

การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE STUDY OF THE COMPETENCY OF TEACHERS IN BASIC EDUCATION SCHOOL UNDER
CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2



SUPAPAN TAYATONG

An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

August 2019

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ สุภาพรพรณ ณะยะธง

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัยย์ อุ่นทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง:	การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	สุภาพรรณ ฉะยะธง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง
คำสำคัญ	ครู สมรรถนะครู สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์สอน และศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษา พบว่า (1) สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (5) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (6) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่ (7) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (8) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบการประเมินให้เกียรติแก่ผู้อื่น

Title: THE STUDY OF THE COMPETENCY OF TEACHERS IN BASIC EDUCATION SCHOOL UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Supapan Tayatong, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keyword Core competency Functional competency

ABSTRACT

Independent study this time. The objective is to study. study of teacher performance in Chiangrai Primary Education Office Area 2. The compare is a study of teacher performance in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification of Sex, Education, Teaching experience and a study of teacher performance in Chiangrai Primary Education Office Area 2. Sample group of 320 teachers. Research tools is Online questionnaire. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation and One-way analysis of variance. The study indicated that; (1) The performance of the teacher in Chiangrai Primary Education Office Area 2 In this overview are moderate. When considering the side list, it found that Core competency Higher than the average Functional Competency. (2) The comparison of the respondents About Core competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2. The classification by gender in Overview and list of sides vary significantly statistical level .01. (3) The comparison of Functional Competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2. The classification by gender The classification by gender in Overview and list of sides vary significantly statistical level .01. (4) The comparison of the respondents about Core competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification by education in Overview and list of sides vary significantly statistical level .01. (5) The comparison of the respondents about Functional Competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification by education in overview and list of sides vary significantly statistical level .01. (6) The comparison of the respondents about Core competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification by education teaching in Overview and list of sides vary significantly statistical level .05 2 pairs and Overview and list of sides vary significantly statistical level .01 4 pairs. (7) The comparison of the respondents about Functional Competency in Chiangrai Primary Education Office Area 2 The classification by education teaching in overall, the list and the sides did not differ. (8) Suggestion about teacher performance in Chiangrai Primary Education Office Area 2. Ascending descending is the focus on the achievement of performance. The morale of the teachers in the group to perform well. Subordinate is The management class The training provides knowledge about management classes, respectively. and The teamwork Planning Collaboration respectively. The lowest average. is Analysis and synthesis of research to develop the students. Using a variety of techniques to determine the assessment to honor others.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชุ่มก่อง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.อนวัช ชุ่มก่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ดร.กิตติมา ปู่แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1 สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กองการศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และนายสุรศักดิ์ เบญจพลภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ทุกโรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล และตอบคำถามอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อบุพการี ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่เป็นกำลังใจสำคัญในการศึกษาระดับมหาบัณฑิตอย่างดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุภาพพรรณ ณะยะชง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมุติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การศึกษาขั้นพื้นฐาน	9
แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ.....	15
สมรรถนะครู.....	22
สมรรถนะหลัก	28
สมรรถนะประจำสายงาน	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
กรอบแนวคิดในการวิจัย	48

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การสร้างเครื่องมือ.....	55
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	60
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย.....	76
บทที่ 5 บทสรุป.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผลการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	108
ภาคผนวก ข เครื่องมือสอบถามเพื่อการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ค ผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	120
ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	130

ประวัติผู้วิจัย131



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
ตาราง 2 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ (n = 320).....	58
ตาราง 3 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n = 320).....	59
ตาราง 4 แสดงความถี่ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 320).....	59
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	60
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2	60
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2..	61
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน	62
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี	63
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	64
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	65

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....66

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน
 ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย
 เขต 2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้.....67

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
 ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....69

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 70

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2
 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน 71

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
 ด้านภาวะผู้นำครู..... 73

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้..... 75

ตาราง 19 แสดงแสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ 76

ตาราง 20 แสดงแสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จำแนกตามเพศ .. 77

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ..78

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ..79	
ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน80	
ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	81
ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี	82
ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ ด้านการพัฒนาตนเอง.....	82
ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	83
ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	83
ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน	84
ตาราง 30 แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามทัศนะของครูตอบแบบสอบถาม	85

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....49



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษากับการพัฒนาสังคมเป็นกระแสหลักสำคัญ ที่สังคมโดยรวมต่างเฝ้าจับตามอง ในกระบวนการทัศน์ของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา ซึ่งภายใต้ ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง ในปัจจุบันไม่ได้มุ่งเน้นในมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ 2) การปฏิรูปครูยุคใหม่ 3) การปฏิรูปโรงเรียน หรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) การปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สำหรับการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลาย แนวทาง ตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการที่ได้เสนอแนะไว้ ทั้งนี้ เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มี คุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู ที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็น วิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู อย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน และในขณะเดียวกันสามารถ พัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาพวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตาม หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้ อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในช่วงเวลานี้ นับได้ว่าเป็นบทบาทและภารกิจสำคัญที่ทำทลายเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดของศาสตร์แห่งวิชาชีพความเป็นครู

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ รัฐต้อง ดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม โดยพัฒนา คุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนา การศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ท้นการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

รัฐได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ของกระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ของคุรุสภา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการพัฒนาสมรรถนะครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ซึ่งเป็นแนวทางในอีกรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างมโนทัศน์พื้นฐาน (Functional competency) ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ให้บรรลุผลความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูยุคใหม่ ภายใต้กระแสทัศน์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้ สมรรถนะวิชาชีพครูความหมาย : และความสำคัญ ในกระแสของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่ไหลบ่าข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้ มีการปรับเปลี่ยนไปจากระบบการศึกษาในรูปแบบดั้งเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนฝ่ายเดียว ไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหา และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นสิ่งท้าทายครูยุคใหม่ในการจัดองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความคาดหวังขององค์กร ทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ มีการให้นิยามความหมายของคำว่า “สมรรถนะ (Competency)” ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้น

สมรรถนะครู จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (บุษยมาศ แสงเงิน, 2552, สื่อออนไลน์) สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามความต้องการขององค์การทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาในสภาพการณ์ทางการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก กล่าวกันว่า การพัฒนาครูนั้นนอกจากจะพิจารณาบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้ว จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะครูด้วย สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่ผ่านมา ประเทศไทยยังประสบปัญหาในด้านการพัฒนาครูบางประการ จากผลการศึกษาวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาครูยังขาดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และยังพบว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพ ด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพ และขาดความต่อเนื่อง พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานกลางเป็นผู้จัด วิธีการส่วนใหญ่ใช้การอบรม บรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ อีกทั้ง มีผู้เข้าประชุมค่อนข้างมาก และที่สำคัญ คือ ครูต้องละทิ้งการสอนเข้ามารับการอบรมจึงค่าใช้จ่ายสูง และไม่สามารถติดตามผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนได้ตรงประเด็น ดังนั้น เพื่อเป็นการแสวงหามาตรการและแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับยุคสมัยของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ นำโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม แสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา โดยต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครูเป็นประการสำคัญ และสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของและบุคลากรทางการศึกษา คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตามสายงานครู ส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของครู โดยใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ การขอรับหรือต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการยกย่องเชิดชูเกียรติ อีกส่วนหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียน

คือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และส่วนสุดท้าย เพื่อผลประโยชน์ของสถานศึกษา คือ การพัฒนาครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนาขีดความสามารถของครูให้โดดเด่น มีสมรรถนะที่ดีอยู่ในระดับสมรรถนะสูง และสูงมากยิ่งขึ้นตามอายุการทำงานพิจารณาจากสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น ถ้าครูส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก็น่าจะดีขึ้น แต่ปัจจุบันนี้ยังพบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กไทยต่ำกว่าเกณฑ์ และนับวันจะต่ำลงอีกเรื่อย ๆ ถ้าไม่ได้รับการแก้ปัญหาที่ถูกจุด เพื่อสร้างครูที่มีคุณภาพตามนโยบายของรัฐบาลในการที่จะพัฒนาครู เป็นคนดี มีคุณธรรม และมีวิทยฐานะสูงขึ้น (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2553)

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา (กาญจนา ใจทาหลี, 2555) เป็นผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพของประชากร สังคม คือ ตัวกำหนดในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม แต่ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน วิชาชีพครูกำลังมีปัญหาหลายประการ ได้แก่ เงินเดือนครูต่ำเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ครูไทย คือ คนระดับกลาง และระดับกลางส่วนล่างทางเศรษฐกิจ และสังคม ครูต้องทำอาชีพเสริมอื่น ๆ อาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่น ๆ ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน นอกจากนี้ ประกอบ คู่ปรารถน์ (2548) ยังได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันเยาวชนรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพครู

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประเด็นการวิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะของครูตามสมรรถนะหลัก (Core Competency Needs) และการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency Needs) เพื่อให้ทราบว่า ครูผู้สอนมีสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านใดบ้าง และในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้ จะเป็นข้อมูลและเป็นประโยชน์ให้ฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อก้าวสู่การเป็นครูยุคใหม่ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาของชาติ และเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำคัญยิ่งต่อการนำไปใช้พัฒนาครู และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการศึกษาศมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์สอน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาศมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553

สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะ

- 1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.1.2 ด้านการบริการที่ดี
- 1.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 1.1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 6 สมรรถนะ

- 1.2.1 ด้านการออกแบบการเรียนรู้
- 1.2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 1.2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 1.2.5 ด้านภาวะผู้นำครู

1.2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใช้ข้อมูลของปีการศึกษา 2561 มีจำนวนประชากร 1,914 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการแบ่งกลุ่มแบบแบ่งชั้น ตามตารางของ Krejcie and Morgan จำนวน 320 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ การศึกษา และประสบการณ์การสอน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมรรถนะครู หมายถึง บุคลากร เป็นหลักประกันคุณภาพศึกษา ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องมีสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) มี 5 สมรรถนะ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มี 6 สมรรถนะ
 - 2.1 ด้านการออกแบบการเรียนรู้
 - 2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5. ด้านภาวะผู้นำครู

2.6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
รายละเอียดและคำอธิบายสมรรถนะครู

สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้ (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้ศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในหน่วยงานอื่นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542
 - 1.2 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1. สมรรถนะหลัก
 - 2.2. สมรรถนะประจำสายงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) มีแนวคิดทิศทางและวิธีการจัดการศึกษาเพื่อสร้างการศึกษาให้มีคุณภาพสำหรับทุกคนในสังคมไทย โดยเฉพาะหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา และหมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องถือว่าผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด และต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้ผู้สอนจัดสภาพแวดล้อมและสื่อการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

วิสัยทัศน์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

หลักการ

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสดำเนินการศึกษาอย่างเสมอภาค และมีคุณภาพ
3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของท้องถิ่น
4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่น ทั้งด้านสาระการเรียนรู้เวลา และการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

จุดหมาย

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้ โดยกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้ โดยกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

1. มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีและมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรีย์และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการสื่อสารเป็นความสามารถที่ใช้ในการรับสารและส่งสารมีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้ง การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคม แสวงหาความรู้ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตเป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสภาพแวดล้อม และการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง และผู้อื่น

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยี ด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้าน การเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
8. รักความเป็นไทย
9. มีจิตสาธารณะ

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา

โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้างเวลาเรียน และโครงสร้าง หลักสูตรชั้นปี

สาระของหลักสูตร

1. มาตรฐานการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงหลักพัฒนาการทางสมอง และพหุ ปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงกำหนดให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้

- 1.1 ภาษาไทย
- 1.2 คณิตศาสตร์

- 1.3 วิทยาศาสตร์
- 1.4 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 1.5 สุขศึกษาและพลศึกษา
- 1.6 ศิลปะ
- 1.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี
- 1.8 ภาษาต่างประเทศ

ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้น มาตรฐานการเรียนรู้ ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่า ต้องการอะไร ต้องสอนอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้ง เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าว เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษา ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

2. ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระบุสิ่งที่นักเรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการเรียนรู้ มีความเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นรูปธรรมนำไปใช้ในการกำหนดเนื้อหา จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน และเป็นเกณฑ์สำคัญสำหรับการวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน

ตัวชี้วัดชั้นปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนแต่ละชั้นปีในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 3) ตัวชี้วัดช่วงชั้นเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6)

หลักสูตรได้มีการกำหนดรหัสกำกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดเพื่อความเข้าใจ และให้สื่อสารตรงกัน ดังนี้

- ว 1.1 ป. 1/2
- ป.1/2 ตัวชี้วัดชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ข้อที่ 2
- 1.1 สาระที่ 1 มาตรฐานข้อที่ 1
- ว กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มี คีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

3.1 กิจกรรมแนะแนว

3.2 กิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 กิจกรรมลูกเสือ-ยุวกาชาด

3.2.2 กิจกรรมชุมนุม

3.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

4. การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ มีมาตรฐาน การเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นเป้าหมายสำคัญ สำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สอนต้องพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้ง ปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่าง ๆ อันเป็นสมรรถนะที่ต้องการ ให้เกิดแก่ผู้เรียน

5. สื่อการเรียนรู้

สื่อการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยี และเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการ และสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียน

6. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องอยู่บนพื้นฐาน 2 ประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนา และประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ทุกระดับ ไม่ว่าจะ

ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศ ที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ชู่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การ กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อน ความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิดสมรรถนะ คือ ระดับของ ความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ (paradigm) ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคคลในองค์การ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับ ความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จ ในการทำงานได้ ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการ คืออะไร เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรม จนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรม ที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุด

ความหมายของสมรรถนะ

“สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สำหรับการให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ ตามแนวคิดที่ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด คือ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้ง ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริหารที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุดหนุนชอบ ช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วย การให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะ” ก็คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่า หากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

รัศมี สีหะนันท์ (2551) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ คุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะส่งผลถึงความสำเร็จในงาน หรือประสิทธิภาพมากหรือน้อยของงานนั้น ๆ

นพดลย์ เพชระ (2552, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดี ส่งผลให้องค์การพัฒนาขึ้น

นันทิยา ชัยชนะเลิศ (2552, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สมรรถนะเป็นเครื่องชี้วัดความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาจากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถทักษะ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

อารีวรรณ น้อยดี (2553, หน้า 15) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น

ณฐา สันแก้ว (2554) สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของตัวบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ และมีคุณลักษณะทางด้านต่าง ๆ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่า หากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่อง ว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

วรรณชัย จองแก (2554) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ทักษะ (skills) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของครูในการสอนที่สอนมานานโดยไม่ดูตำรา ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความมุ่งมั่นจากจิตใจและร่างกาย โดยความสามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดเชิงระบบที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย

2. ความถนัด (aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม จะนำไปสู่ทักษะและความรู้ ซึ่งเป็นประสบการณ์ เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเป็นต้องใช้การเรียนรู้ ความพยายามศึกษาหาข้อมูล

3. ความรู้ (knowledge) เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ ด้านการสอนของครู ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น

4. ทศนคติ หรือแนวคิดของตน (self concept) เป็นทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ซึ่งจะสามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ หรือบางคนชอบที่จะโต้แย้ง ก็มักจะแสดงออกถึงพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น

5. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (personal characteristic or attributes) เป็นบุคลิกประจำตัวของบุคคล หรือเป็นอุปนิสัย เป็นคุณลักษณะที่มักจะแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และประสบการณ์ของแต่ละคน เป็นสิ่งที่ยอธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

6. แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (motivation) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น พอสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) คือ ผลจากการขัดเกลาและเลือกใช้สารสนเทศ โดยมีการจัดระบบความคิดเสียใหม่ ให้เป็น “ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง”

2. ทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการทำงานได้ด้วยความคล่องแคล่ว ซึ่งการพิจารณาว่าผู้รับการฝึกมีทักษะดีหรือไม่นั้น สามารถดูได้ด้วยตัวแปร 3 ตัว คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติ การสังเกตขณะปฏิบัติงาน และผลของงาน

3. ทัศนคติ (attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการ กรองสถานการณ์ที่ได้รับมา

4. บุคลิกภาพ (personality) คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. แรงจูงใจ (motivation) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

ประเภทของสมรรถนะ

การจำแนกประเภทของสมรรถนะมีความแตกต่างกันไปหลายแบบในแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่กับองค์กรว่าจะกำหนดให้มีสมรรถนะตัวใดบ้าง มีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดในการจำแนกสมรรถนะ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545, หน้า 84) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สมรรถนะหลัก (core competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ๆ ละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูง มี 5 สมรรถนะ)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มา ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬายกน้ำหนัก นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้ หรือลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำ ที่งานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝน และพัฒนาได้

3. สมรรถนะองค์การ (organization competencies) เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จ และเป็นผู้นำในด้านนั้น ๆ ได้ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549, หน้า 16) แบ่งสมรรถนะ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อน และการปฏิบัติงานที่กลมกลืน
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (professional competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งจะแปรผันตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน ไม่หยุดนิ่ง เป็นส่วนที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก และต้องสามารถวัดผลได้
3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (functional competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

พลลัธน์ โพธิ์ศรีทอง (2549, หน้า 216) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะที่นำไปใช้ในองค์กร แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะระดับองค์กรที่บุคคลทุกระดับขององค์กรต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นสมรรถนะที่เป็นหลักซึ่งส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะของสถาบันการศึกษา อาจได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอนหรือการสร้างผลงานวิจัยองค์ความรู้ใหม่ ๆ เป็นต้น ในขณะที่องค์กรอื่น ๆ มุ่งเน้นการสร้างความเป็นเลิศทางการให้บริการ เป็นต้น
2. สมรรถนะเกี่ยวกับงาน เป็นสมรรถนะระดับบุคคลที่บุคคลต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในภารกิจ หรือตำแหน่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ ตัวอย่างเช่น ครูอาจารย์ ต้องมีสมรรถนะในการส่งเสริมผู้เรียนสามารถเรียนรู้อย่างมีคุณภาพจนถึงขั้นแก่นพดลย์ เพชระ (2552, หน้า 17) สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรีนักร้องและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์กร (organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถ

ในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัททีไอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี

4. สมรรถนะหลัก (core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะ 16 หลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสารการวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่ อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

วรรณชัย จองแก (2554) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) หมายถึง หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคล ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะหลัก (core competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคน ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อน และการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืน ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน

4. สมรรถนะในงานหรือตำแหน่งหน้าที่ (functional competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเรื่องของเทคนิค หรือวิชาชีพ

5. สมรรถนะองค์กร (organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น

6. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (professional competency/management competency) หมายถึง สมรรถนะในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงาน ที่เรียกว่า พลวัต

สามารถยืดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จากการแบ่งประเภทสมรรถนะ จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ อีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถ สร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

สมรรถนะครู

สมรรถนะครูสายผู้สอน เดวิด แมคเคลแลนด (David C. McClelland) อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ“ เป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่ แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

สมรรถนะครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กล่าวถึง สมรรถนะของครู ไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

1. มีความรู้ความเข้าใจว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงาม ของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัด สภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 4)

2. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลัก ในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม และการกำกับดูแล การตรวจสอบ และการประกันคุณภาพ

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

4. มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนที่มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้ (มาตรา 77)

4.1 จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.2 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ

4.3 เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4.4 มีความภูมิใจในความเป็นคนไทย

4.5 รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ

4.6 ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

4.7 ส่งเสริมและมีส่วนร่วมด้านกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล

4.8 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.9 มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งพาตนเอง

4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. เป็นผู้สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (มาตรา 8) ยอมรับและสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 9) (6)

6. มีความสามารถในการทำงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดตามความจำเป็น (มาตรา 9) (5) (มาตรา 58)

7. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30) และสามารถพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

8. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส โดยให้มีโอกาสและคุณภาพทัดเทียมกัน (มาตรา 10)

9. มีความรู้ ความคิดตระหนักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22)

10. มีความรู้ ความคิดตระหนักรู้ และสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้ทั้ง ความรู้ ความคิด คุณธรรม และบูรณาการในเรื่องต่อไปนี้ (มาตรา 23)

10.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคม และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

10.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ยั่งยืน

10.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา กฎหมายไทย และการประยุกต์ใช้

10.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทย อย่างถูกต้อง

10.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

11. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครู สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมี ความสามารถ ดังนี้

11.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัด ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

11.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และการแก้ไขปัญหา

11.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

11.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในทุกวิชา

11.5 สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และสามารถใช้ในการวิจัย โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

11.6 สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่

11.7 สามารถประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

12. มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนัก และสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจาก พัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ ควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม (มาตรา 26)

13. มีความสามารถในการจัดหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาให้ชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ (มาตรา 27) โดยให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับวัยและศักยภาพ โดยสาระหลักสูตรให้มีทั้งวิชาการ วิชาชีพ เพื่อมุ่งให้พัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

14. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้ (มาตรา 29)

15. มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน สามารถ ดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูล ในการตรวจสอบ มีความรับผิดชอบต่อ รับสภาพเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง (มาตรา 47-50)

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

17. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

18. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ การศึกษาอย่างเหมาะสม (มาตรา 57)

19. มีความสามารถใช้ ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษา สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (มาตรา 65)

20. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษาในโอกาสแรกทำได้ เพื่อให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

สมรรถนะครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบาย การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานทางการศึกษา นำนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยมียุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยมีมาตรการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 11)

1. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และต่อเนื่อง

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 ส่งเสริมการศึกษา วิจัย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการวิจัยไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.5 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมีแนวทางในการดำเนินงาน

1.6 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตระหนักและปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.7 กำหนดมาตรการในการป้องปรามการกระทำผิดต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.8 จัดกิจกรรมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำเสนอและเผยแพร่ผลงาน

1.9 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดีเด่น

2. ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

2.1 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเอง หน่วยงาน และท้องถิ่น

2.2 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสในการเปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3 สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับปรุงคุณภาพของงานให้ได้มาตรฐาน มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ชัชรินทร์ ชวนวัน (2551) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการผนึกความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น และมีประสิทธิภาพ

วณิช นิรันตราย (2552) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครูสายผู้สอน หมายถึง คุณลักษณะของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะครูสายผู้สอน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 26-38)

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย สมรรถนะ คือ 5

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน ประจำวิชา/การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้นรายวิชา/ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากการความหมายของ สมรรถนะครู ของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และแรงจูงใจ ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลักควรมีคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคน ในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดความหมายสมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

จิรประภา อัศวบรรพ (2549) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรม และหลักนิยมขององค์กร

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549) ให้ความหมาย สมรรถนะหลัก หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อน และการปฏิบัติงานที่กลมกลืน

วณิช นิรันตรายนนท์ (2552) ให้ความหมายของสมรรถนะหลักว่า เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง พฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ดีนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมายการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงาน

บุษยมาศ แสงเงิน (2552, สื่อออนไลน์) ให้คำจำกัดความของคำว่า “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมุ่งมั่น พยายาม ปรับปรุงงาน การทำงานได้ตามเป้าหมาย การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานที่ยาก ทำหาย ซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน

2. ด้านการบริการที่ดี

การบริการที่ดีจะต้องมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

การบริการที่ดีจะต้องมีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สุรพงษ์ จรัสโรจนกุล (2552, หน้า 5) ให้ความหมาย การบริการ คือ การให้ความช่วยเหลือ การดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจ และชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์กรของเรา ภาพลักษณ์ขององค์กรก็จะดีไปด้วย

เพยาวี สุตรีภ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมายการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักศึกษา ตลอดจนบุคลากรของภาครัฐอื่น ที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) คุณลักษณะของครูที่ดีเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอน และครูพร้อมที่จะถ่ายทอดความดีที่มีอยู่ในตัวครูไปยังศิษย์ เพื่อปลูกฝังเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี และเป็นผู้พัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) จึงได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู

ที่มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพครู โดยผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพ ครูสภา ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2548

1. มาตรฐานด้านความรู้และวิชาชีพ คือ มาตรฐานทางด้านคุณวุฒิที่สถาบัน การศึกษาต่าง ๆ ออกให้บุคคล เช่น วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง หรือวุฒิปริญญาตรีทางวิชาการหรือวิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพทางการศึกษา ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต นอกจากนี้ สำหรับผู้ที่ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง และผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ที่สภาวิชาชีพ (ครูสภา) กำหนด ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน เป็นเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่

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

3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ จรรยาบรรณครู และข้อพึงระวังในการปฏิบัติตน เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ที่สภาวิชาชีพ (ครูสภา) กำหนด ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ ดังนี้ (ครูสภา, 2548, หน้า 2)

3.1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

3.2 ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ครูต้องตั้งงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

3.5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

3.6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ

3.7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

3.8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์

3.9 ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ถึงแม้ว่ามาตรฐานทั้ง 3 ด้าน จะมีความสำคัญ แต่มาตรฐานที่โดดเด่นและเห็นว่าเป็นหัวใจของการเป็นครูวิชาชีพที่มีคุณภาพ คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน เพราะมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือ และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตัวเองถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ไม่ว่าจะทำงานทางด้านใด เช่น ในความเป็นครูถ้าหากครูไม่มีอะไรใหม่ ๆ สอนนักเรียน ไม่มีความรู้ใหม่ ๆ มาให้นักเรียน นักเรียนก็จะไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ เนื่องจากโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะใช้วิธีการสอนแบบเดิมอาจจะไม่ทันต่อโลก ยุคโลกาภิวัตน์ได้ ดังนั้น การพัฒนาตนเอง คือ การเปิดรับความรู้ และความคิดใหม่ ๆ รวมไปถึงการประยุกต์ใช้วิธีการทำงานแบบใหม่อยู่เสมอ จะเห็นได้ว่ามาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยเหลือการพัฒนาตนเองของครูวิชาชีพ

จักรกริช บุญเดช และคณะ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่แต่ละบุคคลได้ใช้ความพยายามในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาของตนให้ดีขึ้น อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขภายในสังคม และนำความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศชาติในที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้น ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545, หน้า 10) ให้ความหมาย ของทีมงาน ไว้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัว ที่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้

จักรกริช บุญเดช และคณะ (2550) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง บุคคลมากกว่าหนึ่งคน มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กัน มีปฏิกริยาและการรับรู้ต่อการรวมกัน เพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วาสนา แบ่งสี (2553) กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม คือ

1. บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงจัง ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย

2. ความไว้วางใจกัน (trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคน ในทีม ควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ สื่อสัจต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลัษมคมใน

3. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

4. บทบาท (role) สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้ เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษา ความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น

5. วิธีการทำงาน (work procedure) สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

5.1 การสื่อสาร (communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศ การสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5.2 การตัดสินใจ (decision making) การทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกยอมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

5.3 ภาวะผู้นำ (leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะได้รับรู้ว่าการทำงานเป็นทีมที่มีความหมาย บรรลุเป้าหมายที่จะทำอีก

5.4 การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมงาน ทีมงานควรมีการประเมินผลการทำงาน เป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ในการประเมินผล ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่า ผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด

7. การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

7.1 พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

7.2 การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้น ระบบรางวัลที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คือ การที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควรสนับสนุน

การให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีม ในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม (group base reward system) บุคลากรโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งทางด้านการเรียนการสอน และเรื่องส่วนบุคคล ทำให้โรงเรียนน่าอยู่ และมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นเหตุให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการทุกด้าน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุน เสริมแรง ให้แก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะประจำสายงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน ที่เกี่ยวกับปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) ให้ความหมาย สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น

ปัทมา สุขสันต์ (2550) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ ตามสายงาน คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในสายงานนั้น คนที่อยู่ในสายงานใดจะต้องมีสมรรถนะตามสายงานนั้น

วณิช นิรันตรานนท์ (2552) กล่าวว่า สมรรถนะตามสายงาน หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

สำนักงาน ก.พ. และบริษัทเฮย์กรุ๊ป (2555) ให้ความหมายสมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดขึ้นสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

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

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นรูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย

เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน และได้นำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การจัดการการเรียนรู้ในระบบการศึกษาในทุกวันนี้ ขึ้นอยู่กับว่า มีอะไรที่เป็นความรู้อยู่บ้าง สิ่งนั้นก็ถูกถ่ายทอดไปยังผู้เรียนในหลักสูตร ที่เน้นตัวเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง (subject-centered curriculum) จะมุ่งเน้นความรู้เฉพาะทางที่อยู่ในเนื้อหาทางวิชาการของวิชานั้น ๆ แต่เราในฐานะนักการศึกษา ต้องจดจำไว้เสมอว่า การศึกษามีใช้เป็นเพียงแค่กระบวนการเผยแพร่สาระความรู้ที่มีอยู่เท่านั้น แต่กระบวนการทางการศึกษาที่ดีต้องเน้นให้ผู้เรียนได้นำ สาระทางวิชาการที่ได้เรียนรู้ไปเพื่อได้รับการพัฒนา และนำไปแสวงหาหรือเพื่อการค้นพบความรู้ใหม่ วรภา (Wraga, 2009) การปรับเปลี่ยนมุมมองในสิ่งที่เรียกว่า ความรู้ (knowledge) และมาตรฐาน และข้อบังคับ (standards and regulations) รวมถึงการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความรู้อย่างกว้างขวาง การเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของประชาชน เป็นอีกสาเหตุที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมโลก และเศรษฐกิจโลกขึ้น การกระจายค่านิยม และความก้าวหน้าของความเป็นประชาธิปไตย ล้วนเป็นประเด็นที่ต้องเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เห็นชัดเจน

การศึกษานั้นมิใช่มีกรอบจำกัดเพียงแต่คำว่า “โรงเรียน” เท่านั้น แต่ค่านิยม และความเชื่อที่ว่า โรงเรียน คือ สถานที่ที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ และเพื่อให้ “โรงเรียน” เป็นสถานที่ ที่ให้การศึกษา และเป็นแหล่งการเรียนรู้กับคนให้มากที่สุด ครอบคลุมสิ่งซึ่งเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา หลักสูตรเป็นเสมือนเข็มทิศในการเปลี่ยนแปลงชีวิตผู้คน และเป็นสิ่งที่กำหนด และสะท้อนกลับแนวความคิดการเรียนรู้ รวมถึงกิจกรรมทางการศึกษาให้กับผู้เรียน ไชเวล (Sowell, 2000) จึงจำเป็นที่โรงเรียนต้องพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในอดีตหลักสูตรทางการศึกษาและการเรียนรู้ เป็นเพียงกระบวนการถ่ายทอดทัศนคติ ความรู้ และทักษะ จากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า และมีการศึกษาสูงกว่า ไปสู่คนที่มีประสบการณ์ และการศึกษาที่ต่ำกว่า เท่านั้น ประกอบกับโดยทั่วไปแล้ว สังคมตระหนักและให้ความสำคัญว่า โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาของสังคมเพียงแห่งเดียวที่ให้โอกาสทางการเรียนรู้กับบุคคลในชาติ ทั้งที่การศึกษาเรียนรู้อาจเกิดขึ้นจากภายนอกห้องเรียน และอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น

ทฤษฎีการจัดการศึกษาจึงมิได้มุ่งเพียงแต่ทฤษฎีเกี่ยวกับในระบบโรงเรียน หากแต่ต้องรวมถึง ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันกับสมาชิกโดยรวมของสังคม กอร์ดอน และรีเบล (Gordon and Rebell, 2007) การกำหนดหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงหลักการศึกษาคือพื้นฐานที่ว่า การศึกษา เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต และในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ ที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถ พัฒนานตนเองให้สูงสุดตามกำลัง หรือศักยภาพของแต่ละคน

2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ

อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2554) สมรรถนะการเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ

ความเป็นมาของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดไว้ดังนี้ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอน สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษา จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า และเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้นำการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างนี้

2.1 การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียนทำวิจัย เพื่อใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถวิจัยในเรื่องที่สนใจหรือต้องการหาความรู้หรือต้องการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด ฝึกการวางแผน ฝึกการดำเนินงาน และฝึกหาเหตุผลในการตอบปัญหา โดยผสมผสานองค์ความรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

2.2 การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้อย่างนี้ มุ่งให้ผู้สอนสามารถทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างนี้ ด้วยการศึกษาวเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้สอนสามารถทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาวเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ออกแบบ และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการใช้นวัตกรรมนั้น ๆ และผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยมาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยการใช้เทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนจากการวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก และสรุปผลการแก้ไขปัญหานั้นเป็นการฝึกทักษะ ฝึกกระบวนการคิด ฝึกการจัดการจากการเผชิญสถานการณ์จริง และปรับปรุงยกระดับผลประสิทธิผลมาใช้แก้ไขปัญหานี้

2.3 การวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งให้ผู้บริหารทำการวิจัย และนำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งจัดทำนโยบายและวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์การที่นำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุด

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียนในความหมายโดยทั่วไป คือ การจัดสภาพของห้องเรียนที่ส่วนใหญ่เข้าใจกันว่า เป็นการจัดตกแต่งห้องเรียนทางวัตถุ หรือทางกายภาพให้มีบรรยากาศน่าเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ถ้าจะพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบแล้วการบริหารจัดการชั้นเรียนนั้น ครูจะต้องมีภาระหน้าที่มากมายหลายด้าน

คูซาค และอีเจน (Kauchak and Eggen, 1998) ให้คำจำกัดความ การบริหาร การจัดการชั้นเรียน ว่า ประกอบด้วย ความคิด การวางแผน และการปฏิบัติทั้งหลายทั้งปวงของครู ที่สร้างสรรค์ภาพแวดล้อมอย่างเป็นระบบระเบียบ และส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเป้าหมาย ของการบริหารจัดการ มี 2 ประการสำคัญ คือ

1. รังสรรค์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความเป็นไปได้มากที่สุด และครูจะสามารถสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเองด้วยการถามตนเองสม่ำเสมอว่า ระบบการบริหารจัดการเอื้ออำนวยให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้อย่างไรเพียงใด

2. พัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพในการจัดการ และนำตนเองให้สามารถเรียนรู้ ได้ด้วยตนเอง ดังนั้น การบริหารจัดการชั้นเรียนจึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้นักเรียน เกิดความเข้าใจด้วยตนเอง ประเมินตนเอง และควบคุมดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสมตามวัย

สุรสารค์ ไคว้ตระกูล (2548) ได้อธิบายความหมายของการจัดการห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การสร้างและการรักษาสีงแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ ของนักเรียน หรือหมายถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มอร์ (Moore, 2001) ให้คำจำกัดความการบริหารจัดการชั้นเรียน ว่าเป็นกระบวนการ ของการจัดระบบระเบียบ และนำกิจการของห้องเรียนให้เกิดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน มักจะถูกรับรู้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัย และควบคุมชั้นอย่างไรก็ตาม การเข้าใจเช่นนี้ เป็นเรื่องง่ายเกินไป ทั้งนี้ เพราะการบริหารจัดการชั้นเรียนมีหลายสิ่งๆ มากไปกว่านี้ นั่นคือ การสร้างและดูแลเอาใจใส่บรรยากาศแวดล้อมของห้องเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุ ตามเป้าหมายทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ให้ความหมายของการบริหาร การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสาร ประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมี ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ดังนี้

1. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และมีความปลอดภัย
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียน ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน
5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
7. แก้ปัญหานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
8. พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
9. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา
สรุปได้ว่า การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายใน
และภายนอกของห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำ
เพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์
ที่ตั้งไว้

4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาขององค์การมหาชน (2547, หน้า 6) ได้กำหนดทักษะ/กระบวนการคิดไว้ 3 ประเภท คือ การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เนื่องจากเป็นกระบวนการคิดที่เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ “มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์”

การวิเคราะห์ (analysis) (วาริรัตน์ แก้วอุไร, 2553) เป็นความสามารถและทักษะ ที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็น ส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ การวิเคราะห์เป็น กระบวนการเรียนรู้ในการจำแนก แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ว่าคืออะไร มีองค์ประกอบอย่างไร เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างไร กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการวิเคราะห์จะนำสู่ การค้นหาความจริงจากสิ่งที่พบ และได้สัมผัสว่าประกอบด้วยอะไร เหมือนหรือแตกต่างจากสิ่งอื่น อย่างไร และเกิดจากปัจจัยใด

การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะ เป็นกระบวนการในการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบ หรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

การวิจัย (research) เป็นการค้นหาความรู้ความจริง ค้นแล้วค้นอีก ซึ่งจะทำได้ ได้รับความรู้ ความจริงที่น่าเชื่อถือ ถูกต้อง เพราะมีข้อมูลที่เพียงพอต่อการสรุปเป็นความรู้ ความจริงนั้น ๆ การวิจัยเป็นกระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชา

อาศัยหลักเหตุผลที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียด และเชื่อถือได้ และความรู้ความจริงนั้นจะนำไปเป็นหลักการ ทฤษฎี หรือข้อปฏิบัติที่ทำให้มนุษย์ได้รับรู้ และนำไปใช้เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตด้วยความสงบสุข หรือป้องกันและหลีกเลี่ยงภัยอันตรายต่าง ๆ ได้

การวิเคราะห์ในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้เรียนมีความรู้ เจตคติ และทักษะ ซึ่งได้จากการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ ขั้นตอนนี้ผู้เรียน จะต้องทราบความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง มีการลำดับความสำคัญของความต้องการก่อนหลังที่ต้องการจะเรียน และนำเรื่องที่มีความสำคัญลำดับแรก มากำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการเรียนรู้ ผู้เรียนจะต้องวางแผนการเรียนรู้ของตนเองว่าจะเรียนเรื่องอะไร ใช้เวลาเรียนเท่าไร เรียนรู้ด้วยวิธีใด เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ใด ต้องใช้สื่ออะไร และเมื่อมีปัญหาในการเรียนจะต้องปรึกษาใคร เมื่อได้รับความรู้แล้วจะนำความรู้ไปใช้อย่างไร ตลอดจนวางแผนการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน

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

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปความรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสรุปความรู้ และนำเสนอความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รูปภาพ แผนภาพ แผนภูมิ ฯลฯ และอาจใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการนำเสนอ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลเพื่อปรับปรุงและนำไปใช้ในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนประเมินกระบวนการเรียนรู้ของตนเองในระหว่างการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และการนำไปใช้พัฒนางานต่อไป

ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานการจัดการศึกษา ที่กำหนดในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ผู้เรียนจะต้องเกิดกระบวนการเรียนรู้ตรงตามเป้าหมายการเรียนรู้ ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนจำเป็นจะต้องบูรณาการภารกิจของการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้

1. ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ควรใช้กระบวนการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้

2. ทำวิจัยเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

3. นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน

ดังนั้น การใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จึงเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นที่ผู้สอนควรนำมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีการดำเนินงาน ดังนี้

กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการ/พัฒนาการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 ทำรายงานผลการเรียนรู้

กระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ผู้สอนจะต้องนำวิธีวิจัยมาใช้ในการดำเนินงาน และในขั้นตอนที่ 3 เมื่อผู้สอนทำการประเมินระหว่างจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว พบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นเล็กน้อย ผู้สอนจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และเมื่อผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 4 แล้วพบว่า ไม่มีปัญหา ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนจะต้องจัดทำรายงานผลการเรียนรู้ เพื่อรายงานแก่ผู้เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้ประโยชน์ต่อไป ในกรณีผู้สอนทำการประเมินผลการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 4 แล้ว พบว่า มีปัญหารุนแรง หรือพบว่า มีบางเรื่องที่ต้องพัฒนา แต่ไม่อาจทำได้ทันที เช่น ผู้เรียนวิชาภาษาไทย ขาดทักษะการอ่าน โดยเฉพาะการอ่านจับใจความ ผู้สอนจะต้องทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

1. จัดกิจกรรมแก้ปัญหา/พัฒนา

2. เก็บรวบรวมข้อมูล/วิเคราะห์ข้อมูล

3. สรุปผลการแก้ปัญหา/พัฒนา

เมื่อได้ผลการแก้ปัญหา/พัฒนาแล้ว ผู้สอนจะต้องกลับไปประเมินผลการเรียนรู้ และรายงานต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และเมื่อผู้สอนได้ทำวิจัยเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ได้แล้ว ผู้สอนจะต้องนำผลวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำไปใช้ในการวิจัย รวมทั้งสามารถวิเคราะห์งานในภาพรวม เพื่อพัฒนาผู้เรียน และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ประเวศ วะสี (2522, หน้า 32-34) ได้สรุปไว้ในหนังสือกระบวนการทรรคนใหม่ ในการพัฒนาประเทศไทย ท้องถิ่นเข้มแข็งว่า “โรงเรียนควรเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น” โรงเรียนควรเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนท้องถิ่น ไม่ใช่ลอยตัวออกจากเรื่องของชุมชนท้องถิ่น โดยไปเอาตำรา และกระทรวงศึกษาธิการเป็นตัวตั้ง ซึ่งระบบการศึกษาของท้องถิ่นโดยท้องถิ่น และเพื่อท้องถิ่น ต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาท้องถิ่นอีก 9 เรื่อง ได้แก่

1. สร้างจิตสำนึกใหม่ โดยมีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกใหม่อย่างทั่วถึง ให้ตื่นขึ้นจากจิตสำนึกที่หลับไหล คับแคบ ตูถูกตัวเองว่าเราเป็นคนจน คนต่ำต้อย คนไม่มีน้ำยาว่า แท้ที่จริงแล้วเราทุกคนเป็นคนที่มั่งคั่งดีศรีและมีคุณค่าของความเป็นคนเสมอกับคนอื่น ๆ และมีศักยภาพที่จะทำอะไรดี ๆ ซึ่งความรู้ไม่ได้มีแต่ความรู้ในตำราเท่านั้น แต่คนทุกคนมีความรู้ในตัวที่ได้มาจากการประสบการณ์ชีวิตและการทำงาน ความรู้ในตัวนี้สามารถเอามาทำประโยชน์ได้มาก และควรนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการพยายามทำอะไรร่วมกัน สร้างจิตสำนึกใหม่ จะเป็นพลังสร้างสรรค์อย่างมหาศาล

2. สร้างสังคมเข้มแข็ง ความสำเร็จของท้องถิ่นอยู่ที่การมีสังคมเข้มแข็ง นั่นคือมีการรวมตัวร่วมคิด ร่วมทำเรื่องต่าง ๆ อย่างหลากหลายเต็มพื้นที่ ท้องถิ่นต้องส่งเสริมการรวมตัวของผู้คนในท้องถิ่น ทุกเพศ ทุกวัยให้ทำเรื่องต่าง ๆ ที่กลุ่มชอบ อาจเป็นกลุ่มเด็ก กลุ่มเยาวชน กลุ่มหนุ่มสาว กลุ่มสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพ กลุ่มสิ่งแวดล้อม กลุ่มชยะ กลุ่มศิลปะ และกลุ่มดนตรี กลุ่มการศึกษา กลุ่มสุขภาพ กลุ่มไกลเกลี่ยความขัดแย้ง

ด้วยสันติวิธี ฯลฯ จึงเกิดเป็นประชาสังคมในท้องถิ่น ความเป็นประชาสังคมจึงจะทำให้เศรษฐกิจดี การเมืองดี และศีลธรรมดี

3. สร้างระบบเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นที่เข้มแข็ง ระบบเศรษฐกิจที่นำไปสู่ความร่มเย็นเป็นสุขร่วมกัน คือ ระบบเศรษฐกิจที่สร้างสัมมาชีพเต็มพื้นที่ ไม่ใช่เศรษฐกิจจีดีพี ระบบเศรษฐกิจ จีดีพี หรือระบบเศรษฐกิจที่เอาเงินเป็นใหญ่ กำลังล่มสลายลงไปทั่วโลกแล้ว และหนีความล่มสลายไม่พ้นเพราะระบบดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของมายาคติ ความโลภ และความอิจฉาต่าง ๆ ไม่ใช่ระบบเศรษฐกิจศีลธรรม ย่อมพาโลกไปสู่หายนะอย่างรุนแรง

4. สร้างระบบสวัสดิการสังคม ทุกชุมชนท้องถิ่นมีการสำรวจผู้ตกทุกข์ได้ยาก ผู้ถูกทอดทิ้ง เช่น คนแก่ คนจน คนเจ็บ คนพิการ เด็กกำพร้า มีการจัดหางานให้ทำ มีอาสาสมัครช่วยเหลือ เชื่อมโยงอาสาสมัครกับแหล่งความรู้เพื่อการดูแลได้ถูกต้อง มีกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

5. มีการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ทุกชุมชนท้องถิ่นต้องมีการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ต้องมีต้นไม้เพิ่มขึ้นให้มากที่สุด รักษาต้นน้ำลำธาร อนุรักษ์พันธุ์พืช พันธุ์ปลา พันธุ์สัตว์ ไม่ใช่สารพิษ มีระบบรีไซเคิลขยะเหล่านี้ เป็นต้น

6. พัฒนาโครงสร้างทางกายภาพและพลังงานชุมชน ทุกครอบครัวมีที่พักอาศัย พยายามจัดระบบการตั้งบ้านเรือนที่น่าอยู่ ปลอดภัย งดงาม มีทางสัญจรไปมาที่เข้ากับชีวิตและธรรมชาติ ควรชวนผู้รู้มาทาวิจัยและพัฒนาพลังงานชุมชน โดยสามารถผลิตพลังงานเพื่อใช้ในชุมชนเองให้ได้มากที่สุด

7. ความปลอดภัย ความยุติธรรม และสันติภาพ ทุกชุมชนท้องถิ่น ควรตั้งเป้าเรื่องความปลอดภัย โดยมีมาตรฐานป้องกันอาชญากรรม อุบัติเหตุ และภัยอันตรายต่าง ๆ มีความยุติธรรม ชุมชนมีความสามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งด้วยสันติวิธี

8. ระบบการสื่อสาร ทุกชุมชนท้องถิ่นต้องมีระบบสื่อสารที่ดี โดยคำนึงถึงการสื่อสารทุกประเภท ทั้งเสียงตามสาย สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต คนในชุมชนท้องถิ่นต้องฝึกเป็นผู้สื่อสารที่ดี

9. ระบบสุขภาพชุมชน ชุมชนสามารถดูแลรักษาสุขภาพด้วยตนเองมากที่สุด สามารถควบคุมโรคและสร้างเสริมสุขภาพ มีระบบบริการที่สามารถให้บริการที่จำเป็นแก่ประชาชนทั้งมวลในชุมชนท้องถิ่น ท้องถิ่นสามารถต่อรองกับสถาบันการศึกษาให้รับคนของตนเข้าไปเรียนแล้วกลับมาประจำทำงานให้ชุมชนท้องถิ่น เช่น พยาบาลของชุมชน และอื่น ๆ

จากเป้าหมายท้องถิ่นที่กล่าวไว้เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นว่า ระบบการศึกษาในท้องถิ่น ต้องโดยท้องถิ่น และเพื่อท้องถิ่น ดังนั้น ทั้งครูและนักเรียนต้องเรียนรู้จากการร่วมพัฒนา ท้องถิ่นอีก 9 เรื่องที่กล่าวไว้ข้างต้น โดยควรเลือกเรื่องที่แต่ละคนชอบ ไม่ว่าจะป็นงานทางการ เกษตรกรรม การช่าง ศิลปะ หรืออะไรอื่น ซึ่งเมื่อโรงเรียนได้มองเห็นสิ่งที่มีอยู่ในบริบททาง สังคมในชุมชนท้องถิ่นและนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกับบริบททางสังคม จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ได้ อย่างลึกซึ้ง สามารถเชื่อมโยงกับเรื่องอื่น ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ให้ความหมาย การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะ ดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ในการติดต่อสื่อสารเพื่อจัดการ เรียนรู้
2. ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษา
3. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในระดับชั้นเรียน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการ การเรียนการสอนในสถานศึกษา
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้
6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วม
7. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการจัดการศึกษา
8. นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน

สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ หมายถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยยึดหลักที่ให้สังคมมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2549) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมธัสวัน แอเลาะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยทำการศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ มโนทัศน์แห่งตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และเจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านมโนทัศน์แห่งตน เป็นสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูงสุดรองมา คือ สมรรถนะด้านเจตคติบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ความรู้ และทักษะ ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรด้านต่าง ๆ พบว่า อายุมีความความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม และการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนวุฒิการศึกษาสามัญมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการสอนโรงเรียนการสอน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาในการสอนศาสนาอิสลาม วุฒิกิจการศึกษาด้านศาสนาอิสลาม มีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาการสอนโรงเรียนสามัญ อายุมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบ ความมั่นคงในการทำงาน ระยะเวลาในการสอนโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมผู้บริหาร และความมั่นคงในการทำงาน

ชุลีพร ใช้ปัญญา (2553) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในสมรรถนะต่าง ๆ 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านบริการที่ดี พบว่า ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในระดับดี และครูสุขศึกษาที่มีเพศ อายุ วุฒิกิจการศึกษาศาखाวิชาที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มะห์ดีมะดีอ ราแว (2555) ได้ทำการวิจัยสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูอยู่ในระดับปานกลาง ครูผู้สอนจำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน และประเภทการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน ครูประสบปัญหาด้านภาษาในการจัดการเรียนการสอน ขาดความรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการชั้นเรียน จิตวิทยา การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและการประเมินผล การพัฒนาตนเอง และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ครูต้องการรับการสนับสนุนงบประมาณ และจัดอบรมด้านวิชาชีพครู และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

พิสมัย พวงคำ (2554 อ้างอิงใน สมนึก ลิ้มอารีย์, 2552) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย จำนวน 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ 21 คน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มี 11 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านทักษะการใช้ความคิด 6) ด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านทักษะในการสื่อสาร 10) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และ 11) ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะพฤติกรรมทั้งหมด 76 รายการ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด จำนวน 50 รายการ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับมาก จำนวน 26 รายการ

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2555) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 และในสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อจำแนกตามสถานที่

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อด้านมุ่งจริยธรรม และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม และด้านส่งเสริมความเชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ฉันทนา บุญมาก (2555) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีและให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูการบริการที่ดีและการพัฒนาตนเองมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน

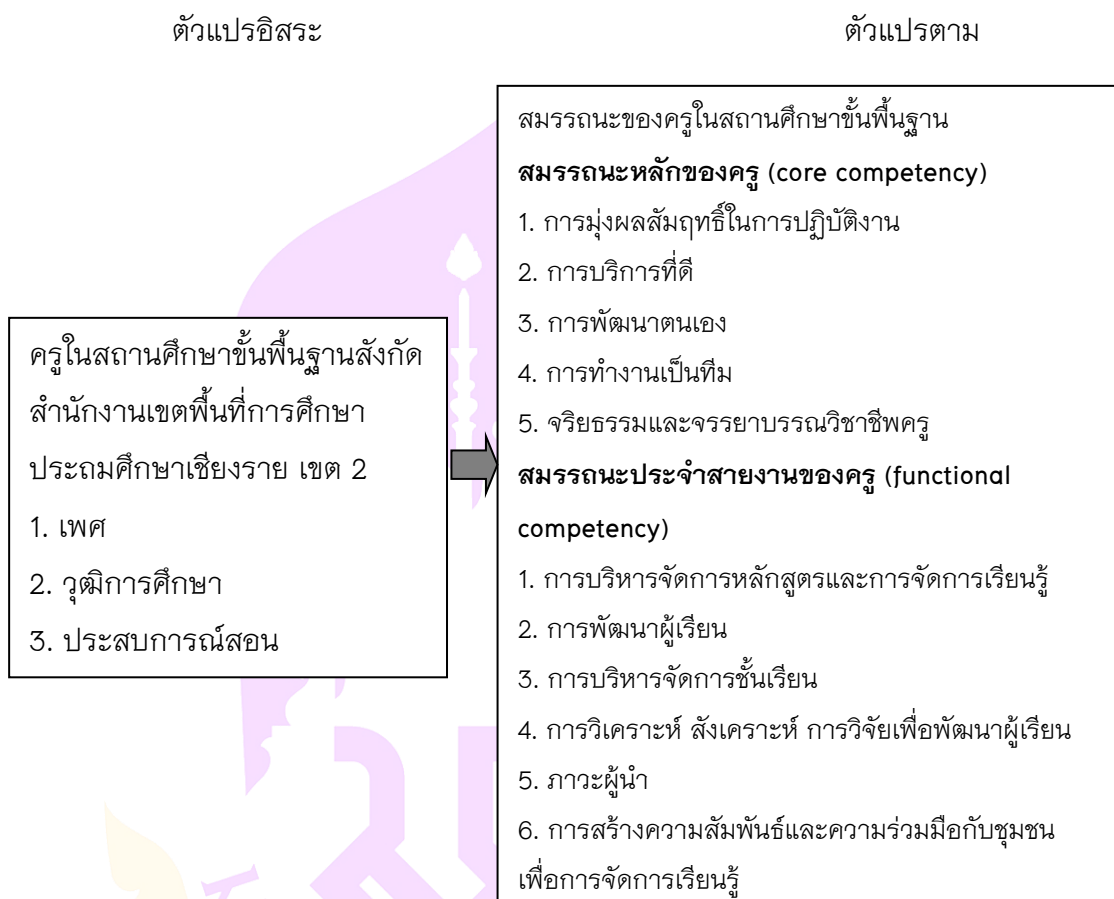
โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้การบริหารจัดการชั้นเรียนการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนการสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชนการพัฒนาผู้เรียนและภาวะผู้นำครูมีสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ ผู้วิจัยต้องการศึกษา เปรียบเทียบและศึกษาข้อเสนอแนะ สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตามกรอบแนวคิดของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กำหนดหลักเกณฑ์สมรรถนะของครูไว้จำนวน 2 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน

การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย เรื่องการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ไว้เป็นลำดับขั้นตอน
ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใช้ข้อมูลของปีการศึกษา 2561 มีจำนวนประชากร 1,914 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใช้ข้อมูลของปีการศึกษา 2561 มีจำนวนประชากร 1,914 คน
โดยการแบ่งกลุ่มแบบแบ่งชั้น ตามตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1986
อ้างอิงใน บุญชมศรี สะอาด, 2554, หน้า 43) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยวิธีการสุ่มแบบ
เทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

ตาราง 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เจริญเมืองวิทยา	9	2
บ้านเจริญเมือง	3	1
บ้านป่าตึง	4	1
บ้านป่าบง	16	3
บ้านสิบสอง	3	1
บ้านจำดาวทอง	5	1
สันหนองควาย	11	2

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ร่องธารวิทยา	17	3
บ้านโป่งแดง	16	3
บ้านร่องคตสันปูเลย	5	1
ทานตะวันวิทยา (ห้วยบง-ดงเจริญ)	9	2
บ้านดงเวียง	0	0
บ้านสันมะแฟน	4	1
ธารทองวิทยา (ป่ารวก)	16	3
ชุมชนบ้านทุ่งป่าแดด	5	1
บ้านป่าหัดป่าแหม	7	1
บ้านศาลา	8	1
บ้านปางเกาะทราย	7	1
ริมวัง 1	4	1
ริมวัง 2	2	0
บ้านสันผักแค	0	0
บ้านม่วงคำ	4	1
บ้านสันต้นผึ้ง	3	1
บ้านฝั่งต้น	15	3
บ้านหนองบัว	4	1
บ้านป่าसान	4	1
อนุบาลพาน (ปากว้าวมิตรภาพที่ 68)	12	2
พานพสกสวัสดี	51	9
ปู่แกง (อินทราราษฎร์อุปถัมภ์)	24	4
บ้านป่าสัก	0	0
บ้านลังกา	10	2
บ้านโป่งเทวี	21	4
บ้านป่าตึง	9	2

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
บ้านห้วยหินลาดโน	5	1
บ้านป่าสัก	5	1
บ้านสว่างต่ำ	10	2
ป่าจี้วิทยา	16	3
บ้านหม้อ	2	0
ไทยรัฐวิทยา 32 (บ้านสาขันทอม)	16	3
อนุบาลแม่ชะจาน	13	2
บ้านป่าแวง	8	1
บ้านทุ่งยาว	6	1
ปางมะกาดวิทยา	13	2
บ้านห้วยโป่ง	7	1
บ้านห้วยม่วง	9	2
บ้านปางอ้ายห้วยชมพู	12	2
โป่งน้ำร้อนวิทยา	14	2
บ้านเมืองน้อย (นิมมานเหมินทานุสรณ์)	8	1
บ้านขุนลาว	5	1
บ้านแม่เจดีย์	3	1
บ้านโสัง	17	3
อนุบาลเวียงป่าเป้า	27	5
ชุมชนบ้านกู่ (ป่าเป้าประชานุเคราะห์)	16	3
บ้านหนองยาว	13	2
ดอยเวียงผาพิทยา	25	4
บ้านแม่ปู้นหลวง	16	3
เวียงกาหลงวิทยา	16	3
บ้านป่าจั่น	11	2

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
บ้านสันมะเค็ดสันขี้เหล็ก	13	2
หัวฝายพัฒนา		
บ้านทุ่งม่าน	19	3
บ้านดงป่าसानใหม่เจริญ	8	1
บ้านเด่นศาลา	11	2
บ้านแม่ตะละ	14	2
บ้านปางมะขามป้อม	2	0
บ้านโป่งนก	22	4
บ้านโป่งเหนือ	19	3
ทุ่งห้าราษฎร์สามัคคีวิทยา	11	2
บ้านสันสลี	4	1
อนุบาลจอมหมอกแก้ว	10	2
บ้านท่ามะโอ	5	1
บ้านดงมะตะ	8	1
อนุบาลแม่ลาว	11	2
บ้านผาบ่อง (คุรุราษฎร์สามัคคี)	10	2
หัวฝายสันยาววิทยา	14	2
บ้านหนองแก้าห้อง	4	1
บ้านต้นง้าว	5	1
บัวสลีวิทยา	13	2
บ้านต้นยาง	7	1
บ้านโป่งมอญ	7	1
บ้านแม่ผิง	6	1
ชุมชนบ้านปาก่อดำ	16	3
บ้านหัวฝายสันพลับพลา	9	2
โป่งแพรววิทยา	17	3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้สมรรถนะครูตามสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) คือ

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ด้านภาวะผู้นำครู
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้ข้อมูลทั้งหมด 54 ข้อ ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการพัฒนาตนเอง
4. ด้านการทำงานเป็นทีม
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ด้านภาวะผู้นำครู
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในแต่ละข้อให้เลือกแสดงความคิดเห็นระดับใดระดับหนึ่ง ใน 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้นำหนักคะแนนโดยยึดหลักของ Likert

5 คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (อ้างอิงใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2531, หน้า 43) เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์แบบของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2. นำเครื่องมือที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำมาหาค่า IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาโดยกำหนดให้คะแนน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 17) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังนี้

2.1 ดร.อนวัช อุ่นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.2 ดร.กิตติมา ปี่แก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1 สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กองการศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2.3 นายสุรศักดิ์ เบญจพลาภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่ลาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวัด

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการโดยใช้สูตรดังนี้

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

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.1-1.0 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้

3. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงมาทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำไปใช้กับครูโรงเรียนบ้านสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน คำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.96

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ได้กำหนดค่าคะแนนและแปลความหมายไว้ คือ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับสมรรถนะหลักของครู

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51-5.00	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50-4.49	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50-3.49	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50-2.49	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.49	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปความ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ (n = 320)

เพศ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
ชาย	101	31.56
หญิง	219	68.44
รวม	320	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 320 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 68.44 เพศชาย จำนวน 101 คิดเป็นร้อยละ 31.56

ตาราง 3 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา
(n = 320)

วุฒิการศึกษา	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
ปริญญาตรี	212	25.66
ปริญญาโท	108	75.33
รวม	320	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 และวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75

ตาราง 4 แสดงความถี่ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
(n = 320)

ประสบการณ์การทำงาน	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1-5 ปี	89	81.27
6-10 ปี	97	31.30
11-15 ปี	56	50.17
16-20 ปี	45	14.01
มากกว่า 20 ปี	33	10.37
รวม	320	100.00

จากตาราง 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.31 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 และน้อยสุดประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.37

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อ	ด้าน	n = 320		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	สมรรถนะหลัก	3.41	0.17	ปานกลาง	1
2.	สมรรถนะประจำสายงาน	3.19	0.13	ปานกลาง	2
รวมเฉลี่ย		3.30	0.10	ปานกลาง	

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 3.41$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสมรรถนะประจำสายงาน ($\bar{X} = 3.19$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.45	มาก	1
2.	ด้านการบริการที่ดี	3.51	0.44	มาก	2
3.	ด้านการพัฒนาตนเอง	3.26	0.33	ปานกลาง	3
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.22	0.34	ปานกลาง	4
5.	สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.11	0.22	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย		3.41	0.17	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ข้อการบริการที่ดี ($\bar{X} = 3.51$) และข้อการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.11$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะประจำสายงานของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	3.02	0.27	ปานกลาง	5
2.	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	3.57	0.34	มาก	1
3.	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3.55	0.19	มาก	2
4.	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	2.82	0.37	ปานกลาง	6
5.	ด้านภาวะผู้นำครู	3.12	0.18	ปานกลาง	3
6.	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.05	0.35	ปานกลาง	4
รวม		3.19	0.13	ปานกลาง	

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน
 ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.55$) และด้านภาวะผู้นำครู
 ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
 เพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 2.82$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.42	0.69	ปานกลาง	6
2.	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทุกภาคเรียน	4.08	0.82	มาก	7
3.	กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	3.96	0.86	มาก	3
4.	ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.18	0.87	มาก	1
5.	ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	4.07	0.85	มาก	8
6.	แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	4.15	0.87	มาก	2
7.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.88	0.86	มาก	4
8.	ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.74	1.02	มาก	5
เฉลี่ย		3.94	0.45	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
 ข้อใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ข้อแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับ
 วิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.15$) และกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน
 ($\bar{X} = 3.96$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง คือ
 วิเคราะห์ภารกิจงาน เพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.42$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ ผู้มารับบริการ	3.38	0.67	มาก	6
2.	ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า	3.65	0.82	มาก	1
3.	ให้บริการอย่างมีความอ่อนน้อม ให้เกียรติผู้รับบริการ	3.48	0.87	ปานกลาง	5
4.	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ	3.59	0.89	มาก	3
5.	ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการ	3.48	0.85	ปานกลาง	4
6.	ให้บริการโดยยึดความต้องการ ของผู้รับบริการเป็นหลัก	3.63	0.82	มาก	2
7.	ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก	3.48	0.82	ปานกลาง	7
8.	มีการติดตามผลการให้บริการ	3.33	0.90	ปานกลาง	8
เฉลี่ย		3.51	0.44	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ ข้อให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.63$) และข้อให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อมีการติดตามผลการให้บริการ ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหา โอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.18	0.67	ปานกลาง	6
2.	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.36	0.66	ปานกลาง	2
3.	ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทาง วิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	3.28	0.74	ปานกลาง	5
4.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนา ตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	3.29	0.85	ปานกลาง	4
5.	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจาก หน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.32	0.72	ปานกลาง	3
6.	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	3.53	0.66	มาก	1
7.	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.00	0.69	ปานกลาง	8
8.	มีการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนางาน	3.14	0.77	ปานกลาง	7
เฉลี่ย		3.26	0.33	ปานกลาง	

จากตาราง 10 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับ
 ปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านให้คำปรึกษา
 แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมา คือ
 ข้อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.36$)
 และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ
 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง
 ทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.00$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.42	0.65	มาก	1
2.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.36	0.74	ปานกลาง	3
3.	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	3.13	0.76	ปานกลาง	6
4.	ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	3.27	0.82	ปานกลาง	5
5.	ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.31	0.78	ปานกลาง	4
6.	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	3.38	0.72	ปานกลาง	2
7.	แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน	2.87	0.68	ปานกลาง	8
8.	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.05	0.79	ปานกลาง	7
เฉลี่ย		3.22	0.34	ปานกลาง	

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา คือ ข้อแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส ($\bar{X} = 3.38$) และทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน ($\bar{X} = 2.87$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงราย เขต 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	3.33	0.61	ปานกลาง	2
2.	เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	3.11	0.68	ปานกลาง	4
3.	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในวิชาชีพ	3.35	0.73	ปานกลาง	1
4.	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผน การใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	3.24	0.78	ปานกลาง	3
5.	ปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	3.12	0.77	ปานกลาง	5
6.	ปฏิบัติตามและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะ ของตน	3.10	0.69	ปานกลาง	6
7.	รักษาลิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิด สิทธิของผู้อื่น	3.04	0.77	ปานกลาง	8
8.	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียน ผู้อื่น	2.86	0.65	ปานกลาง	10
9.	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อร่วมงาน และผู้รับบริการ	3.07	0.65	ปานกลาง	7
10.	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.00	0.68	ปานกลาง	9
11.	ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	2.96	0.79	ปานกลาง	11
เฉลี่ย		3.11	0.22	ปานกลาง	

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมา คือ ข้อยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.33$) และข้อซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ($\bar{X} = 3.24$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 2.96$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับวัยความต้องการของผู้เรียน ชุมชน	2.90	0.84	ปานกลาง	8
2.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	2.82	0.59	ปานกลาง	9
3.	ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนา เต็มตามศักยภาพ	3.28	0.69	ปานกลาง	2
4.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะ พึ่งประสงค์และสมรรถนะ ของผู้เรียน	3.31	0.70	ปานกลาง	1
5.	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่าง มีความสุข และพัฒนา เต็มศักยภาพ	3.10	0.76	ปานกลาง	5
6.	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้	2.59	0.93	ปานกลาง	12

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
7.	ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้	3.07	0.69	ปานกลาง	6
8.	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	2.76	0.68	ปานกลาง	11
9.	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินหลายเหมาะสม กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.21	0.66	ปานกลาง	4
10.	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.07	0.74	ปานกลาง	7
10.	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.07	0.74	ปานกลาง	7
11.	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.27	0.94	ปานกลาง	3
12.	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	2.82	1.03	ปานกลาง	10
เฉลี่ย		3.02	0.27	ปานกลาง	

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมา คือ ข้อใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 3.28$) และข้อวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 2.59$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	3.39	0.61	ปานกลาง	7
2.	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	3.87	0.81	มาก	2
3.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.93	0.93	มาก	1
4.	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	3.79	0.92	มาก	3
5.	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	3.73	0.78	มาก	4
6.	ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	3.67	0.88	มาก	5
7.	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	3.54	0.72	มาก	6
8.	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง	3.14	0.88	ปานกลาง	10
9.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม	3.41	0.61	ปานกลาง	8
10.	ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์	3.27	0.85	ปานกลาง	9
เฉลี่ย		3.57	0.34	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ข้อการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ ข้อจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 3.87$) และข้อสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.14$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.08	0.61	มาก	1
2.	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	3.26	0.65	ปานกลาง	8
3.	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย	3.40	0.68	ปานกลาง	6
4.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	3.42	0.68	ปานกลาง	5
5.	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.70	0.46	มาก	2
6.	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	3.37	0.48	ปานกลาง	7
7.	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	3.67	0.47	มาก	3
8.	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	3.48	0.69	ปานกลาง	4
เฉลี่ย		3.55	0.19	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ขอนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.70$) และข้อแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.26$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	2.78	0.87	ปานกลาง	6
2.	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน	2.79	0.76	ปานกลาง	5
3.	รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	2.89	0.63	ปานกลาง	3
4.	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	3.17	1.06	ปานกลาง	1
5.	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	2.46	0.98	น้อย	8

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
6.	จัดทำแผนการวิจัย และดำเนิน กระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	2.85	1.02	ปานกลาง	4
7.	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	2.60	0.92	ปานกลาง	7
8.	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ใน กรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่ คล้ายคลึงกัน	3.05	0.93	ปานกลาง	2
เฉลี่ย		2.82	0.37	ปานกลาง	

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์
และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์
ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมา คือ ข้อที่มีการนำ
ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 3.05$)
และรวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหา
เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่มีการวิเคราะห์
จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
($\bar{X} = 2.46$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็น หรือผลงาน	3.74	0.72	มาก	4
2.	ให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.53	0.60	มากที่สุด	1
3.	กระตุ้นหัวใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	3.11	0.79	ปานกลาง	7
4.	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนา วิชาชีพ	3.15	0.74	ปานกลาง	6
5.	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิด ใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลาย ของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	2.47	0.68	น้อย	10
6.	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็น ปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	2.68	1.03	ปานกลาง	9
7.	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม	2.26	0.55	น้อย	12
8.	กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือ กันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ	2.30	0.80	น้อย	11
9.	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอน ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	3.46	0.81	ปานกลาง	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
10.	สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	4.32	0.66	มาก	2
11.	ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา	3.86	0.88	มาก	3
12.	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	2.06	0.76	น้อย	13
13.	ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	2.69	1.04	ปานกลาง	8
เฉลี่ย		3.12	0.18	ปานกลาง	

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านภาวะผู้นำครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อให้เกียรติแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ข้อสนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.32$) และข้อกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อกำหนด เป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ($\bar{X} = 2.06$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน
ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ
กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ประเด็น	n = 320		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1.	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.68	1.11	มาก	1
2.	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษา	3.40	0.97	ปานกลาง	3
3.	เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับ ชั้นเรียน	3.55	0.92	มาก	2
4.	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา	2.40	1.07	น้อย	8
5.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.90	0.77	ปานกลาง	5
6.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	3.15	0.96	ปานกลาง	4
7.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล การจัดการศึกษา	2.60	0.86	ปานกลาง	7
8.	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไข ปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน	2.70	1.01	ปานกลาง	6
เฉลี่ย		3.05	0.35	ปานกลาง	

จากตาราง 18 พบว่าสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ ข้อเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.55$) และประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.40$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์สอน นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ

สมรรถนะหลัก	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ชาย	101	3.82	0.46	68.21**	.00
	หญิง	219	3.99	0.44		
2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	ชาย	101	3.30	0.36	61.54**	.00
	หญิง	219	3.60	0.44		
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	ชาย	101	3.28	0.36	48.45**	.00
	หญิง	219	3.25	0.31		
4. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	ชาย	101	3.22	0.30	47.62**	.00
	หญิง	219	3.22	0.36		
5. สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ชาย	101	3.11	0.25	49.21**	.00
	หญิง	219	3.11	0.20		
รวม	ชาย	320	3.35	0.18	67.58**	.00
	หญิง	320	3.43	0.16		

หมายเหตุ: ** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ

สมรรถนะประจำสายงาน	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
1.สมรรถนะด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ชาย	101	3.04	0.28	43.20**	.00
	หญิง	219	3.00	0.26		
2.สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน	ชาย	101	3.57	0.34	25.53**	.00
	หญิง	219	3.57	0.34		
3.สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	ชาย	101	3.55	0.19	66.58**	.00
	หญิง	219	3.55	0.19		
4.สมรรถนะด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ชาย	101	2.82	0.37	34.13**	.00
	หญิง	219	2.82	0.38		
5.สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู	ชาย	101	3.12	0.19	51.76**	.00
	หญิง	219	3.13	0.18		
6.สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ชาย	101	3.05	0.35	41.63**	.00
	หญิง	219	3.05	0.35		
รวม	ชาย	101	3.19	0.15	55.48**	.00
	หญิง	219	3.31	0.12		

หมายเหตุ: ** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ
โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะหลัก	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2- tailed)
1. สมรรถนะด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ป.ตรี	111	3.81	0.48	69.41**	.00
	ป.โท	209	4.00	0.43		
2. สมรรถนะด้านการบริการ ที่ดี	ป.ตรี	111	3.32	0.37	61.40**	.00
	ป.โท	209	3.60	0.44		
3. สมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเอง	ป.ตรี	111	3.26	0.36	49.84**	.00
	ป.โท	209	3.26	0.31		
4. สมรรถนะด้านการทำงาน เป็นทีม	ป.ตรี	111	3.22	0.31	47.82**	.00
	ป.โท	209	3.22	0.36		
5. สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ป.ตรี	111	3.11	0.25	49.58**	.00
	ป.โท	209	3.11	0.20		
รวม	ป.ตรี	111	3.34	0.18	68.12**	.00
	ป.โท	209	3.44	0.16		

หมายเหตุ: ** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการ
เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะประจำสายงาน	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2- tailed)
1.สมรรถนะด้านการบริหาร จัดการหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	ป.ตรี	111	3.06	0.28	42.55**	0.0
	ป.โท	209	2.99	0.25		
2.สมรรถนะด้านการพัฒนา ผู้เรียน	ป.ตรี	111	3.57	0.34	58.79**	.00
	ป.โท	209	3.57	0.33		
3.สมรรถนะด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน	ป.ตรี	111	3.55	0.19	66.29**	.00
	ป.โท	209	3.55	0.19		
4.สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน	ป.ตรี	111	2.83	0.37	34.29**	.00
	ป.โท	209	2.82	0.38		
5.สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู	ป.ตรี	111	3.12	0.18	51.75**	.00
	ป.โท	209	3.13	0.18		
6.สมรรถนะด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ป.ตรี	111	3.05	0.35	41.84**	.00
	ป.โท	209	3.04	0.35		
รวม	ป.ตรี	111	3.20	15.0	54.96**	.00
	ป.โท	209	3.18	0.12		

หมายเหตุ: ** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม
 วุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์สอน

ประเด็น	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. สมรรถนะด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่าง	4.00	3.84	.96		
	กลุ่ม				4.88**	00.
	ภายในกลุ่ม	315.00	62.09	.20		
	รวม	319.00	65.94			
2. สมรรถนะด้านการบริการ ที่ดี	ระหว่าง	4.00	7.39	1.84		
	กลุ่ม				10.62**	00.
	ภายในกลุ่ม	315.00	54.42	.17		
	รวม	319.00	61.76			
3. สมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเอง	ระหว่าง	4.00	0.69	.17		
	กลุ่ม				1.60*	17.
	ภายในกลุ่ม	315.00	34.14	.11		
	รวม	319.00	34.84			
4. สมรรถนะด้านการทำงาน เป็นทีม	ระหว่าง	4.00	4.21	1.05		
	กลุ่ม				9.97**	00.
	ภายในกลุ่ม	315.00	33.28	.11		
	รวม	319.00	37.49			
5. สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระหว่าง	4.00	0.52	.13		
	กลุ่ม				2.77**	03.
	ภายในกลุ่ม	315.00	14.68	.05		
	รวม	319.00	15.20			
รวม	ระหว่าง	4.00	0.79	.20		
	กลุ่ม				7.28*	03.
	ภายในกลุ่ม	315.00	8.42	.03		
	รวม	319.00	9.19			

หมายเหตุ: * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.81	4.09	3.92	3.91	86.3
1-5 ปี	3.81	-	.28**	.11	.10	.05
6-10 ปี	4.09		-	.17*	.18*	.23**
11-15 ปี	3.92			-	.01	.06
16-20 ปี	3.91				-	.05
มากกว่า 20 ปี	3.86					-

หมายเหตุ:* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ
ด้านการบริการที่ดี

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.27	3.64	3.55	3.61	49.3
1-5 ปี	3.27	-	.37**	.28**	.34**	.21*
6-10 ปี	3.64		-	.09	.04	.16
11-15 ปี	3.55			-	0.06	.06
16-20 ปี	3.61				-	.12
มากกว่า 20 ปี	3.49					-

หมายเหตุ: * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ
ด้านการพัฒนาตนเอง

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.29	3.24	3.25	3.19	37.3
1-5 ปี	3.29	-	.04	.04	.09	.08
6-10 ปี	3.24		-	.00	.05	.13
11-15 ปี	3.25			-	.06	.12
16-20 ปี	3.19				-	.18*
มากกว่า 20 ปี	3.37					-

หมายเหตุ: * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.25	3.26	3.32	3.23	90.2
1-5 ปี	3.25	-	.00	.07	.02	.35**
6-10 ปี	3.26		-	.06	.03	.36**
11-15 ปี	3.32			-	.09	.42**
16-20 ปี	3.23				-	.33**
มากกว่า 20 ปี	2.90					-

หมายเหตุ: ** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะ
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.12	3.06	3.17	3.13	09.3
1-5 ปี	3.12	-	.07*	.05	.00	.04
6-10 ปี	3.06		-	.11**	.07	.03
11-15 ปี	3.17			-	.04	.08
16-20 ปี	3.13				-	.04
มากกว่า 20 ปี	3.09					-

หมายเหตุ: * แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่
และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
 จำแนกตาม ประสบการณ์สอน

ประเด็น	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1.สมรรถนะด้านการบริหาร จัดการหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	ระหว่าง	4.00	.15	.37		
	กลุ่ม				.52	.72
	ภายในกลุ่ม	315.00	22.48	.71		
	รวม	319.00	22.63			
2.สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน	ระหว่าง	4.00	.00	.01		
	กลุ่ม				.06	.99
	ภายในกลุ่ม	315.00	36.10	.12		
	รวม	319.00	36.12			
3.สมรรถนะด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน	ระหว่าง	4.00	.00	.00		
	กลุ่ม				.01	1.00
	ภายในกลุ่ม	315.00	11.21	.04		
	รวม	319.00	11.21			
4.สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	ระหว่าง	4.00	.08	.02		
	กลุ่ม				.13	.97
	ภายในกลุ่ม	315.00	44.61	.14		
	รวม	319.00	44.68			
5.สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู	ระหว่าง	4.00	.04	.00		
	กลุ่ม				.25	.91
	ภายในกลุ่ม	315.00	10.80	.34		
	รวม	319.00	10.84			
6.สมรรถนะด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ระหว่าง	4.00	.00	.01		
	กลุ่ม				.06	.99
	ภายในกลุ่ม	315.00	39.64	.13		
	รวม	319.00	39.67			
รวม	ระหว่าง	4.00	.00	.00		
	กลุ่ม				.13	.97
	ภายในกลุ่ม	315.00	5.25	.02		
	รวม	319.00	5.26			

จากตาราง 29 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม
ประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามทัศนะของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตาราง 30 แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ตามทัศนะของครูตอบแบบสอบถาม

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
สมรรถนะหลัก		
1. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน		
เสนอแนะ สร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดี	95	29.68
มีแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	93	29.06
ติดตาม ประเมินการปฏิบัติงานตามแผน	66	20.62
เข้ารับการประเมินผลงานทุกครั้ง	65	20.31
วิเคราะห์การวางแผนการทำงาน	64	20.00
แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา	57	17.81
2. ด้านการบริการที่ดี		
เสนอแนะ ให้ความสนใจต่อผู้มารับบริการ การเอาใจใส่ ดูแล	90	28.12
ช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้มารับบริการ	64	20.00
ให้เกียรติผู้มารับบริการ	59	18.43
บริการอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ตามเวลา	53	16.56
ติดตามผลหลังการให้บริการ	47	14.68

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
3. ด้านการพัฒนาตนเอง		
เสนอแนะ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้	74	23.12
ลดภาระงานอื่นๆที่นอกเหนือจากงานสอนให้น้อยลง	65	20.31
อบรมให้ความรู้ เพิ่มทักษะการจัดการเรียนการสอนให้กับครู	63	19.68
มีการประเมินงานและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	54	16.87
ศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนด้วยวิธีที่หลากหลาย	49	15.31
สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน	48	15.00
จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา และมีความถนัด	36	11.25
4. ด้านการทำงานเป็นทีม		
เสนอแนะ การวางแผนการทำงานร่วมกัน	93	29.00
ให้เกิดวิทยายุทธ์ของชมเชย เพื่อนร่วมงาน	85	26.56
การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	74	23.12
จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์แก่คณะครูในกลุ่ม	69	21.56
เครือข่ายเวลามีประชุม อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้	63	19.68
รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์จากคนในทีม	63	19.68
ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	60	18.75
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู		
เสนอแนะ การช่วยเหลือ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น	64	20.00
ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว	63	19.68
ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมครู	62	19.37
ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	60	18.75
ส่งเสริมและสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ครู	54	16.87
มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีไม่ละอายต่อบาป	52	16.25

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
สมรรถนะประจำสายงาน		
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้		
เสนอแนะ ส่งเสริมทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ของผู้เรียน	78	24.37
ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	65	20.31
จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย	50	15.62
นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทั่วถึง	36	11.25
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน		
เสนอแนะ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย	50	15.62
ส่งเสริมทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนของผู้เรียน	78	24.37
นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างทั่วถึง	36	11.25
ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	65	20.31
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน		
เสนอแนะ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน	95	29.68
เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้งานและปลอดภัย	66	20.62
นิเทศติดตามการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ	64	20.00
นำข้อมูลสารสนเทศใช้ในการพัฒนานักเรียน	64	20.00
ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการชั้นเรียน	57	17.81
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		
จัดหาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูได้ศึกษาเป็นแนวทางในการวิจัย	90	28.12
นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ	59	18.43
อบรมให้ความรู้และทักษะด้านการวิจัยที่ถูกต้อง	58	18.12
การแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	53	16.56

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
5. ด้านภาวะผู้นำครู		
เสนอแนะ กระตุ้นจิตใจ	65	20.31
การวางแผนอย่างเป็นระบบขั้นตอน	63	19.68
การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	54	16.87
ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน	49	15.31
เชื่อมโยงกับการทำงาน	48	15.00
ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบ	48	15.00
การประเมิน	30	9.37
ให้เกิดเกียรติแก่ผู้อื่น	30	9.37
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้		
เสนอแนะ มีการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้นำเสนอต่อฝ่ายต่าง ๆ	93	29.00
ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนร่วมวางแผนการจัด	88	27.50
กิจกรรมการเรียนการสอน		
นำปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมามีส่วนร่วม	85	26.56
การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน	60	18.75

จากตาราง 30 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 29.68$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนตามลำดับ ($\bar{X} = 29.68$) และด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 29.00$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบ การประเมินให้เกิดเกียรติแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 9.37$)

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์สอน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 320 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เกี่ยวกับสมรรถนะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนชนิด 5 ระดับ (Rating scale) เรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแปรปรวนรายคู่ โดยวิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า สมรรถนะประจำสายงาน

2. สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ข้อการบริการที่ดี และข้อการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ข้อแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง และกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง คือ ข้อริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า รองลงมา คือ ข้อให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และข้อให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อมีการติดตามผลการให้บริการ

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น รองลงมา คือ ข้อวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ ข้อแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส และทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อแลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน

2.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยกย่อง ชื่นชม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ รองลงมา คือ ข้อยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และข้อซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3. สมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านภาวะผู้นำครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน รองลงมา คือ ข้อใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และข้อวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

3.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ข้อการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้อการทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ข้อจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน และข้อสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง

3.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ข้อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และข้อแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

3.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน รองลงมา คือ ข้อมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน และรวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อมีการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาส ความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

3.5 ด้านภาวะผู้นำครู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อให้เกียรติแก่ผู้อื่น รองลงมา คือ ข้อสนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ และข้อกระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิด ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อกำหนด

เป้าหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

3.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ข้อเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องข้องเข้าร่วมวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน และ ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่

8.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่

8.2 ด้านการบริการที่ดี การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่

8.3 ด้านการพัฒนาตนเอง การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่

8.4 ด้านการทำงานเป็นทีม การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่

8.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่

9. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักของครู ทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหลายหน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสมรรถนะของครู เช่น พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงกำกับ และประสานให้สถาบันผลิต และพัฒนาครู มีความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง สำหรับเกณฑ์ประเมินคุณภาพสถานศึกษา ของ สมศ. มาตรา 24 ตัวบ่งชี้ 24.3: ครูต้องได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง/ปีการศึกษา: การประเมินเพื่อขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้คำนึงถึงความประพฤติ คุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และครูสภา กำหนดให้การขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ “ทุกคนจะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องพัฒนา” ด้วยเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ครูต้องเร่งพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพและให้ความสำคัญกับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม

ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546, หน้า 42) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่าข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธัส วันแฉะ (2548, หน้า 43) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเทศบาล จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ตามทัศนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติพร ใช้ปัญญา (2550, หน้า 43) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูสุศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของครูสุศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในสมรรถนะต่าง ๆ 4 ด้าน สมณี กิมอารีย์ (2554, หน้า 43) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันเพื่อพัฒนาองค์กร และบุคลากรสูง จึงทำให้บุคลากรในองค์กร มุ่งมั่นพัฒนางานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ รongลงมา แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสัยภรณ์ แยมสวน (2552 หน้า 19) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัย พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะห์ดี มะดีอราแว (2552, หน้า 43) ทำการวิจัยสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครู

อยู่ในระดับปานกลาง ครูผู้สอนจำแนกตามตัวแปร ขนาดของโรงเรียน และประเภทการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครู

1.2 ด้านการบริการที่ดีโดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า รองลงมา คือ ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการติดตามผลการให้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557 หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และสมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา พบว่า สมรรถนะการบริการที่ดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น รองลงมา คือ วิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีและสมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงดา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เหมาะสมในทุกโอกาส สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีและให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

1.5 สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมา คือ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

2. สมรรถนะประจำสายงาน ทั้ง 6 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความต้านทานพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์

และสมรรถนะของผู้เรียน รองลงมา คือ ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะ รองลงมา คือ จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลัก

และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

2.4 ด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน รองลงมา คือ มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

2.5 ด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ให้เกียรติแก่ผู้อื่น รองลงมา คือ สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีและให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

2.6 สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน

ในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน สำหรับการปฏิบัติในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2557, หน้า 44) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีและให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย พวงคา (2552, หน้า 44) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย

3. เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการสอบ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามประเภทการสอบ โดยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประเภทการสอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เห็นความสำคัญของสมรรถนะหลักของครูทั้ง 5 ด้าน เพราะสำนักงานเขตขนาดใหญ่ ประกอบด้วย บุคลากรจำนวนมากกว่าสำนักงานเขตขนาดเล็ก ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนในการทำงานเป็นอย่างดีรอบคอบ รัดกุม มีการส่งเสริมเรื่องขวัญกำลังใจ และต้องสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนมีความรักความสามัคคี รัก และศรัทธาในสำนักงาน ก่อให้เกิดงานและส่งผลให้สำนักงานเขตประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546, หน้า 42) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบประเภทการสอบในการทำงานต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ทั้ง 6 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประเภทการสอบ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตระหนักและเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะประจำสายงานของครู ทั้ง 6 ด้าน และพร้อมจะพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียน และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสัยภรณ์ แยมสวน (2552, หน้า 21) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 5 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงานตามทัศนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพรทิพย์ ปรีชญาวาทิ (2546, หน้า 42) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดระนอง พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สมรรถนะหลัก

1.1 ครูผู้สอนควรมีการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงานและสังคม ในกรณีมีความรับผิดชอบและชี้แจงต่อการปฏิบัติหน้าที่

1.2 ครูผู้สอนควรมีการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการรวมพลังในการทำงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน

2. สมรรถนะประจำสายงาน

2.1 ครูผู้สอนควรพัฒนาด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูควรต้องร่วมกันกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงานใหม่ให้ชัดเจน

2.2 ครูผู้สอนควรพัฒนาด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้พัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน

และเพื่อได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากชุมชนในกิจกรรมสร้างสรรค์พัฒนาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนและชุมชนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเพื่อหาแนวทางในพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบและนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อให้ตอบสนองกับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำครุสภา.
- กาญจนา ใจหาหลี่. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณีและโรงเรียนกวตริชาในเขตจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ. (2549). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- จักรกริช บุญเดช. (2550). คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารตามหลักสูตรใหม่ ก.ค.ศ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ..
- จิระวรรณ บุญปลอด. (2553). สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ฉันทนา บุญมาก. (2555). สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีและให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชูลีพร ใช้ปัญญา. (2553). สมรรถนะของครูสุศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฐิติพงษ์ ตรีศร. (2552). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ภูเก็ต.
- ณฐา สันกวาน. (2554). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของครูผู้สอนห้องเรียนเด็กพิเศษเรียนร่วมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารูจัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- ธวัช กงเดิม. (2554). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.** กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธาริณี อภัยโรจน์. (2554). **การศึกษาศมรรถนะหลักเพื่อพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.**
- นพดลย์ เพชระ. (2553). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม AIC โรงเรียนวัดโคกทราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.** การศึกษาอิสระ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- นภมณฑ์ เจียมสุข. (2555). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นรชัยวุฒิ เจริญมงคล. (2553). **รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการวิทยาลัยเทคนิคยะลา.** สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2561, จาก www.ytc.ac.th/research/research%20to%20spread/06.pdf.
- นราภรณ์ วงศ์พระคุณ. (2555). **การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- นฤสปีธ วงษา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- นันทิยา ชัยชนะเลิศ. (2552). **การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการทอาวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- บุญชมศรี สะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบ
มาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. **การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม**, 3(1), 22-25.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2552). **สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์**. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2561,
จาก <http://www.gotoknow.org.blogs/post/437017>.
- ประกอบ ศุภรัตน์. (2548). **ชุมชนกับโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพชร สุตรัก. (2553). **ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มะห์ดีมะดี้อ ราแว. (2555). **สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- เมธัสวัน แอเลาะ. (2551). **ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนา
อิสลามระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: กรุงเทพฯ.
- รัตมี สีหะนัน. (2551). **การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วรรณชัย จองแก. (2554). **การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียน
วังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิไลภรณ์ แยมสวน. (2552) **สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนา
บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์
รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- สมนึก ลีมาอารีย์. (2552). **การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ., ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**.
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท..

อารีวรรณ น้อยดี. (2553). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.อนวัช ชุ่มทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนดอยแสนใจ (ตชด.อนุสรณ์)
2	ดร.กิตติมา ปี่แก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลท่าโขลง 1
3	นายสุรศักดิ์ เบญจพลาภรณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่ลาว



ภาคผนวก ข เครื่องมือสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แบบสอบถามฉบับนี้สอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้สมรรถนะครูตามสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานฉบับนี้ ให้ครูทำการประเมินสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ประเมินตามสภาพความเป็นจริง เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละคน
2. แบบประเมินสมรรถนะฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นคำถามปลายเปิด
3. ให้ผู้ประเมินอ่านรายการคำถามในแต่ละสมรรถนะให้ดีก่อนที่จะทำการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงาน
4. วิธีการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพการปฏิบัติงานในแต่ละรายการคำถามของแต่ละสมรรถนะตามสภาพความเป็นจริง

นางสาวสุภาพรรณ ณะยะธง

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. วุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี
ปริญญาโท
ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์การสอน
 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของคุณ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของท่าน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพการปฏิบัติมากที่สุด
 4 หมายถึง สภาพการปฏิบัติมาก
 3 หมายถึง สภาพการปฏิบัติปานกลาง
 2 หมายถึง สภาพการปฏิบัติน้อย
 1 หมายถึง สภาพการปฏิบัติน้อยที่สุด

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
4. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
6. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
8. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
2. ด้านการบริการที่ดี					
1. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ					
2. ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า					
3. ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ					
4. ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ					
5. ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ					
6. ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก					
7. ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก					
3. ด้านการพัฒนาตนเอง					
1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
2. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3. ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ					
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส					
5. เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
7. มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการทำงานเป็นทีม					
1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					
4. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
5. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในทุกสถานการณ์					
6. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เหมาะสมในทุกโอกาส					
7. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน					
8. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
5. ด้านสมรรถนะจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
1. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
4. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
5. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
6. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
7. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
8. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
9. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ					
10. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้					
1. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน					
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้					
3. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน					
5. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ					
6. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
7. ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายและเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
8. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ ในการเรียนรู้					
9. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้					
10. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
11. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
12. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน					
1. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
4. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
5. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย					
6. ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล					
7. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					
8. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง					
9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม					
10. ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์					
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน					
1. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน					
3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
7. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
8. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาคุณภาพปัจจุบัน					
3. รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
4. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
5. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
6. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบ ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
7. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อย่างเป็นระบบ					
8. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
5. ด้านภาวะผู้นำครู					
1. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
2. กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
3. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้น การเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ					
4. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
5. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน					
6. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม					
7. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ					
8. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมได้					
9. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรอง ของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ					
10. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมิน การปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
11. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทหายความสามารถ ของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้					
12. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้					
1. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้					
2. ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา					
3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน					
4. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้					
6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม					
7. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา					
8. มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครู

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

1.2 ด้านการบริการที่ดี

.....

.....

.....

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

.....

.....

.....

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

.....

.....

.....

2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

.....

.....

.....

2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

.....

.....

.....

2.5 ด้านภาวะผู้นำครู

.....

.....

.....

2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค ผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูล

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
สมรรถนะหลัก (Core Competency)						
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการบริการที่ดี						
1. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ ผู้มารับบริการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ให้บริการอย่างมีความอ่อนน้อม ให้เกียรติผู้รับบริการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
8. มีการติดตามผลการให้บริการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการพัฒนาตนเอง						
1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
3. ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. มีการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนางาน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ด้านการทำงานเป็นทีม						
1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
6. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
7. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
8. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
1. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
7. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)						
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
1. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับ วิทยาความต้องการของผู้เรียน ชุมชน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผล การเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มศักยภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
9. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
10. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน						
1. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
5. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ักเรียนอย่างทั่วถึง	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10. ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน						
1. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู กับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน เป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
1. สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาละบุสสภาพปัจจุบัน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุป
	1	2	3			
3. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
4. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
5. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
6. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนิน กระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
7. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
8. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ใน กรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหา ที่คล้ายคลึงกัน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
5. ด้านภาวะผู้นำครู						
1. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็น หรือผลงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ให้เกียรติแก่ผู้อื่น	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
3. กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและ การกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่น ต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนา วิชาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลาย ของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
6. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
1. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล การจัดการศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8. มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันในทุกภาคเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
แบบสอบถามข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสมรรถนะของครู						
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)						
1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.2 ด้านการบริการที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)						
2.1 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	สรุป
	1	2	3			
2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2.5 ด้านภาวะผู้นำครู	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00						



ภาคผนวก ง ผลการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	109



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุภาพวรรณ ณะยะจง
วัน เดือน ปี เกิด	21 กุมภาพันธ์ 2531
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	คป. (ปฐมวัย)
ที่อยู่ปัจจุบัน	90 หมู่ 4 ตำบลดงมะดะ อำเภอมะลาว จังหวัดเชียงราย 57250
ผลงานตีพิมพ์	สุภาพวรรณ ณะยะจง (ผู้บรรยาย). (8 มิถุนายน 2562). การศึกษา สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ใน การประชุมวิชาการระดับ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 5 (หน้า 422-431). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย และประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

