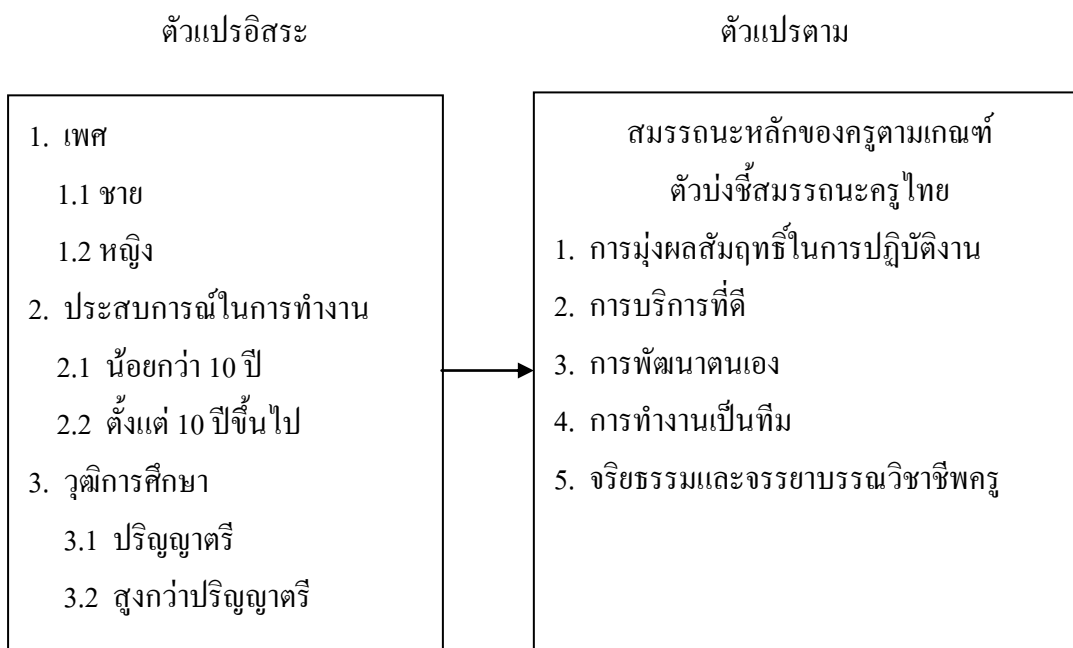
1. สมรรถนะของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยต้องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 อ้างถึงใน พศิน เแดงจวง, 2554, หน้า 262-281) โดยมีกรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่าง ๆ กับตัวแปรตามดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการศึกษาสมรรถนะหลักของครูในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับข้าราชการครูให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 อ้างถึงใน พศิน แดงจวง, 2554, หน้า 262-281) ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดังนี้

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง

#### 1.4 การทำงานเป็นทีม

##### 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 69 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเพศ จำนวน 58 คน

#### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

##### 3.1 ตัวแปรอิสระ

###### 3.1.1 เพศ

###### 3.1.1.1 ชาย

###### 3.1.1.2 หญิง

###### 3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

###### 3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

###### 3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

###### 3.1.3 วุฒิการศึกษา

###### 3.1.3.1 ปริญญาตรี

###### 3.1.3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 อ้างถึงใน พศิน เแดงจาง, 2554, หน้า 262-281) ได้แก่ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ

##### 3.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

##### 3.2.2 การบริการที่ดี

##### 3.2.3 การพัฒนาตนเอง

##### 3.2.4 การทำงานเป็นทีม

##### 3.2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

## นียมศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทักษะคติ และแรงจูงใจของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

2. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับวิชาชีพครู โดยมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของตนเองในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน ตลอดจนบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ รวมถึงการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผล สัมฤทธิ์

2.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การครองตน การประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม สร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู และเพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

3. เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง ที่ประกอบอาชีพครูและปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 ในปีการศึกษา 2560



4. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
ในตำแหน่งปัจจุบัน จำแนกเป็น
  - 4.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูน้อยกว่า 10 ปี
  - 4.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครู ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูผู้สอน ในโรงเรียนศรีมหาโพธิ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่ได้รับหลังสุด ซึ่งแบ่งเป็น
  - 5.1 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
  - 5.2 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่า  
ปริญญาตรี
6. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ใน 3 จังหวัด ได้แก่  
จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดสระแก้ว และจังหวัดนครนายก

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
  2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู
  3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
    - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
    - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
    - 2.3 ประเภทของสมรรถนะ
    - 2.4 ประโยชน์ของสมรรถนะ
    - 2.5 ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ
    - 2.6 สมรรถนะของข้าราชการไทย
    - 2.7 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย
  4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
  5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
    - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

#### ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนศรีมหาโพธิ ตั้งอยู่เลขที่ 115 หมู่ 9 ตำบลศรีมหาโพธิ อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี รหัสไปรษณีย์ 25140 โทรศัพท์ 037-279200 โทรสาร 037279200 ต่อ 100 email: smp@obec.go.th website: smp.ac.th เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6

### ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ได้เปิดทำการสอนเป็นการภายในตั้งแต่วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2498 โดยเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ชั้นมัธยมปีที่ (ต่อมาเรียก ม.ศ.1) มีนักเรียนเข้าเรียน 40 คน อาศัยโรงเรียนจีนเดิม (โรงเจ) เป็นสถานที่เรียนชั่วคราว ทางอำเภอได้ส่ง นายนิพนธ์ วัฒนสุวรรณ มาทำหน้าที่ครูใหญ่และนายวิโรจน์ ชินสร้อย มาทำหน้าที่ครูประจำชั้นเป็นการถาวร ในปี 2498 ส.ท.สุพรรณ ตั้งใจรบ มอบที่ดินบริเวณสี่แยกบ้านโคกขวาง หมู่ 9 ตำบลศรีมหาโพธิ์ จำนวน 15 ไร่ 1 งาน 41 ตารางวา เป็นสถานที่ก่อสร้างอาคารเรียน

ต่อมาในวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2498 กระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งตั้งโรงเรียนเป็นทางการ โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนศรีมหาโพธิ์” คำสั่งดังกล่าวได้เดินทางมาถึงโรงเรียน ในวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 และจังหวัดได้แต่งตั้ง ให้นายกำป็น เครือจันทร์ ครูโรงเรียน “ปราชญ์ราษฎร์อารุง” มารักษาการในตำแหน่ง ครูใหญ่ เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 ในปีงบประมาณ 2499 กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดสรรงบประมาณ 200,000 บาท มาให้ก่อสร้างอาคารเรียนใหม่ เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2500

ต่อมาปี พ.ศ. 2516 นายรัช รอดพร้อม อดีตนายอำเภอศรีมหาโพธิ์ ได้บริจาคที่ดินให้โรงเรียนจำนวนเนื้อที่ 6 ไร่ 40 ตารางวา นอกจากนี้ กำนันเลื่อน มาปริดา อดีตกำนันตำบลศรีมหาโพธิ์ ได้บริจาคที่ดินบริเวณด้านหลังของโรงเรียนปัจจุบันจำนวน เนื้อที่ 6 ไร่เศษ และได้มีการซื้อเพิ่มเติมอีกจำนวนหนึ่ง รวมเนื้อที่ในปัจจุบันทั้งหมด 27 ไร่ 1 งาน 67 ตารางวา

แนวทางในการจัดการศึกษาของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ได้ดำเนินตามแผนปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

โรงเรียนศรีมหาโพธิ์เป็นองค์กรที่จัดการศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ สู้งานใช้ทักษะชีวิตอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยและอยู่ร่วมกับพลโลกได้อย่างมีความสุข ในศตวรรษที่ 21

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการให้โอกาสความเสมอภาคที่เท่าเทียมกันและทั่วถึง
2. จัดระบบการบริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมโดยการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (S.B.M.) เพื่อจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

3. พัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพให้มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะการใช้ชีวิต มีความสามารถในการแข่งขัน และอยู่ร่วมกับพลโลกได้อย่างมีความสุข ในศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม ให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน สะอาด ร่มรื่น สวยงาม มั่นคง ปลอดภัย เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

### เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย มีทักษะการใช้ชีวิต น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

### ยุทธศาสตร์

**ยุทธศาสตร์ที่ 1:** พัฒนาคูณภาพผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มีกลยุทธ์ 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับ ทุกประเภท ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ

2. ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ปกครอง สังคม ชุมชน มุ่งพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับวัย ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้เรียน ที่สถานประกอบการต้องการและที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในศตวรรษที่ 21 (อนาคต) เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

3. สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ ในลักษณะ โครงการ กิจกรรม บริบทและ สถานการณ์ที่สอดคล้องกับรูปแบบที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ผลสอบ O-NET PISA LAS และส่งเสริมพฤติกรรมความประพฤติดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะสำคัญ ผู้การมีทักษะการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ท้องถิ่น และผู้เรียน

5. ใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. จัดระบบนิเทศ ติดตามผล และรายงานผลให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง เป็นรูปธรรมและหลากหลาย เน้นการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร

7. สนับสนุนให้มีการแนะนำผู้เรียน ให้มีแรงจูงใจ ในการเรียนเพื่อการเรียนต่อและการมีอาชีพสุจริต เพื่อความมั่นคงในชีวิต ด้วยผู้แนะนำที่หลากหลาย เช่นครู บุคคลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นผู้ปกครอง ศิษย์เก่าผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการใน/ นอกพื้นที่

8. ส่งเสริมสนับสนุนการสอบ O-NET การประเมินของ PISA และระบบทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

9. ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

10. จัดระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการเรียนการสอนทั้งระดับสามัญ (ม.1-ม.6) และวิชาชีพ (เปิดสอน ปวช.) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อรองรับการมีอาชีพตั้งแต่การเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11. ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา (อาเซียน+3, อาเซียน+6) เพื่อรองรับการค้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 และสู่มาตรฐานสากล เปิดการเรียนการสอน MEP, IS (โปรแกรมคณิต-ภาษา, ศิลป์-ภาษา)

12. ประสานหน่วยงานองค์กรท้องถิ่น และเครือข่าย โรงเรียน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (การศึกษาภาคบังคับ) เพื่อประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ผู้ปกครองนักเรียนส่งนักเรียนมาเรียนต่อที่โรงเรียนศรีมหาโพธิ์

**ยุทธศาสตร์ที่ 2:** ปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย ตามวิถีชีวิตประชาธิปไตย และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม  
ยุทธศาสตร์ที่ 2 มีกลยุทธ์ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุนการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม แก่นักเรียนโดย แนวทางโรงเรียนวิไลพุทธ โรงเรียนสุจริต และครู-อาจารย์เป็นแบบอย่างที่ดี

2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ ทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร โดยเน้นการวชิรธรรม สามัคคีธรรม ปัญญาธรรม เพื่อมีวิถีชีวิตประชาธิปไตยบนพื้นฐานของความเป็นไทย

3. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ บูรณาการ โดยน้อมนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนเพื่อการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและสู่การใช้ทักษะชีวิตที่ถูกต้อง

4. จัดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อการส่งเสริมการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมหลัก 12 ประการของคนไทย สมรรถนะสำคัญ การมีทักษะการใช้ชีวิต หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีชีวิตประชาธิปไตย บนพื้นฐานความเป็นไทย อยู่ร่วมกับทางโลกอย่างสงบสุข

### ยุทธศาสตร์ที่ 3: เสริมสร้างโอกาสให้นักเรียน ทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ นักเรียนด้อยโอกาสและพิการ ให้ได้รับโอกาส

ทางการศึกษา อย่างเท่าเทียมเสมอภาคและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 มีกลยุทธ์ 7 ข้อ ประกอบด้วย

1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ นักเรียนเป็นบุคคลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ
2. ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคน ทุกประเภท มีโอกาสเข้าเรียนกับคุณครูที่สอนดี มีคุณภาพ มาตรฐานจนเรียนจบหลักสูตร มีโอกาสเรียนต่อ มีอาชีพสุจริตและมั่นคงในชีวิต
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบมีหลากหลาย ทั้งในรูปแบบปกติ รูปแบบเพื่อความเป็นเลิศรูปแบบเพื่อเด็กพิการ เด็กพิเศษเรียนรวม เด็กด้อยโอกาสและรูปแบบการศึกษาทางเลือก (ป.ว.ช.) โดยจัดให้มีความเหมาะสมและเต็มศักยภาพของผู้เรียนและยังคงระดับคุณภาพและมาตรฐาน
4. ส่งเสริมการจัดการศึกษา การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสมรรถภาพให้มีความพร้อมรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุในอนาคต การมีความสามารถในการแข่งขัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง โดยเน้นให้นักเรียนที่เข้ามาเรียนทุกคนเรียนจบหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ เรียนจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดอัตราการออกกลางคัน โดยดำเนินการให้ความช่วยเหลือด้านการเรียนรู้ พฤติกรรมทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วางแนวทางการดูแลช่วยเหลือและจัดการเรียนที่เหมาะสมแก่เด็กด้อยโอกาสที่ไม่มีอยู่ในหน่วยราชการ เป็นบุตรหลานของแรงงานต่างด้าว เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน
6. จัดบริหารการศึกษาโรงเรียนดีที่มีคุณภาพ ให้เป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบการเรียน การพัฒนาที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย
7. จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญ และจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ (ป.ว.ส.) ทั้งที่จัดเอง และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นการสร้างอาชีพสุจริตให้กับผู้เรียน

### ยุทธศาสตร์ที่ 4: พัฒนาคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ

ตามสมรรถนะที่กำหนด และได้มาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 มีกลยุทธ์ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. พัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะของครูผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

1.1 เผยแพร่ความรู้และแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรม วิธีการจัดการเรียน การสอน การพัฒนาการคิด และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียน ให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2 พัฒนาครูที่มีอยู่ให้สามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเอง หรือใช้สื่อเทคโนโลยี และมีความสามารถจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร โดยคณะผู้บริหารและเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความต้องการของโรงเรียน

1.4 ส่งเสริมให้ครู-บุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้ในระดับดี

1.5 ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู-บุคลากรทางการศึกษาทั้งในโรงเรียน เดียวกัน ระหว่างโรงเรียน หรือเครือข่ายโรงเรียน เขตของสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สพป.ปจ.เขต 1, สพป.ปจ.เขต 2 และ โรงเรียนในสังกัด ทุก สพม.

2. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพและสมรรถนะในการจัดการบริหาร จัดการศึกษาให้โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียน การสอนของครู-บุคลากรการปฏิบัติตามภารกิจ การดูแลนักเรียน การพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการส่งเสริมนักเรียนให้มี ศีลธรรม คุณภาพ จริยธรรม ระเบียบวินัย ฯลฯ

3. เสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

3.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติครู-บุคลากรทางการศึกษา มีอาชีพ ที่มีผลงานเกิดประจักษ์ มีทั้งด้าน

- การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (ครูสอนดี)
- การดูแลช่วยเหลือเด็กนักเรียนปกติและนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (ดูแล+รักดี)
- การมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน ลูกศิษย์ ชุมชน สังคม

3.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครู-บุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในอาชีพ ให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นไปให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนและรายได้ ของครู-บุคลากรทางการศึกษา

4. สร้างค่านิยมสำหรับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน สังคม และผู้สอนได้ ในพื้นที่ เขตบริการของโรงเรียนให้รับผิดชอบต่อด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา

**ยุทธศาสตร์ที่ 5: พัฒนาระบบการบริหารจัดการ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วม**  
**รับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา**

ยุทธศาสตร์ที่ 5 มีกลยุทธ์ 3 ข้อ ประกอบด้วย

1. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 โรงเรียนมีความสามารถและมีความเข้มแข็งในการบริหารการจัดการด้วยตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล

1.2 บูรณาการทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองท้องถิ่น องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพเชิงปริมาณได้เพิ่มขึ้น

1.3 พัฒนาระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารการจัดการงบประมาณ และมีนโยบายที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสม ถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างรวดเร็ว

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู-บุคลากรทางการศึกษาด้วยความจำเป็นและ ประโยชน์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาการศึกษา

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรในการประชาสัมพันธ์ให้ ชุมชนสังคมทราบถึงความต้องการ ได้รับการช่วยเหลือของโรงเรียน ประสานทุกภาคส่วนให้เข้ามา ช่วยเหลือ

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม องค์กรที่เกี่ยวข้องในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ โดยสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ หน่วยงาน และติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

3. ด้านบุคคลมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน จัดให้มีการเชิดชูเกียรติผู้ปกครอง ชุมชน สังคม คณะบุคคลที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผลการสอบ O-NET, PISA และการทดสอบอื่น ๆ สูงขึ้น อัตราการลาออกกลางคันลดลงนักเรียนมีพฤติกรรมความเสี่ยงลดลง

สรุป ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 มีการส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้เรียนมีในการศึกษา อย่างเสมอภาคทั่วถึง มีการบริการจัดการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมาภิบาล และมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ



## หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ความเป็นครู แม้ว่าจะเป็นประชาชนเหมือนกับคนทั่วไป แต่สังคมไทยก็ให้ความเคารพยกย่อง ถือว่าเป็นปวงชนียบุคคล ดังนั้น ผู้ที่จะเป็นครู จะต้องตระหนักในความเป็นครูและประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับได้ชื่อว่าเป็นครู ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544, หน้า 115)

คำว่า “ครู” มีความหมายลึกซึ้ง ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่น ควรแก่การเคารพบูชาของศิษย์ ด้วยเหตุนี้ ครูจึงต้องมีคุณธรรม เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครู ได้อย่างสมบูรณ์ มีความรับผิดชอบต่อศิษย์ ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อสังคม และประเทศชาติ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2544, หน้า 131)

ครู คือ บุคคลที่มีความรู้ มีคุณงามความดี ถ่ายทอดประสบการณ์ให้ผู้อื่นโดยบริสุทธิ์ใจ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ (ปาริชาติ สันติเลขวงษ์, 2556, หน้า 11)

สรุปว่า ครู คือ เป็นผู้มีความรู้ มีความประพฤติเหมาะสม ต้องมีทั้งความรับผิดชอบต่อศิษย์ ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ สังคม และประเทศชาติ ควรค่าแก่การที่จะเป็นที่เคารพบูชาของคนที่เป็นศิษย์

### ครูยุคปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) กล่าวไว้ว่า “ครูที่ดีที่สุด คือ ครูที่สอนน้อยที่สุด” ประเวศ วะสี กล่าวว่า “ถ้าครูยังสอนแบบถ่ายทอดเนื้อหา อีกทั้งเนื้อหาก็อิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สลับซับซ้อนมากขึ้น ครูก็จะขาดความมั่นใจ มีความทุกข์ มีบุคลิกบีบคั้นนักเรียน นำความทุกข์นั้น ไปสู่นักเรียน เมื่อนักเรียนต้องเรียนด้วยความทุกข์ ก็ไม่เกิดฉันทะ กลายเป็นคนเกลียดการศึกษา” จากคำพูดดังกล่าว ทำให้เกิดความคิดรวบยอดว่า ครูยุคโลกาภิวัตน์ ต้องรู้จักใช้หลักสูตร ไร่พรมแดน ที่อิงธรรมชาติของผู้เรียน มีการฝึกให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียน สามารถสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูควรจุดประกายให้ผู้เรียนสามารถใช้วิธีนี้อย่างยั่งยืน มีกลยุทธ์ดังนี้

1. เรียนมีชีวิตและโลกของเขาเอง การเรียนรู้ที่ดีเริ่มจากสิ่งที่เป็นโลกของเขา ผู้เรียนต้องไม่ถูกบังคับให้ทำอะไรเหมือน ๆ กัน เขาควรใช้ศักยภาพของเขาให้เกิดประโยชน์
2. สอนชีวิตมากกว่าสอนหนังสือ สอนให้เขารู้จักสมรรถภูมิชีวิตจริงในชุมชน นำเรื่องในชุมชนมาเป็นบทเรียนรายวัน
3. ให้ผู้เรียนเลือกเรื่องที่ยากเรียน ให้เขาได้เรียนสิ่งที่อยากรู้ โดยครูเป็นมัลลเทศก์
4. ให้ผู้เรียนลองทำอะไร ๆ ให้มากที่สุด การเรียนรู้เกิดจากการได้ลองคิด ลองทำ ลองแก้ไขเอง โดยครูช่วยตั้งโจทย์
5. หาเรื่องให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกชื่นชมยินดีผลงานของตนเอง

6. วัดและประเมินผลที่เข้าถึงความสามารถของผู้เรียนด้วยการเก็บงานและบันทึกการแสดงผลของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

7. ให้ผู้เรียนแสดงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนเอง ด้วยการบันทึกบรรยายอารมณ์ ความรู้สึก ลงบนกระดาษ หรือเล่าเรื่องที่ได้ไปพบไปสำรวจ

8. ประสานความสัมพันธ์ของผู้เรียนกับความเป็นไปของสังคม ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น รู้จักฝึกให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของท้องถิ่นที่อยู่โดยเชื่อมโยงท้องถิ่นไปสู่ความเป็นสากล ให้กลมกลืนเกิดพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษาไว้หลายด้าน ตั้งแต่ปรัชญา ความมุ่งหมาย หลักการจัดการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา มาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา ทรัพยากรการลงทุน เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การปฏิรูปแนวทางการจัดการศึกษา นับเป็นหัวใจของการปฏิรูปหัวใจของการจัดการศึกษา คือการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้คือ ครู ทั้งนี้จะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ให้ผ่านการประเมินการรับรองมาตรฐาน การรับรองวิชาชีพ ด้วยความตระหนักแต่ไม่ใช่ตระหนก หันมามองดูสังครอบข้าง พยายามมองสิ่งที่ดีกว่า แล้วตามให้ทัน การที่ครูสอนน้อยลงนั้นเป็นการเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง บทบาทของครูต้องเตรียมการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างดี โดยไม่ลืมนึกว่าครูต้องเป็นแบบให้ผู้เรียนได้ด้วยหลักการแบบดีกว่าบอกภาระหนักที่ครูต้องทุ่มเท ความคิด จิตวิญญาณ ประสานการปฏิบัติให้ทันยุคสมัย เพื่อให้ผู้เรียนที่จบการศึกษาไปแล้วมีคุณภาพที่พึงประสงค์

กาญจนา สิริมุสิกะ (2543, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติจริง มีอิสระในการเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตจริงได้

ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ผู้สอนจะทำหน้าที่จะทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้เรียน ผู้เรียนสามารถคิด ทำและแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

สรุปว่า การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูจะต้องมีการเตรียมตัวในการที่จะสอนเป็นอย่างดี ต้องทุ่มเทความคิดความสามารถ โดยที่ควรจะต้องมีการสอนให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

สุภาภรณ์ โอสถาพันธ์ (2547, หน้า 4) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีดังนี้

1. Student based teaching ผู้สอนเป็นผู้เตรียมเนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมการเรียนตามคำสั่งหรือคำแนะนำของผู้สอน ส่วนมากจะเป็นกิจกรรมในลักษณะของกิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรมคู่กับผู้เรียนอื่น

2. Learner based teaching ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นหรือมอบหมายให้ผู้เรียนผลิตสื่อ เนื้อหาของเรื่องที่จะเรียน โดยใช้ความรู้ประสบการณ์ หรือความชำนาญพิเศษของผู้เรียนเป็นฐานในการสร้างสื่อเนื้อหา

3. Lerner independence หรือ Self-directed learning เป็นแบบที่ผู้เรียนเป็นอิสระจากการเรียนในห้องเรียนปกติ ผู้เรียนสามารถเลือกใช้สื่อที่จัดสรรไว้ในห้องศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง แล้วเลือกทำงานหรือฝึกปฏิบัติตามความต้องการ ตามความสนใจของตน ผู้เรียนอาจเรียนคนเดียวหรือคู่กับผู้เรียนอื่นก็ได้

ในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หากผู้สอนได้มีการวางแผนการสอน เช่น การเสนอเนื้อหาสาระอย่างมีขั้นตอน มีสื่อการสอนประกอบ และมีทักษะการสอน ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนดังนี้

1. ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน เพราะได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนการสอน มีอิสระในการเรียนรู้ และร่วมประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อผู้สอน และวิชาที่เรียน

2. ผู้เรียนได้พัฒนาและฝึกฝนการใช้สติปัญญาในการเรียนรู้อย่างแท้จริง เพราะรูปแบบการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะมีการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด ปฏิบัติและแก้ปัญหาเองภายใต้การให้คำปรึกษา ดูแล ช่วยเหลือของผู้สอน

3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

4. ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ เพราะผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้จากสภาพจริงและมีโอกาสได้แสดงออกอย่างเสรี

5. ผู้เรียนมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) จากการที่ผู้เรียนได้มีโอกาสทำงานกลุ่ม (กาญจนา ศิริมุสิกะ, 2543, หน้า 31)

สรุปแล้ว ครูในยุคปฏิรูปการศึกษา ต้องมีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการใช้ความสามารถของผู้เรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจ และชื่นชมความสามารถของตนเอง

## แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

### ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะหรือสมรรถภาพ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Competence หรือ Competency ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายลักษณะดังนี้

ลอยด์ และคูก (Lloyd & Cook, 1993, p. 14) ให้ความหมายว่า สมรรถนะเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความคาดหวัง

เดวิส และเอลลิสัน (Davies & Ellison, 1997, pp. 39-40) ให้คำนิยามว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หรือเกิดผลผลิตที่ดีขึ้น สมรรถนะในมุมมองนี้เป็นปัจจัยชี้้นำที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยนำเข้าที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานที่ดีที่ต้องมีในการทำงานทุกประเภท และสามารถนำเอาวิธีการ และความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริง

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 6-13) กล่าวถึงความหมายว่า สมรรถนะหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะมีสมรรถนะมากน้อยแค่ไหนให้ดูจากลักษณะงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ

สมหมาย กิ่งศักดิ์กลาง (2545, หน้า 7) ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง การนำความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวิชาการความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1128) ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ (สะ-มัด-ละ-นะ) คือ ความสามารถ

กานดา เลหาศิลป์สมจิตร (2547, หน้า 23) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ ความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะในที่นี้หมายถึงรวมถึงพฤติกรรม บุคลิกภาพ ที่มองเห็นได้ และค่านิยมทัศนคติ ความเชื่อ ที่ไม่อาจเห็นได้ แต่จำเป็นต่องานที่ปฏิบัติ

อานนท์ สักดิ์วีระวิทย์ (2547, หน้า 60-61) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรมบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานออกจากผู้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างเป็นเหตุและเป็นผล ซึ่งเรียกรวม ๆ ว่า KSAOs (Knowledge skill affective other characteristics)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ

และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ ก็จะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริหารที่ดี ซึ่งอธิบายว่าสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ซบซบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

อนุชา เพ็งสุวรรณ (2549, หน้า 22) ได้นิยามสมรรถนะว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล และมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในที่สุด

อังสินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทอภักดี (2549, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่บุคคลต้องมีเพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานและตามที่องค์กรหน่วยงานต้องการ ให้ถือผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของงาน และหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

บรรจง ครอบบัวบาน (2549, หน้า 13) ได้ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2549, หน้า 79) ให้ความหมายคือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ต้องการจากผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่รับผิดชอบในตัวชีวิตผลงานและเป้าหมายในการทำงาน (KPI)

จันทิมา อนันตกุล (2549, หน้า 12) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะว่า หมายถึง สมรรถภาพความสามารถในการทำงานได้อย่างดี ประณีต พิถีพิถัน ความเก่ง ความชำนาญ ความเก่งกาจ ความฉลาดหลักแหลม ความสามารถหลายด้าน ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ทักษะความสามารถทำงานที่ต้องใช้ความชำนาญสูง วุฒิความสามารถ พรสวรรค์ ความสามารถพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ความชัดเจนในอาชีพ ความสามารถเฉพาะตัว ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน คนที่มีฉลาดหลักแหลม คนที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ เป็นผู้รู้จักคิดหาเหตุผล

มาฆมาส กาญจนกร (2549, หน้า 10) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น

อุปนิสัย ทักษะ ทัศนคติ ภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น และต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงออกจากบุคคลอื่น ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล

ภูยีน วงศ์หงส์ (2550, หน้า 10) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

รัชฎา ฅ น่าน (2550, หน้า 10) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2550) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่าเป็นทักษะความรู้ คุณค่า ทัศนคติ ลักษณะของแต่ละบุคคลหรือจุดเด่น และแรงจูงใจ (หรือความตั้งใจ) โดยแสดงผ่านพฤติกรรม ซึ่งสนับสนุนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติบุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกับบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

#### ความสำคัญของสมรรถนะ

ในปัจจุบันหลายองค์กรให้ความสำคัญกับสมรรถนะ เนื่องจากนักวิชาการด้านการบริการได้ค้นพบว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ดังนี้ (นิสารัตน์ รวมวงษ์, 2549, หน้า 17-18)

##### 1. ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กร

###### 1.1 ทำให้ทราบถึงทักษะ คุณลักษณะ ที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร

1.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณา สรรหา คัดเลือกบุคลากร ให้ตรงกับ คุณสมบัติและตำแหน่งงานนั้น ๆ

1.3 ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากร ในองค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้

1.4 ใช้เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาองค์กร

1.5 สามารถวัดผลงานได้ชัดเจน

## 2. ความสำคัญต่อพนักงาน

2.1 ช่วยกำหนดบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน ตามความคาดหวัง ขององค์กร

2.2 มีมาตรฐานในการวัดทักษะความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานได้ชัดเจน

2.3 ระบุจุดแข็ง จุดอ่อนของพนักงานจากการประเมิน ตลอดจนแผนการพัฒนา ตนเองได้

2.4 ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางในด้านความก้าวหน้าของสายงาน

2.5 ช่วยกระตุ้นในด้านการพัฒนาตนเอง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2549, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร

2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

3.2 ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม

3.3 ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.4 ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.5 ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.6 ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2546, หน้า 29) ได้จำแนกความสำคัญของสมรรถนะออกเป็น

## 3 ส่วน

### ส่วนที่ 1 ความสำคัญที่มีต่อองค์กร

1.1 องค์กรสามารถมีมาตรฐานกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.2 องค์กรสามารถที่จะลงทุนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิด ประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะว่าองค์กรจะรับรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่แท้จริงของ ทรัพยากรบุคคล

1.3 องค์กรสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนความสามารถของมนุษย์มาเป็น  
ความสามารถในการแข่งขัน และความยั่งยืนขององค์กร

ส่วนที่ 2 ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร/ ผู้จัดการ

2.1 สามารถมีมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงความต้องการของหน่วยงานและองค์กร

2.3 สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารไปยังพนักงานทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
เพราะว่าเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.4 สามารถลดความอคติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ความสำคัญที่มีต่อพนักงาน

3.1 พนักงานสามารถประเมินตนเองว่ามีจุดแข็ง และจุดอ่อนในด้านใด เมื่อเทียบกับ  
มาตรฐานขององค์กร

3.2 พนักงานสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองได้มีประสิทธิภาพ  
มากยิ่งขึ้น

3.3 พนักงานสามารถสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานได้มีประสิทธิภาพ  
เพราะว่ามีมาตรฐานกลางร่วมกัน

สุรพงษ์ มาลี (2549, หน้า 19-20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการ  
ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญ  
ของงานอย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด  
และระบุจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

2. สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์  
ขององค์กรช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะ  
และพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จะช่วยให้  
องค์กรใช้ทรัพยากร ทั้งเรื่องงบประมาณและเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานในการให้  
ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชา  
และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่า สมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบ  
ความสำเร็จ







3.1.1 ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูง ประสิทธิภาพดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้

3.1.2 นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ

3.1.3 ลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

3.1.4 ช่วยลดการสูญเสียเวลา และทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน

3.1.5 ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก เพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีประสบการณ์น้อย ตามผู้สมัครไม่ทัน

### 3.2 การฝึกอบรมและพัฒนา

3.2.1 นำมาใช้ในการทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม

3.2.2 ช่วยให้เห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีสมรรถนะเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่ตำแหน่งต้องการ กับสมรรถนะที่มีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลต่อไป

3.2.3 ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากร ในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

### 3.3 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง

3.3.1 ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งในเรื่องสมรรถนะในงานและสมรรถนะทั่วไป เช่น ด้านการบริหารจัดการ

3.3.2 ช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การที่องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคนจากคุณสมบัติที่ว่าคน ๆ นั้นทำงานเก่ง ในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน มีผลงานดีตลอด ซื่อสัตย์สุจริต แล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้น เขาไม่มีสมรรถนะในการถูกเลื่อนตำแหน่ง

### 3.4 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่

3.4.1 ช่วยให้เห็นว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่ย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้าง

3.4.2 ช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงาน และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

### 3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.5.1 ช่วยให้เราทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

3.5.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล

### 3.6 การบริหารผลตอบแทน

3.6.1 ช่วยในการกำหนดอัตราจ้างพนักงานใหม่ ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะ ไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

3.6.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายค่าตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

สรุปได้ว่า สมรรถนะจะช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรแนวคิดสมรรถนะนั้น จะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคิของคนในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก และยังช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น

#### ความต้องการพัฒนาสมรรถนะ

ความต้องการเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในมนุษย์ทุกคน เพื่อสนองความอยากของตนเอง ซึ่งมีอยู่ในจิตสำนึกของทุกคน ที่เกิดจากปฏิกิริยาภายในของร่างกาย มีองค์กรและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความ ต้องการไว้หลายความหมายด้วยกัน เช่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 326) ได้แปลความหมายของความ ต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้ หรือประสงค์ได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการขาดความสมดุล เนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่ง ต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหา เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

อุดม จิตรวิวัฒนศิริกุล (2549, หน้า 45) ให้ความหมายของความ ต้องการ หมายถึง สภาพของบุคคลที่เกิดความรู้สึกอยากได้ใคร่ได้ หรือประสงค์ได้ แล้วร่างกายเสียสมดุล และแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองให้เกิดความสมดุลแก่ตนเอง ความต้องการประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางจิตใจ บุคคลล้วนมีความต้องการแต่จะมีระดับความแตกต่างกัน

ชูเกียรติ ถิ่นศรี (2550, หน้า 57) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความต้องการของมนุษย์ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษานั้นควรระลึกเสมอว่า คนมีอารมณ์ความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น และบุคลิกลักษณะส่วนตัว ต้องจัดการบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะทำให้บุคคลทำงานและอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่นดี

และมีความสุขหากสัมพันธ์ภาพเป็นไปในทางลบ ก็จะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีผลทำให้งานด้อยประสิทธิภาพไปด้วย และอาจจะทำให้เกิดความแตกแยกในที่สุดอย่างแน่นอน

ธนวิษ วุฒิเมธารักษ์ (2550, หน้า 38) ได้สรุปความต้องการไว้ว่า ความต้องการของคนเรานั้นเกิดจากแรงจูงใจภายในของร่างกาย มีความอยากที่ได้สิ่งต่าง ๆ ภายนอกมาตอบสนองร่างกายและจิตใจของตนเอง เมื่อไม่ได้ก็จะเป็นปัญหาเกิดขึ้น เมื่อเกิดปัญหาก็จะพยายามดิ้นรนเพื่อที่จะแก้ปัญหานั้น โดยการไขว่คว้าสิ่งที่ต้องการมาตอบสนองความต้องการ เมื่อได้สิ่งที่ต้องการแล้วความอยากนั้นก็จะสิ้นสุดลงปัญหาต่าง ๆ ก็จะหมดไป แต่จะมีความอยากหรือความต้องการในเรื่องใหม่ต่อไปอย่างไม่รู้ที่สิ้นสุด

จากความหมายกล่าวมา สรุปได้ว่า ความต้องการ คือพลังหรือแรงพื้นฐานที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เมื่อบุคคลเกิดความต้องการ ความอยากได้มาตอบสนองร่างกายและจิตใจของตนเองโดยแรงดังกล่าวจะทำหน้าที่กระตุ้นหรือรบกวนให้ร่างกายเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมาย เมื่อใดที่ถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการแรงนั้นจะหมดไป

#### สมรรถนะของข้าราชการไทย

“ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องมุ่งปฏิบัติภาระทั้งปวงด้วยความอุตสาหะเพ่งพินิจ ใช้ความรู้ความคิด ความเฉลียวฉลาด และความรับผิดชอบ ชั่วดี เป็นเครื่องวิจัยวิจารณ์ปรับปรุงตัวปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ งานที่ทำจึงสำเร็จผลสมบูรณ์ และก่อเกิดประโยชน์ที่พึงประสงค์ เป็นความเจริญมั่นคง ทั้งแก่ตน แก่งาน และแก่ส่วนรวมพร้อมทุกส่วน” พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในวโรกาสวันข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2549 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2549

จะเห็นได้ว่า ข้าราชการไทยเป็นกลไกสำคัญในฐานะผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน ในการนำนโยบายของรัฐ และภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ การทำงานจะต้องยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ และความสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ เพราะเป้าหมายของการบริหารราชการ คือ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงปรับคุณภาพของข้าราชการไทย ส่งเสริมให้ข้าราชการไทยสามารถพัฒนาและใช้สมรรถนะได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดกรอบสมรรถนะที่มีมาตรฐานการวัดจากองค์ประกอบ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

1. สมรรถนะด้านความสามารถในเชิงการคิดวิเคราะห์ ซึ่งจะพิจารณาจาก
  - 1.1 การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่มีตัวแปรหลากหลายลักษณะ
  - 1.2 การคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายในเชิงวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจเช่นเดียวกัน
  - 1.3 การสร้างกรอบความคิดในเชิงวิเคราะห์

2. สมรรถนะด้านความสามารถในเชิงการจัดการ ซึ่งจะพิจารณาจากการวางแผนและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์การวิเคราะห์และวัดประสิทธิภาพ กระบวนการปฏิบัติงาน การกำหนด และแตกย่อยเป้าหมายการทำงานไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งควบคุมให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3. สมรรถนะด้านความสามารถเพื่อตอบสนองปัจจัยความเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการปรับเปลี่ยน ซึ่งจะพิจารณาจาก

3.1 การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง

3.2 การเป็นผู้คิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลง

4. สมรรถนะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งจะพิจารณาจาก

4.1 ความสามารถในการโน้มน้าว ชักจูงความคิด

4.2 ความสามารถในการประสานความร่วมมือเพื่อผลสำเร็จของงาน

4.3 ความตระหนักและเข้าใจเงื่อนไขเฉพาะของวัฒนธรรมขององค์กร

4.4 การเป็นผู้นำ การสื่อข้อความด้วยลายลักษณ์อักษร (ความสามารถในการเขียน)

5. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สำคัญต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งจะพิจารณาจาก

5.1 คุณลักษณะที่มุ่งมั่นไปสู่ผลสำเร็จ

5.2 คุณลักษณะที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

5.3 คุณลักษณะที่ยึดถือการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.4 คุณลักษณะที่ทำงานอย่างมั่นคงภายใต้สภาวะกดดัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าในระบบราชการไทย ได้มีการนำเอาสมรรถนะ (Competency) มาปรับคุณภาพของข้าราชการไทย ส่งเสริมให้ข้าราชการไทยสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับข้าราชการไทยเป็นอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมากที่สุด มีศักยภาพ (Potential) และสมรรถนะ (Competency) ที่ดีที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก, หน้า 12) ได้กำหนดสมรรถนะทางการบริหารขึ้น เพื่อเป็นการศึกษาและนำผลการศึกษาไปประกอบเป็นเอกสารรายงานคณะรัฐมนตรี และพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับสูง ได้แก่ นักบริหาร 9 นักบริหาร 10 รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดสูงสุดใหญ่ อัครราชทูตและเอกอัครราชทูต โดยกำหนดสมรรถนะทางการบริหาร 12 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and flexibility) การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร สามารถทำความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน
2. สมรรถนะด้านทักษะในการสื่อสาร (Communication) ทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่าน โดยการพูด การเขียน และการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และได้รับการสนับสนุน หรือเห็นด้วยอย่างชัดเจน
3. สมรรถนะด้านการประสานสัมพันธ์ (Collaborativeness) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร โดยสร้างความเคารพความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
4. สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Managing change) การริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านการกำหนดขอบเขตขั้นตอน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง
5. สมรรถนะด้านการมีจิตมุ่งบริการ (Customer service orientation) ความมุ่งมั่นในการให้บริการ ช่วยเหลือเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องสนองความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
6. สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) การสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์และในระดับปฏิบัติการโดยพิจารณาเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย
7. สมรรถนะด้านรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) สำนึกในบทบาทหน้าที่มุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันมีความพร้อมให้ตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจ
8. สมรรถนะด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving result) การบริหารการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันการณ์ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

9. สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากร (Managing resources) ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร บุคลากร ข้อมูลเทคโนโลยี เวลา และทรัพยากรต้นทุนอื่น ๆ มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร กลุ่มและบุคคลโดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามนโยบาย

10. สมรรถนะด้านการตัดสินใจ (Decision making) การเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาส ปัญหาประเมินทางเลือกและผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดในสถานการณ์นั้น ๆ ในเวลาที่เหมาะสม ตลอดจนวิเคราะห์ แยกแยะ ระบุประเด็นของปัญหา และตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

11. สมรรถนะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ (Thinking) การระบุ กำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผลและประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุป การตัดสินใจ แนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่ ๆ

12. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) การสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร โน้มน้ำผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำและการให้อำนาจให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์กรในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ข, หน้า 93-101) ได้กำหนดสมรรถนะขึ้นเพื่อใช้กับข้าราชการพลเรือนทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service mind) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความขวนขวายสนใจ ใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วย



การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. สมรรถนะด้านจริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของคุณ โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของภาครัฐบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

5. สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) พฤติกรรมที่แสดง

5.1 ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือ องค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีม

5.2 ความสามารถในการสร้าง และดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมจาก การกำหนดสมรรถนะ 5 สมรรถนะที่กล่าวมา ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ถือเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน, 2548 ข, หน้า 11) ซึ่งใช้เป็นต้นแบบในการกำหนดสมรรถนะของข้าราชการพลเรือน ในกระทรวงต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนในระดับนักบริหาร

สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรมไว้

13 สมรรถนะ ดังนี้ (อังศิรินทร์ อินทรกำแหง และทัศนยา ทองภักดี, 2549, หน้า 45-47)

1. สมรรถนะด้านความรอบรู้ในงาน ประกอบด้วย ความรู้ในด้านต่าง ๆ 7 ด้าน คือ

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับงานศาลยุติธรรม
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม
- 1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารศาลยุติธรรม
- 1.4 ความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม
- 1.5 ความรู้เกี่ยวกับภาษาไทย
- 1.6 ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.7 ความรู้ภาษาอังกฤษ

2. สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์การสร้างความสัมพันธ์อันดีในทางสังคมระหว่างบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน การสร้างความรู้สึกร่วมกัน มีความเข้าใจ และไว้วางใจกันก่อให้เกิดการติดต่อประสานงาน การขอความร่วมมือและความช่วยเหลือให้ เป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ

3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ความตั้งใจจริงในการทำงานร่วมกับคนอื่น โดยมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างกลุ่มบุคคลโดยแบ่งงานกันตามความถนัด อาศัยความสัมพันธ์ร่วมมือประสานกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่องานและผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผล
4. สมรรถนะด้านจิตสำนึกในการบริการเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ กระตือรือร้นในการให้บริการช่วยเหลือเอื้ออาทร เสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดี
5. สมรรถนะด้านการให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้อื่นการยอมรับนับถือในศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้ร่วมงาน และผู้รับบริการ รวมถึงการไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น
6. สมรรถนะด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โปร่งใส สามารถแสดงออกถึงคุณธรรม คุณงามความดีทั้งกาย วาจา และใจ
7. สมรรถนะด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กรรักษาภาพลักษณ์ และสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้เกิดแก่องค์กร ปกป้องชื่อเสียงจงรักภักดี และภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนและนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์
8. สมรรถนะด้านความเสียสละ ตั้งใจ อุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และสังคม
9. สมรรถนะด้านความใฝ่รู้ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติมตลอดเวลาตลอดจนนำความรู้นั้นมาพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองและขององค์กรโดยรวม
10. สมรรถนะด้านความรับผิดชอบสำนึกในบทบาท หน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย ทำงานเต็มความสามารถและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะดีหรือไม่ หาสาเหตุและแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้เป็นผลดีต่อองค์กรและสังคม
11. สมรรถนะด้านความคิดเชื่อมโยงเป็นองค์รวมความสามารถเชื่อมโยงแนวคิดหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้าหาแกนหลักได้อย่างเหมาะสม เพื่ออธิบายหรือให้เหตุผลสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างครบถ้วนทุกมุม
12. สมรรถนะด้านความคิดเป็นระบบสามารถคิดอย่างมีเหตุผลเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล
13. สมรรถนะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสามารถในการขยายขอบเขตความคิดออกไป จากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่สู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

### สมรรถนะหลักของครู

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูและการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 24-26) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency)

การศึกษาสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินสมรรถนะครูของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 มาเป็นแนวคิดหลักในการประเมินสมรรถนะของครู ดังนั้นการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง พ.ศ. 2555 โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล โดยวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 24 อ้างถึงใน กาญจนานใจทาหลิ, 2555, หน้า 24-25) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นสมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

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

สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

#### ตัวบ่งชี้ รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ 1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การกิจงาน

1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

ตัวบ่งชี้ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง  
เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
  2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
- สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจ  
ในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนอง  
ความต้องการของผู้รับบริการ

#### ตัวบ่งชี้ รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

1. ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส
2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง
2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหา  
ความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้าง  
องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

#### ตัวบ่งชี้ รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย  
เช่น การเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย
2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น
3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ  
สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท

การเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

#### ตัวบ่งชี้ รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

1. แสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตัวบ่งชี้ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1. แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน
3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น

ในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's ethics and integrity)

หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

#### ตัวบ่งชี้ รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
2. ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร
3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า
4. ขอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหา

อุปสรรค

ตัวบ่งชี้ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

1. ปฏิบัติตน/ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับ

สถานะของตน

2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์
2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ
3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ

ผลสำเร็จ

4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณ

วิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

สรุปได้ว่าการประกอบวิชาชีพครูนั้น ต้องมีทัศนคติที่เป็นทางบวกเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งจะต้องมีการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบแนวทางที่ได้กำหนดไว้ อันจะนำไปสู่ผลแห่งความประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังต่อไปนี้

**เพศ**

เพศ เป็นตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าในเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยวิจัยต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรเรื่องเพศ และพบว่าเพศมีผลต่อการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา แก้วเทพ (2534) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงเป็นความแตกต่างทั้งด้านสรีระภายนอกและภายในร่างกาย ทั้งเป็นกลไก

ทางสังคมที่ทำให้เกิดความแตกต่างทางพฤติกรรมอีกมากมาย ทั้งนี้เพราะสังคมมุ่งให้เพศหญิงต้องมีพฤติกรรมที่เน้นไปทางสุนทรีหรือความอ่อนหวานมากกว่าชาย ส่วนเพศชายจะต้องมีความเข้มแข็งหรือเป็นผู้นำ เป็นเหตุให้พฤติกรรม บุคลิกภาพ ตลอดจนโลกทัศน์ของเพศหญิงและเพศชายแตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง ซึ่งจากการศึกษาเกี่ยวกับวิจัยจิตวิทยาของกลุ่มเพศชายและเพศหญิงพบว่า โดยธรรมชาติเพศหญิงและเพศชายมีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน 4 ประการ คือ

- 1.1 เพศหญิงจะมีความละเอียดลออ ความอ่อนโยน และมีความอดทนมากกว่าเพศชาย
- 1.2 โดยทั่วไปแล้วเพศหญิงมักมีความไม่แน่นอนทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย จนบางครั้งดูว่าขาดเหตุผล
- 1.3 ด้วยคุณลักษณะดังกล่าว ทำให้เพศหญิงสามารถทำงานด้านการบริหารได้ดีกว่าเพศชาย งานบริหารหลาย ๆ ประเภทจึงมีแต่เพศหญิงเป็นส่วนใหญ่
- 1.4 ในด้านสติปัญญา (IQ) ยังไม่มีหลักฐานชี้ชัดว่าแตกต่างกัน แต่เพศหญิงและเพศชายมีความถนัดแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

พลุสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 51) เพศของคนทำให้มีความแตกต่างกัน เพศชายและเพศหญิง มีร่างกาย ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกที่แตกต่างกันนักวิทยาศาสตร์นักมานุษยวิทยาและนักสังคมวิทยาทราบความจริงเหล่านี้มานานแล้ว ถึงแม้ว่าสังคมปัจจุบันจะเชื่อว่า เพศชายและเพศหญิงมีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ศักยภาพที่เหมือนกันก็ตามแต่ในทางวิทยาศาสตร์ พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีสภาพร่างกายที่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายและเพศหญิงมีสมองที่แตกต่างกันรวมทั้งฮอร์โมนในร่างกายที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ชายหญิงให้มีความแตกต่างกัน ชายและหญิงไม่อย่างทำในสิ่งเดียวกัน แต่จะเลือกทำในสิ่งที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงถือเอาความแตกต่างเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ในการสุ่มตัวอย่างได้ ไพบูลย์ ช่างเรียน (2536, หน้า 62) แม้ว่าสังคมปัจจุบันจะเปลี่ยนแปลงไปมากแล้วก็ตาม แต่วัฒนธรรมความเชื่อ ประเพณี และค่านิยม ของคนไทยในเรื่องนี้ยังมีอยู่ ดังนั้นในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ชายมักมีบทบาทในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เด่นชัดกว่าเพศหญิง สมคิด โคมใสว (2536, หน้า 156) ได้ศึกษาความต้องการช่วยเหลืองานวิชาการของครูมัธยมศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการช่วยเหลืองานด้านวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู ซึ่งเราสามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะครูได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำตัวแปรเรื่องเพศของครูมาศึกษาในครั้งนี้



### ประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ประสบการณ์เป็นเครื่องมือ หรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และในเวลาเดียวกัน ผลจากการเรียนรู้ ทำให้คนมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ แต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่ดีพอ จึงจะทำให้การเรียนรู้ เป็นผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธงชัย สันติวงษ์, 2533) การที่มีประสบการณ์มาก ยิ่งทำให้ผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ได้ศึกษา ความเป็นผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหา และสถานการณ์ตามความจำเป็นดีขึ้น และผลการวิจัยของกวี วงศ์พุด (2536, หน้า 62) ศึกษาเรื่อง ความต้องการของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า 10 ปี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 10 ปี และผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความรู้ทางการบริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์อาจจะเป็นตัวแปรที่ทำให้มองเห็นความแตกต่าง ได้อย่างหลากหลายประสบการณ์การสอนจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่นำศึกษาในงานวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่ง

### วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่ครูสำเร็จการศึกษา ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ จากวุฒิการศึกษาของครูเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งน่าจะจะมีผลต่อ สมรรถนะครูแตกต่างกัน รุ่ง แก้วแดง (2530, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี และมีความซื่อตรง มีความเข้าใจอันดีระหว่างครูด้วยกันสามารถเข้าใจนโยบาย ได้ดีกว่าครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดจนมีความเชื่อมั่น และความศรัทธาในตนเองมากกว่า ระดับการศึกษาเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 24-28) ได้สังเคราะห์งานวิจัย 50 เรื่อง เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของ โรงเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า วุฒิมัธยมศึกษาของครูมีอิทธิพลต่อการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน (โดยพิจารณาประสิทธิผลของ โรงเรียนจากอัตราการเลื่อนชั้น อัตราการเรียนต่อ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน)

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาต่างกัน น่าจะมีผลให้สมรรถนะหลัก ของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจนำตัวแปรเรื่องวุฒิมัศึกษามาศึกษาในงานวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า เพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการมีสมรรถนะครู ผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยกำหนด เพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานต่างกันพบว่า มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมธีส วันแอมละ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยทำการศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครู โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ มโนทัศน์แห่งตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลและเจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านมโนทัศน์แห่งตนเป็นสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูงสุด รองมาคือ สมรรถนะด้านเจตคติ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ความรู้และทักษะตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรด้านต่าง ๆ พบว่า อายุมีความความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามและการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนวุฒิการศึกษาสามัญมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการสอนโรงเรียนการสอน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาในการสอนศาสนาอิสลามวุฒิการศึกษาด้านศาสนาอิสลามมีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสามัญอายุมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบแต่มีความสัมพันธ์ทางลบความมั่นคงในการทำงานระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมผู้บริหารและความมั่นคงในการทำงาน

ชุลีพร ไข่มณี (2550) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในสมรรถนะต่าง ๆ 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านบริการที่ดี พบว่า ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา

ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในระดับดี และครูสุขศึกษาที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

มะหดี มะคือราเว (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูอยู่ในระดับ ปานกลาง ครูผู้สอนจำแนกตามตัวแปร ขนาดของโรงเรียนและประเภทการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน ครูประสบปัญหา ด้านภาษาในการจัดการเรียนการสอน ขาดความรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการชั้นเรียน จิตวิทยา การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและการประเมินผลการพัฒนาตนเองและการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ครูต้องการ รับการสนับสนุนงบประมาณและจัดอบรม ด้านวิชาชีพครูและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

พิสมัย พวงคำ (2551 อ้างถึงใน สมนึก ลิ้มอารีย์, 2552) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็น ที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มี 11 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านทักษะการใช้ความคิด 6) ด้านทักษะเทคโนโลยี สารสนเทศ 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านทักษะในการสื่อสาร 10) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และ 11) ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะพฤติกรรมทั้งหมด 76 รายการ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด จำนวน 50 รายการ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก จำนวน 26 รายการ

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีต่อสมรรถนะหลัก ของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถหลักของบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านมุ่งจริยธรรมและด้าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมและด้านสังคมความเชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

จิตติพงษ์ ตรีศร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญารัตน์ ชันไชย (2553) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำ หลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักจ่าขรวงวัล พบว่า มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับมาก ปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน ไม่มีผลต่อ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล

ญาณี ล้วนประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยไว้ว่า 1) การศึกษาระดับ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และของผู้ปฏิบัติหน้าที่ ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) การศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของ

บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การบริการที่ดี จริยธรรม และด้านการร่วมแรงร่วมใจ ตามลำดับ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่ คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ 3) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 แสดงว่า ลำดับที่ 1 คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3) การบริการที่ดี 4) จริยธรรม 5) การร่วมแรงร่วมใจ

ไพโรบูรณ์ จาริต (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า มี 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และ 3) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

มันทนา ทิมมณี (2553) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู ในโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครู สมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเอง มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนา

ผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชน การพัฒนาผู้เรียนและภาวะผู้นำ ครูมีสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 3) สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้ส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### งานวิจัยต่างประเทศ

Calderon (1989 อ้างถึงใน สิริกร สืบสังข์, 2552) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหาร โรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างเลือกจากประชากรในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่สำคัญของครูที่ทำการสอนได้ดีเยี่ยม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นตรงกัน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครูมีการสอนที่ดีและมีบุคลิกภาพที่ดี

Queensland University of Technology (2002 อ้างถึงใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจันทร์, 2551) พบว่า ครูส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังไม่ยอมรับ การปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน จำเป็นต้องมีปัจจัยผลักดันให้ครูเปลี่ยนแนวคิดในการจัดการเรียนรู้จากครูเป็นศูนย์กลางมาสู่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง สมรรถนะที่จะต้องพัฒนาให้กับครู ได้แก่ ความรู้ที่ทันสมัยในสาขาวิชาที่สอน กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การสอนแบบบูรณาการ การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ บทบาทในการเป็นผู้แนะนำ การเรียนรู้ และการทำวิจัยในชั้นเรียน

Vogt (1970, p. 2781-A) ได้ให้ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 147 คน และครูใหม่อีก 127 คน ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ตอบแบบสอบถามที่เรียกว่า California definition at teacher competence เพื่อหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงการเตรียมครูของวิทยาลัยตอนกลางของรัฐแคนซัส ผลปรากฏว่า ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาต่าง ๆ มีสมรรถภาพครูด้านต่าง ๆ สูงกว่าครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต่างประเมินค่าสมรรถภาพครูของตนสูงกว่าที่ตนถูกประเมินจากครูใหญ่ ส่วนการที่จะมีการสอบถามสมรรถภาพครูที่ครูควรมีจากนักเรียนนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ควรปฏิบัติ เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาสมรรถภาพครูด้านการสอน

Hunnirun (1985, pp. 1-3) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูผู้สอนสุขศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาในประเทศไทย เพื่อแสดงสมรรถนะสำหรับใช้ในการจัดทำ แนวทางการเตรียมวิชาชีพครูสุขศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ในจำนวนแบบสอบถาม 86 ข้อ มี 56 ข้อ ที่ได้รับการยอมรับ โดยกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม หัวข้อที่ได้รับการให้คะแนนมากที่สุด คือ สมรรถนะ

ในวิชาการสอน ด้านการสื่อความหมาย ด้านบุคลิกภาพ และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หัวข้อที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุดที่บันทึกไว้ คือ ความสามารถในการจัดองค์กรและการบริหารโครงการ สุขภาพในโรงเรียน แหล่งทรัพยากรสุขภาพชุมชน และการพัฒนาหลักสูตร โดยสรุปพบว่า สมาชิกสาขาวิชาสุขศึกษาและครูสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษาเห็นด้วย โดยทั่วไปเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะสำหรับครูสุขศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจากสมรรถนะทั้ง 56 ข้อ คำถามนั้นจัดแบ่งได้เป็น 8 แนวความคิด ทำให้เกิดพื้นฐานสำหรับจัดรูปแบบคำแนะนำ ในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการเตรียมการทางวิชาชีพครูสุขศึกษาในประเทศไทย อย่างไรก็ตามจากการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่าเกณฑ์นี้ควรมีการดัดแปลงให้เหมาะสมกับความแตกต่างของแต่ละภาคด้วย

O'Bannon (1993) ได้ทำการศึกษารายกรณีของ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในรัฐมอนทานา เรื่องการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการพัฒนาครูมืออาชีพ คือ โรงเรียนส่วนใหญ่ขาดครูที่มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน มีความแตกต่างระหว่างหมวดวิชาบรรยากาศในโรงเรียน ไม่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เช่น มีความขัดแย้งระหว่างครูด้วยกันเองหรือผู้บริหาร โรงเรียน นโยบายและวัฒนธรรมบางอย่างไม่เอื้อต่อการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

Patterson (1996) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาระหน้าที่เกี่ยวกับการแนะนำสุขภาพ สำหรับครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในเพนซิลวาเนีย โดยแบ่งเป็น ความรับผิดชอบออก 5 ด้าน 31 สมรรถนะ จากการสำรวจจากครูฝึกหัดที่อยู่ในรัฐเพนซิลวาเนีย ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน จะมีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ การสื่อสารเกี่ยวกับการศึกษาด้านสุขภาพและการสอนทักษะทางสุขภาพที่นักเรียนสนใจ และพบว่ามีประสบการณ์การสอนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ การใช้สื่อการสอนการนำผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมการเขียนแผนการสอน

Ubbes (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมครูสุขศึกษาสำหรับอนุบาล ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ในรัฐโอไอโอ พบว่า ในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย 40 จาก 50 ที่เปิดสอนเนื้อหาวิชาสุขศึกษา สำหรับระดับประถมศึกษามี 36 แห่งใน 40 แห่งนี้เปิดเป็นวิชาเอก และ 19 แห่ง เปิดเป็นวิชาอนามัย ส่วนบุคคล 14 แห่ง เปิดเป็นวิชาสุขศึกษาและกายภาพ อีก 1 แห่งเปิดเป็นสุขศึกษาและวิทยาศาสตร์

Lemmons (1985) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของครูใหญ่ และครูเชิงจริยธรรมประกอบอาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่ของครูรวมทั้งทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ใหญ่และครูเชิงมาตรฐาน โดยพิจารณาจากกลุ่มย่อยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ คุณวุฒิ เพศ เชื้อชาติและอายุ ประการสุดท้ายการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ก็ได้สำรวจไปถึงความแตกต่าง

ระหว่างค่าเฉลี่ยด้านอาชีพ โดยอาศัยกลุ่มย่อยและตัวแปร พบว่า อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานอาชีพ ค่าเฉลี่ยจากการทดสอบสถิติที่ ( $t$ -test) ระหว่างอาจารย์ใหญ่และครูไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ หรืออายุ จากการทดสอบสถิติแบบเอฟ ( $F$ -test) แสดงความแตกต่างด้านการศึกษา แต่ด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีสมรรถนะที่ดีในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ในปัจจุบันครูจะต้องยึดเกณฑ์สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้ สมรรถนะครูไทย โดยในแต่ละโรงเรียน ครูย่อมมีสมรรถนะต่างกัน ขึ้นอยู่กับเพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาการพัฒนาครู ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนั้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้ยึดและปฏิบัติตนให้มีคุณภาพต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 69 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเพศ จำนวน 58 คน

#### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นภายใต้คำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิในการสร้างเครื่องมือ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจตรวจสอบ (Checklist) เพื่อทราบถึง เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในแต่ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

แบบสอบถามในตอนี่ 2 นี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของ ลิเคอร์ท์ (Likert, 1993, p. 247) ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับน้อยที่สุด

### การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้ทำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงของเชิงเนื้อหา โดยดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเชิงปฏิบัติการตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.3 จัดทำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และแก้ไขให้ถูกต้องและนำไปปรับปรุงแก้ไข

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนของเนื้อหาและความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณา

1.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ประกอบด้วย

- 1.5.1 ดร.สมชาย พัทธเสน อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 1.5.2 นายอมรศักดิ์ อรรถผลประสิทธิ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีมหาโพธิ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7
- 1.5.3 นางสาวนันทพร สังอรดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีมหาโพธิ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7

โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้วิธีหาค่า Index of item objective congruency (IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

-1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

บันทึกผลการพิจารณาลงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านในแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่า IOC โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

$R$  แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

$n$  แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไปไว้จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .30-.86 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

4. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .91

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีมหาโพธิ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขออนุญาต ส่งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ ตอบแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามครบจำนวน 58 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรจะวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การศึกษาสมรรถนะของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทำการแปลระดับสมรรถนะไว้เป็นช่วงคะแนนตามเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้
  - 4.51-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51-4.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
  - 2.51-3.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00-1.50 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะของครูไทย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา

### สถิติที่ใช้ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows โดยเลือกเฉพาะวิธีที่สอดคล้องกับการหาระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของครู ตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของครู ตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติค่าที่  $t$ -test

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$N$	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงที่ ( $t$ -distribution)
$p$	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญที่ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 2 การศึกษาสมรรถนะของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	20	34.50
- หญิง	38	65.50
รวม	58	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- น้อยกว่า 10 ปี	28	48.30
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	30	51.70
รวม	59	100.00
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	40	69.00
- สูงกว่าปริญญาตรี	18	31.00
รวม	58	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 34.52 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

**ตอนที่ 2** การศึกษาสมรรถนะของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู  
โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลัก	<i>n</i> = 58		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.38	0.33	มาก	4
2. การบริการที่ดี	4.51	0.31	มากที่สุด	2
3. การพัฒนาตนเอง	4.32	0.34	มาก	5
4. การทำงานเป็นทีม	4.50	0.29	มาก	3
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.59	0.25	มากที่สุด	1
รวม	4.46	0.24	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการบริการ  
ที่ดีและด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ย  
มากไปหาน้อย คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม  
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู  
โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่อ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 58		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ	4.48	0.60	มาก	2
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	4.48	0.57	มาก	1
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน	4.36	0.52	มาก	5
4. มีความใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.41	0.56	มาก	3
5. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	4.36	0.58	มาก	7
6. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา ตนเอง	4.36	0.55	มาก	6
7. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตาม แผนการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.28	0.59	มาก	9
8. มีการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/ พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.28	0.52	มาก	8
9. การพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ดี	4.38	0.56	มาก	4
รวม	4.38	0.32	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ  
รายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ กำหนดเป้าหมาย  
ในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ  
และมีความใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และอันดับสุดท้าย คือ ติดตามและประเมินผล  
การดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู  
โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริการที่ดี	n = 58		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีโอกาส	4.50	0.57	มาก	3
2. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ ผู้มารับบริการ	4.59	0.50	มากที่สุด	2
3. มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ	4.60	0.49	มากที่สุด	1
4. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ ในการปรับปรุง	4.41	0.56	มาก	5
5. สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด	4.41	0.50	มาก	4
รวม	4.50	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น การให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ และมีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ และร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีโอกาส และอันดับสุดท้าย คือ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู  
โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 58		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ศึกษาหาความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาอยู่เสมอ	3.95	0.63	มาก	9
2. ศึกษาหาความรู้ในด้านเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนวิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.60	0.53	มากที่สุด	1
3. นำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้จริง	4.34	0.61	มาก	4
4. เข้าร่วมประชุม/ สัมมนา ศึกษาดูงาน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยความสนใจของตนเองอยู่เสมอ	4.43	0.57	มาก	2
5. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนางานได้จริง	4.33	0.54	มาก	5
6. ศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตนเองและวิชาชีพ	4.36	0.55	มาก	3
7. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ	4.24	0.60	มาก	8
8. ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น หรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้	4.33	0.54	มาก	6
9. มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.26	0.58	มาก	7
รวม	4.32	.34	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ศึกษาหาความรู้ในด้านเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน วิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ศึกษาหาความรู้ในด้านเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน วิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมประชุม/ สัมมนา ศึกษาดูงาน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยความสนใจของตนเองอยู่เสมอ และศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตนเองและวิชาชีพ และอันดับสุดท้าย คือ ศึกษาหาความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาอยู่เสมอ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู  
โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม	<i>n</i> = 58		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.62	0.52	มากที่สุด	1
2. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ของตน	4.60	0.53	มากที่สุด	2
3. ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	4.48	0.50	มาก	7
4. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม	4.53	0.57	มากที่สุด	5
5. สร้างขวัญให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาส ที่เหมาะสม	4.43	0.57	มาก	10
6. สร้างสามัคคีในหมู่คณะและมีทักษะในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	4.59	0.50	มากที่สุด	3
7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ ต่าง ๆ	4.53	0.54	มากที่สุด	4
8. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นอย่างเหมาะสมตามโอกาส	4.36	0.52	มาก	12
9. มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการทำงาน	4.43	0.50	มาก	9

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	<i>n</i> = 58		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
10. แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ภายในทีมงาน	4.40	0.56	มาก	11
11. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ รับฟังความคิดเห็นและ ประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน	4.52	0.54	มากที่สุด	6
12. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีมให้เกิดในสถานศึกษา	4.48	0.50	มาก	8
รวม	4.50	0.29	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ของตน และสร้างสามัคคีในหมู่คณะและมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และอันดับสุดท้าย คือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู  
โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้อ

ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	<i>n</i> = 58		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.64	0.52	มากที่สุด	5
2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.57	0.50	มากที่สุด	9
3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	4.67	0.47	มากที่สุด	1
4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.66	0.48	มากที่สุด	3
5. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.59	0.53	มากที่สุด	6
6. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณี	4.59	0.53	มากที่สุด	7
7. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า	4.52	0.54	มากที่สุด	15
8. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค	4.55	0.50	มากที่สุด	12
9. ปฏิบัติตน/ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตนเอง	4.57	0.50	มากที่สุด	10
10. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.57	0.50	มากที่สุด	11
11. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.59	0.53	มากที่สุด	8
12. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์	4.67	0.47	มากที่สุด	2
13. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ	4.66	0.48	มากที่สุด	4

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	<i>n</i> = 58		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
14. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.55	0.54	มากที่สุด	13
15. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตน ตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	4.52	0.50	มากที่สุด	14
รวม	4.59	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ และยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และอันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ

สมรรถนะหลักของครู	เพศ							
	ชาย (n = 20)				หญิง (n = 38)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.30	มาก	4	4.39	0.34	มาก	
2. การบริการที่ดี	4.43	0.28	มาก	3	4.54	0.32	มากที่สุด	2
3. การพัฒนาตนเอง	4.22	0.40	มาก	5	4.37	0.33	มาก	5
4. การทำงานเป็นทีม	4.50	0.30	มาก	2	4.50	0.30	มาก	3
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.62	0.21	มากที่สุด	1	4.58	0.27	มากที่สุด	1
รวม	4.42	0.21	มาก		4.48	0.25	มาก	

จากตารางที่ 8 สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เพศชาย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ยกเว้น ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านการทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี

เพศหญิง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ยกเว้น ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านการบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม



ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของครู	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	ชาย ( <i>n</i> = 20)		หญิง ( <i>n</i> = 38)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.35	0.30	4.39	0.34	0.46	.65
2. การบริการที่ดี	4.43	0.28	4.54	0.32	1.32	.19
3. การพัฒนาตนเอง	4.22	0.40	4.37	0.33	1.66	.10
4. การทำงานเป็นทีม	4.50	0.30	4.50	0.30	0.13	.90
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.62	0.21	4.58	0.27	0.52	.60
รวม	4.42	0.21	4.48	0.25	0.85	.40

จากตารางที่ 9 พบว่า เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู  
โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมรรถนะหลักของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	น้อยกว่า 10 ปี (n = 28)				ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 30)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.34	มาก	4	4.36	0.32	มาก	4
2. การบริการที่ดี	4.56	0.26	มากที่สุด	2	4.47	0.35	มาก	3
3. การพัฒนาตนเอง	4.30	0.25	มาก	5	4.33	0.40	มาก	5
4. การทำงานเป็นทีม	4.52	0.29	มากที่สุด	3	4.48	0.30	มาก	2
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.62	0.18	มากที่สุด	1	4.56	0.30	มากที่สุด	1
รวม	4.48	0.19	มาก		4.44	0.28	มาก	

จากตารางที่ 10 สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด น้อยกว่า 10 ปี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านการบริการที่ดี และด้านทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ยกเว้นด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.34	4.36	0.32	0.61	.54
2. การบริการที่ดี	4.56	0.26	4.47	0.35	1.11	.27
3. การพัฒนาตนเอง	4.30	0.25	4.33	0.40	0.32	.75
4. การทำงานเป็นทีม	4.52	0.29	4.48	0.30	0.63	.53
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.62	0.18	4.56	0.30	0.91	.37
รวม	4.48	0.19	4.44	0.28	0.71	.48

จากตารางที่ 11 พบว่า เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สมรรถนะหลักของครู  
โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะหลักของครู	วุฒิการศึกษา							
	ปริญญาตรี (n = 40)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 18)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	4.48	0.30	มาก	4	4.17	0.27	มาก	4
2. การบริการที่ดี	4.56	0.30	มากที่สุด	3	4.38	0.31	มาก	2
3. การพัฒนาตนเอง	4.39	0.28	มาก	5	4.16	0.40	มาก	5
4. การทำงานเป็นทีม	4.56	0.26	มากที่สุด	2	4.38	0.32	มาก	3
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.60	0.19	มากที่สุด	1	4.57	0.35	มากที่สุด	1
รวม	4.52	0.20	มากที่สุด		4.33	0.28	มาก	

จากตารางที่ 12 สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี

สูงกว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ยกเว้นด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของครู	วุฒิการศึกษา				<i>t</i>	<i>p</i>
	ปริญญาตรี ( <i>n</i> = 40)		สูงกว่าปริญญาตรี ( <i>n</i> = 18)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.48	0.30	4.17	0.27	3.77*	.00
2. การบริการที่ดี	4.56	0.30	4.38	0.31	2.14*	.04
3. การพัฒนาตนเอง	4.39	0.28	4.16	0.40	2.47*	.01
4. การทำงานเป็นทีม	4.56	0.26	4.38	0.32	2.32*	.02
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.60	0.19	4.57	0.35	0.54	.60
รวม	4.52	0.20	4.33	0.28	3.00*	.00

\* $p < 0.5$

จากตารางที่ 13 พบว่า เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 58 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ประเมินเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) มี 3 ข้อ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ (Rating scale) เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบ Likert (1993) เพื่อสอบถามสมรรถนะครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test)

### สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง

- 1.1 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัด

การเรียนรู้ และอันดับสุดท้าย คือติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความตั้งใจเต็มใจ และกระตือรือร้น ในการให้บริการ ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ และร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส และอันดับสุดท้ายคือ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง

1.3 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อที่ 2 ศึกษาหาความรู้ในด้านเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน วิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ศึกษาหาความรู้ในด้านเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน วิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมประชุม/ สัมมนา ศึกษาดูงาน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยความสนใจของตนเองอยู่เสมอ และศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตนเองและวิชาชีพ และอันดับสุดท้าย คือ ศึกษาหาความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาอยู่เสมอ

1.4 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ข้อ และมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ของตน และสร้างสามัคคีในหมู่คณะและมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และอันดับสุดท้าย คือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมตามโอกาส

1.5 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ และยึดมั่น

ในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และอันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า

2. ผลเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของ โรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน มีความตระหนักในความเป็นครูปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้น ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรบูรณ์ จาริต (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญารัตน์ ชันไชย (2553) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงาขางวัล



พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทธนา ทิมมณี (2553) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการ การพัฒนาสมรรถนะของครูในโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการ การพัฒนาสมรรถนะครู สมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

1.1 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูบางส่วนของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 บางส่วนอาจยังขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ได้ติดตามความรู้ข่าวสาร สารสนเทศวิชาชีพครู และอาจมีภาระหน้าที่ทั้งทางด้าน การสอน และงานอื่นนอกเหนือจาก การสอนมาก จึงมีเวลาในการพัฒนาตนเองน้อย อาจไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ ข้าราชการ สังกัดสํานักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชวลีพร ไร่ปัญญา (2550) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียน ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอน ระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านบริการที่ดี พบว่า ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในระดับดี

1.2 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบ มีการทุ่มเทกาย ใจ เวลาในการสอนและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มกำลังความสามารถ ผู้บริหารสามารถจัดการองค์กรได้อย่างราบรื่น ปลอดภัยแรงกดดัน ทางสังคมชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารเน้นและส่งเสริมพฤติกรรมมุ่งงานมุ่งผลสัมฤทธิ์สนับสนุน

ผู้ได้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน ทั้งเรื่องสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ ทำให้ครูในโรงเรียนที่มีสุขภาพดี จะผูกพันกับการเรียนการสอน มีความจริงใจต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและ ภาควิชาในโรงเรียนของตนเอง ส่งผลให้สมรรถนะหลักของครูด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับชวลีพร ไร่ปัญญา (2550) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับ ประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของ ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในสมรรถนะ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านบริการที่ดี พบว่า ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียน ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับ ประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับพิสมัย พวงคำ (2551) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิค เดลฟาย จำนวน 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มี 11 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็น ที่สอดคล้องกันจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้น การให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านทักษะการใช้ ความคิด 6) ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านทักษะในการสื่อสาร 10) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และ 11) ด้านการบริหาร ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะพฤติกรรมทั้งหมด 76 รายการ เป็นคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด จำนวน 50 รายการ และเป็นคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมาก จำนวน 26 รายการ

1.3 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้มีการนำเอา เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่ มีการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ค้นคว้า ความรู้สมัยใหม่ เพื่อเอามาพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น และมีความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์แก่ผู้ร่วมงาน และมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับฐิติพงษ์ ตรีศร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับญานี ล้วนประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยไว้ว่า 1) การศึกษาระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และของผู้ปฏิบัติหน้าที่ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับไพโรจน์ จาริต (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีความสมัครสมานสามัคคีกัน ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะในการทำงานเป็นทีมจนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารทั้งในสถานศึกษาและชุมชน มีการแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์การทำงานภายในทีม และร่วมมือร่วมใจกันในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดในสถานศึกษา และมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการการทำงานกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับมัทธนา ทิมมณี (2553) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูในโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะครู สมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก

1.5 สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์และยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ซึ่งอาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนดจรรยาบรรณไว้ชัดเจน จึงต้องปฏิบัติตามเข้มแข็ง ประกอบกับ มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ สมรรถนะในด้านจริยธรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาข้าราชการเพื่อยกระดับคุณภาพและคุณธรรม เนื่องจากระบบราชการจำเป็นต้องอาศัยต่อการพัฒนาข้าราชการเพื่อยกระดับคุณภาพและคุณธรรม เนื่องจากระบบราชการจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการผลักดัน ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้พร้อม ในการปรับตัว เพื่อรองรับภารกิจ รูปแบบการทำงานใหม่ ให้เกิดทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ ราชการยึดมั่นในคุณธรรม ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเอง มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับญานี ล้วนประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ความคิดเห็นของผู้บริหาร คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การบริการที่ดี จริยธรรม และด้านการร่วมแรงร่วมใจตามลำดับ สอดคล้องกับสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3

และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด

2. ผลเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานและคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน ได้ปฏิบัติตนและ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู นอกจากนี้ได้มีการนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครุมาเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพิจารณาความดีความชอบ จึงทำให้ ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน จึงทำให้สมรรถนะ ประจำสายงานของครูในโรงเรียนศรีมหาโพธิ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะ ครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับฐิติพงษ์ ตรีศร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและ ทางสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ในการเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพ จึงทำให้เกิดเป็นประสบการณ์ซึ่งนำเอามาใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ ผิดชอบอื่น ๆ และสามารถพัฒนาวิทยฐานะตามสมรรถนะหลัก เพื่อทำให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ตามเวลาและประสบการณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับฐิติพงษ์ ตรีศร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ได้ศึกษา สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าความคิดเห็นของบุคลากร ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 และในสถานศึกษาที่มี ต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมี จริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อจำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านมุ่งจริยธรรม และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีทัศนคติ ในการทำงาน การบริการ การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม อาจมีความแตกต่างกัน เพราะอาจมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จากสถาบันศึกษานอกเหนือจากที่ได้รับการฝึกอบรมที่ทางโรงเรียนสนับสนุนให้พัฒนาตามสายงาน ซึ่งบางอย่างต้องอาศัยอายุการทำงาน สอดคล้องกับชุลีพร ไร่ปัญญา (2550) ได้ศึกษาสมรรถนะ ของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ในสมรรถนะต่าง ๆ 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านบริการที่ดี พบว่า ครูสุขศึกษาที่สอน ระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในระดับดี

และครูสุขศึกษาที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับกชกร ก้อนสมบัติ (2556) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชวลีพร ไร่ปัญญา (2550) ได้ศึกษา พบว่า ครูที่สอนวิชาสุขศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านสมรรถนะด้านบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู เพื่อให้ครูนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาต่อยอดให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการปฏิบัติงานตามแผนงานของโรงเรียนและความต้องการของชุมชน
2. ด้านการบริการที่ดี ควรมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองนอกสถานศึกษา
4. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ควรมีนโยบายและการยกย่องชื่นชมบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 ในเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน



## บรรณานุกรม

- กชกร ก้อนสมบัติ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคใต้. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวี วงศ์พูน. (2536). หัวหน้าที่ดีต้องมีความคิดริเริ่ม. *เพิ่มผลผลิต*, 32(2), 6-26.
- กาญจนา ศิริมูสิกะ. (2543). สังคมศึกษา: การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- กาญจนา ใจทาหลี. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณีและ โรงเรียนกวดวิชาในเขตจังหวัดลำปาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2534). แผนหลักงานสตรีระยะยาวในส่วนที่ว่าด้วยสตรีกับมวลชน. *สื่อมวลชนปริทัศน์*, 5, 65-75.
- กานดา เลาสีลปัสมจิตร. (2547). การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลรัฐ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญารัตน์ ชันไชย. (2553). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency-based approach). กรุงเทพฯ: โกลบอลคอนเซิร์น.
- คำพรทิพย์ ปรีญาวาที. (2546). การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- จันทิมา อมันตกุล. (2549). *สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา* ขึ้นพื้นฐานจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉันทนา บุญมาก. (2555). *สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- จุฬิพร ไขปัญญา. (2550). *สมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูเกียรติ ถิ่นศรี. (2550). *ปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาแพร่ เขต 2 จังหวัดแพร่*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จิตติพงษ์ ตรีสร. (2552). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูยีน วงศ์หงส์. (2550). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครอง ระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ญาณี ล้วนประเสริฐ. (2553). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549, กรกฎาคม-กันยายน). Competency กับ KPI สัมพันธ์กันอย่างไร ในระบบประเมินผลงานสมัยใหม่. *ดำรงราชานุภาพ*, 6(20), 79.
- เทียน ทองแก้ว. (2545, กันยายน). *ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป*. *วารสารวิชาการ*, 5(9), 35-43.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ธนวิษ วุฒิเมธารักษ์. (2550). ปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาแพร่ เขต 1 จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นิสารัตน์ รวมนวงษ์. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย  
ในโรงพยาบาลเอกชน เครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจง ครอบบัวบาน. (2549). การศึกษาสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก  
ด้านการบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ สันติเลขวงษ์. (2556). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะ  
ครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2536). วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ไพโรบูรณ์ จาริต. (2553). สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครู  
ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สกศ.
- พิสมัย พวงคำ. (2551). สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มะหดี มะดีอราแเว. (2550). สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูใน โรงเรียนเอกชน  
สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณสงขลา.

- มัทนา ทิมมณี. (2553). *ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนเทคโนโลยี ชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาฆมาส กาญจนากร. (2549). *สมรรถนะที่จำเป็นและที่มีในปัจจุบันของเภสัชกรซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2510 ในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธัส วันแอะละ. (2548). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2530). *การกำกับติดตาม นิเทศและประเมินผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- รัชฎา ณ่าน. (2550). *สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วนิดา ภูวนารณฤกษ์. (2552). *สมรรถนะครูไทย*. วารสารรามคำแหง, 26(5), 69-79.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- สมคิด โฉมไสว. (2536). *ความต้องการช่วยเหลือด้านวิทยาการของครูประถมศึกษา โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก ลิ้มอารีย์. (2552). *การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สมหมาย กิ่งศักดิ์กลาง. (2545). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่พลศึกษาตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริกร สืบสงัด. (2552). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2545). *มาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548 ก). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548 ข). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตัวบ่งชี้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). *ร่างพระราชบัญญัติครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *แผนกลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาภรณ์ โอสถาพันธ์. (2547). *คู่มือนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. ขะลา: หน่วยศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 2.

- สุรพงษ์ มาลี. (2549, กรกฎาคม-สิงหาคม). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ (Competency based HRD). *วารสารข้าราชการ*, 51(4), 19-20.
- อนุชา เฟื่องสุวรรณ. (2549). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทอภักดี. (2549). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิญญ์. (2547, กรกฎาคม-กันยายน). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่อง เก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkorn Review*, 16(64), 57-78.
- อุดม จิตรวัฒน์ศิริกุล. (2549). ปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Calderon, L. A. (1989). *Characteristics of excellent teacher as perceived by student and administrators in the Los Angeles community college district*. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdweb/did=744754961&sid=2&Fmt=2&clientId>
- Davies, B., & Ellison, L. (1997). *School leadership for the 21st century*. London: Rutledge.
- Hunnirun, P. (1985). *Identification of competencies for secondary school health education in Thailand*. Doctoral dissertation, Health education, Guate School, Indiana University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-608.
- Lemmons, G. D. (1985). Principles and teacher ratings regarding the professional standard Indicators of the teacher performance assessment instrument (Ethics). *Dissertation Abstracts international*, 47(9), 99-112.
- Lloyd, C., & Cook, A. (1993). *Implementing standards of competence: Practical strategies for industry*. London: Kogan Page.
- Likert, R. (1993). *A technique for the measurement of attitude*. Chicago: Read McNally.

- O'Bannon, W. (1993). A comparison of rule expectation for effective urban teacher and Behavioral profiles of candidates of alternative teacher licensure (effective teacher). *Dissertation Abstracts international*, 123(5), 29-44
- Patterson, S. et al. (1996). Health instruction responsibilities for elementary classroom teachers in Pennsylvania. *The Journal of School Health*, 66(1), 13-17.
- Ubbes, V. A. et al. (1999). Professional preparation of elementary teachers in Ohio: Status of k-6 health education. *The Journal of School Health*, 69(1), 17-21.
- Vogt, J. E. (1970). A study of the teaching competencies of selected group of teacher education graduates from the associate College of Central Kansas. *Dissertation Abstracts*, 2781-A.

ภาคผนวก



#### ภาคผนวก ก

- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย**  
**สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.1 เพื่อศึกษาการสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

1.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 หน้า แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่ และการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบถ้วน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** พิจารณาคำถามแล้วตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
  - น้อยกว่า 10 ปี
  - ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
3. วุฒิกการศึกษา
  - ปริญญาตรี
  - สูงกว่าปริญญาตรี

**ตอนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7

**คำชี้แจง** กรุณาตอบแบบสอบถามโดยพิจารณาความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความต้องการ

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะหลัก/ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3	กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน					
4	มีความใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
5	มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง					
6	แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา ตนเอง					
7	ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตาม แผนการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง					
8	มีการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/ พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
9	การพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ดี					
10	สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีโอกาส					
11	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่เห็นอกเห็นใจ ผู้มารับบริการ					
12	มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้น ในการให้บริการ					
13	ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ ในการปรับปรุง					
14	สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด					

ข้อ	สมรรถนะหลัก/ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
15	<b>สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง</b> ศึกษาหาความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาอยู่เสมอ					
16	ศึกษาหาความรู้ในด้านเทคโนโลยีทางการเรียน การสอน วิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง					
17	นำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้จริง					
18	เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยความสนใจของตนเองอยู่เสมอ					
19	สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ห้วงค์ความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานได้จริง					
20	ศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตนเองและวิชาชีพ					
21	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ					
22	ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น หรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้					
23	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา					
	<b>สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม</b>					
24	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
25	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ของตน					
26	ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					

ข้อ	สมรรถนะหลัก/ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
27	ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
28	สร้างขวัญให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
29	สร้างสามัคคีในหมู่คณะและมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
30	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ					
31	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมตามโอกาส					
32	มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการทำงาน					
33	แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน					
34	แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน					
35	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดในสถานศึกษา					
36	<b>สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b> สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ					
37	เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
38	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
39	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					

ข้อ	สมรรถนะหลัก/ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
40	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
41	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
42	ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า					
43	ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาคืออุปสรรค					
44	ปฏิบัติตาม/ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตนเอง					
45	รักษาสีทศประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
46	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
47	ปฏิบัติตามได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์					
48	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ					
49	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
50	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นายวินัย นาคำ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม  
การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสตรีมหาโพธิ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ข้อ	สมรรถนะหลัก/ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
1	<b>สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>				
	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1
	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	1	1	1	1
	กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน	1	1	1	1
	มีความใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1
	มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
	แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1
	ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
	มีการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/ พัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1
	การพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ดี	1	1	1	1
	<b>สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี</b>				
	ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	1	1	1	1
	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	1	1	1	1
มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้น ในการให้บริการ	1	1	1	1	
ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง	1	1	1	1	



ข้อ	สมรรถนะหลัก/ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
14	สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1
15	<b>สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง</b> ศึกษาหาความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาอยู่เสมอ	1	1	1	1
16	ศึกษาหาความรู้ในด้านเทคโนโลยีทางการเรียนการสอน วิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
17	นำความรู้ เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้จริง	1	1	1	1
18	เข้าร่วมประชุม/ สัมมนา ศึกษาดูงาน การค้นคว้าหาความรู้ด้วยความสนใจของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1
19	สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ หอ้งค์ความรู้ เพื่อนำไปพัฒนางานได้จริง	1	1	1	1
20	ศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตนเองและวิชาชีพ	1	1	1	1
21	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ	1	1	1	1
22	ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น หรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	1
23	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา	1	1	1	1
24	<b>สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม</b> สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1
25	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ของตน	1	1	1	1

ข้อ	สมรรถนะหลัก/ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
26	ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	1	1	1	1
27	ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาส ที่เหมาะสม	1	1	1	1
28	สร้างขวัญให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	1	1	1	1
29	สร้างสามัคคีในหมู่คณะและมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	1
30	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1
31	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างเหมาะสมตามโอกาส	1	1	1	1
32	มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการทำงาน	1	1	1	1
33	แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายใน ทีมงาน	1	1	1	1
34	แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน	1	1	1	1
35	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมให้เกิดในสถานศึกษา	1	1	1	1
36	<b>สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b> สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ	1	1	1	1
37	เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ	1	1	1	1
38	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	1	1	1	1
39	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรี ของวิชาชีพ	1	1	1	1
40	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	1	1	1	1
41	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และขนบธรรมเนียม ประเพณี	1	1	1	1

ข้อ	สมรรถนะหลัก/ ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			
		1	2	3	IOC
42	ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนา การประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า	1	1	1	1
43	ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและ หาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค	1	1	1	1
44	ปฏิบัติตาม/ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตนเอง	1	1	1	1
45	รักษาสีทริประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	1	1	1	1
46	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	1	1	1	1
47	ปฏิบัติตามได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์	1	1	1	1
48	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ	1	1	1	1
49	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1
50	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลัก จรรยาบรรณ จรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1

#### ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้  
นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายวินัย นาคำ รหัส 55970085

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิติ  
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

6 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ  
ดังรายนามต่อไปนี้

นายวินัย นาคำ รหัส 55970085

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายวินัย นาคำ รหัส 55970085

งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศรีมหาโพธิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

**ภาคผนวก ค**

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)
- ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ



ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1	.60	26	.50
2	.57	27	.57
3	.52	28	.57
4	.56	29	.50
5	.58	30	.54
6	.55	31	.52
7	.59	32	.50
8	.52	33	.56
9	.56	34	.54
10	.57	35	.50
11	.50	36	.52
12	.50	37	.50
13	.57	38	.47
14	.50	39	.48
15	.63	40	.53
16	.53	41	.53
17	.61	42	.54
18	.57	43	.50
19	.54	44	.50
20	.55	45	.50
21	.60	46	.53
22	.54	47	.47
23	.57	48	.48
24	.52	49	.54
25	.53	50	.50

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .91

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวินัย นาคำ
วัน เดือน ปีเกิด	5 กรกฎาคม พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 171 หมู่ 15 ตำบลหัวหว้า อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555-2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเพชรรัตนราชสุดา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว
พ.ศ. 2557-2560	ครู โรงเรียนบ้านประพาส อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนศรีมหาโพธิ อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา) สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา