

การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง  
วิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 3



นิชากา บุญมากาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตใน  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



นิชากา บุญมากาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

STATES OF COMPETENCIES OF STATE TRACHERS AND CONTRACT TEACHERS IN SCHOOL  
UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



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

August 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตใน  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ นิชาภา บุญมากาศ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ )

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ )



<b>เรื่อง:</b>	การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
<b>ผู้ศึกษาค้นคว้า:</b>	ณิชาภา บุญมาภาค, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา:</b>	ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
<b>คำสำคัญ</b>	สมรรถนะครู, สภาพสมรรถนะ

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 87 โรงเรียน รวมจำนวน 160 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่า 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหา และสรุปผลการศึกษาพบว่า 1. สมรรถนะหลักของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2. สมรรถนะประจำสายงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ 3. ปัญหาและข้อเสนอแนะสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน พบว่า ควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 การวัดและประเมินตามสภาพจริง ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่เข้มแข็งในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

**Title:** STATES OF COMPETENCIES OF STATE TRACHERS AND CONTRACT TEACHERS IN SCHOOL UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

**Author:** Nichapha Boonmakad, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018

**Advisor:** Dr. Sunthon Khlaium

**Keyword** Competencies, Competency promotion, Competency development

#### ABSTRACT

The purposes of this independent study were to study states of competencies and problems and guidelines of states of competencies of state teachers and contract teachers in school under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. Data were collected from 160 people through the questionnaires and analysis by using the descriptive statistics: frequency, percentage, mean and standard deviation, content analysis and summary. The results showed that: 1. The states of core competencies of state teachers and contract teachers in school under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 in both overall and each section were at high level as follow: Teacher's Ethics and Integrity, Service Mind, Team Work, Self-Development and Working Achievement Motivation respectively. 2. The states of functional competencies of state teachers and contract teachers in school under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 in both overall and each section were at high level as follow: classroom Management, Teacher Leadership, Student Development, Relationship & Collaborative- Building for Learning Management, Analysis & Synthesis & Classroom Research and Curriculum and Learning Management respectively. 3. The problems and guidelines of states of competencies of state teachers and contract teachers in school under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 were as follow: 1) to promote teachers to gain more teaching techniques and procedures for learner development in the 21<sup>st</sup> century including measurement and authentic assessment. 2) To promote teachers to do self-development, to work as team, to build professional learning communities. 3) To support teachers being kindness, ethical behavior according teacher's ethics and integrity. 4) To support teacher's knowledge's in curriculum analysis, instructor planning, classroom action researches, classroom atmosphere arrangement, being academic leadership and 5) to support teachers to make human relations with student's parents, the communities and related organization continuously.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำปรับปรุงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้เพื่อให้เกิดความถูกต้องยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือจนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี

ณิชาภา บุญมากาศ



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู .....	8
แนวคิดสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	16
แนวคิดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา .....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51



การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	55
ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตรา จ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 .....	57
ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู อัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 .....	65
ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 .....	77
บทที่ 5 บทสรุป .....	83
สรุปผลการวิจัย .....	83
อภิปรายผลการวิจัย .....	90
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม .....	106
ภาคผนวก .....	109
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	110
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	111
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	124
ประวัติผู้วิจัย .....	141

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน .....	18
ตาราง 2 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี .....	19
ตาราง 3 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง .....	20
ตาราง 4 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม .....	21
ตาราง 5 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู .....	22
ตาราง 6 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตร และ .....	23
ตาราง 7 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน.....	25
ตาราง 8 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน.....	26
ตาราง 9 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ.....	27
ตาราง 10 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู.....	28
ตาราง 11 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ .....	30
ตาราง 12 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	50
ตาราง 13 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักพนักงาน .....	57
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของ .....	58
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลัก ของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริการที่ดี.....	60
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของ .....	61
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของ .....	62
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของ .....	63

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสาย	.....65
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสาย	.....67
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน	.....69
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน	..... 71
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน	..... 72
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านภาวะผู้นำครู	..... 73
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	..... 76
ตาราง 27 แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	..... 77
ตาราง 28 แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	..... 79

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....49



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจาก “ครู” เป็นบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และ “วิชาชีพครู” จึงเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณชนและมีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความพร้อมในการประกอบวิชาชีพให้เกิดผลตามเป้าหมาย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556ก, หน้า 65-66) ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-15) จึงได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self- Development) การทำงานเป็นทีม (Team Work) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher’s Ethics and Integrity) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) เพื่อพัฒนาคุณภาพของครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้เกิดผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตามแผนพัฒนาการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องพัฒนา ความตนเอง พัฒนาความสามารถ และทักษะวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องนั้น เป็นเรื่องที่สำคัญมากและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา และเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้ครูสนใจการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพพร้อมทั้งพัฒนา

สมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และเป็นการพัฒนาที่อิงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างแท้จริง รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นิยมปฏิบัติกันมีหลากหลาย เช่น การประชุม การอบรม การฟังบรรยาย การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การนิเทศ การทำวิจัย ปฏิบัติการ การมอบหมายงานให้ทำ การเป็นวิทยากร การทำผลงานทางวิชาการ และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2559, หน้า 1-2) ดังนั้นการตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ จึงต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย และมีการบริหารที่เน้นการปฏิบัติงานจริงเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบควบคุมกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน และอำเภอดอยหลวง มีโรงเรียนในสังกัด 153 โรงเรียน สถานศึกษาเอกชนในระบบจำนวน 18 โรงเรียน และสถานศึกษาเอกชนนอกระบบ จำนวน 20 โรงเรียน มีวาระแห่งการพัฒนาคือ มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย 5 ด้าน ดังนี้ 1. นักเรียนมีความรู้ความสามารถเหมาะสม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น 2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกในความเป็นไทย ตามค่านิยม 12 ประการ 3. นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มประสิทธิภาพ และ 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและมีกลยุทธ์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและเสมอภาค กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการสนับสนุนการจัดการศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจุดเน้นคือ ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง โดย 1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิด การวัดและประเมินผลของครู ให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี 3. ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเขตพื้นที่



การศึกษาและโดยเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียนหรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน 4. ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ ทั้งในโรงเรียนเดียวกันระหว่างโรงเรียน หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม และ 5. ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและทักษะ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3, 2558, หน้า 1-8)

เหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน ครูอัตราจ้างวิกฤต ซึ่งยังไม่ได้รับการบรรจุในอัตราประจำ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงาน ราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตดังกล่าว และเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตรา จ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะหลักของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู อัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู อัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-15) โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะหลักของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง วิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ด้านการบริการที่ดี
- 1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม
- 1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง วิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

- 2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ด้านภาวะผู้นำครู
- 2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

#### **ขอบเขตประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง วิกฤต ปีการศึกษา 2560 จำนวน 87 โรงเรียน รวมจำนวน 160 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2560, หน้า 8)

#### **ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



## นียมคัพท์เฉพาะ

1. สภาพ หมายถึง ปัญหาและการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง สมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-15) โดยแบ่งออกเป็น

### 2.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

### 2.2 สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ด้านการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุป อย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองาน ในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ด้านภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลัง แห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

3. พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต หมายถึง พนักงาน ราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ปีการศึกษา 2560 จำนวน 87 โรงเรียน รวมจำนวน 160 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2560, หน้า 8)

### ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

2. ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 เพื่อเป็นข้อเสนอเทศสำหรับการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ต่อไป

3. ข้อมูลที่ได้เป็นข้อสารสนเทศสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับนำข้อมูลไปใช้

ในการวางแผนและเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่ง  
ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 3 เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา  
คุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียนต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษา  
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู
2. แนวคิดสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. แนวคิดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 4 (สำนักงานเลขาธิการ  
คุรุสภา, 2556ก, หน้า 65-66) ในข้อบังคับนี้ระบุ “วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษา  
ที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง  
ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่  
ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่  
การศึกษาตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัด  
กระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร  
การศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตาม  
พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

ครู หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้าน การเรียนการสอน และการ  
ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา  
ที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร  
สถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และ  
อุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารการศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาอื่น หมายความว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพกำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

### **มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ**

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556ก, หน้า 67)

1. มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารองรับ โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.2 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.3 การจัดการเรียนรู้
- 1.4 จิตวิทยาสำหรับครู

- 1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา
- 1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 1.7 การวิจัยทางการศึกษา
- 1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 1.9 ความเป็นครู

2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

- 2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- 2.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

#### **มาตรฐานการปฏิบัติงาน**

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556ก, หน้า 69)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

#### **จรรยาบรรณของวิชาชีพ**

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 73-74)



1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาคณะตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และความเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง ภาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวดที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ภาระความรู้และสมรรถนะของผู้วิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556ข, หน้า 43-47)

1. ความเป็นครู ประกอบด้วย

1.1 ภาระความรู้

1.1.1 สภาพงานครู คุณลักษณะ และมาตรฐานวิชาชีพ

- 1.1.2 การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.1.3 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู
- 1.1.4 การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
- 1.1.5 การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 สมรรถนะ
  - 1.2.1 รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้
  - 1.2.2 แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
  - 1.2.3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
  - 1.2.4 มีจิตวิญญาณความเป็นครู
- 2. ปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วย
  - 2.1 สารระความรู้
    - 2.1.1 ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม
    - 2.1.2 แนวคิด และกลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน
  - 2.2 สมรรถนะ
    - 2.2.1 ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
    - 2.2.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 3. ภาษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
  - 3.1 สารระความรู้
    - 3.1.1 ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู
    - 3.1.2 ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
  - 3.2 สมรรถนะ
    - 3.2.1 สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง
    - 3.2.2 ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
- 4. จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย
  - 4.1 สารระความรู้
    - 4.1.1 จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์
    - 4.1.2 จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา



4.1.3 จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา

4.2 สมรรถนะ

4.2.1 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4.2.2 ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนของผู้เรียนให้เต็ม

ศักยภาพ

5. หลักสูตร ประกอบด้วย

5.1 สาระความรู้

5.1.1 หลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร

5.1.2 การนำหลักสูตรไปใช้

5.1.3 การพัฒนาหลักสูตร

5.2 สมรรถนะ

5.2.1 วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้

5.2.2 ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

6.1 สาระความรู้

6.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

6.1.2 ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้

6.1.3 การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

6.1.4 การจัดการชั้นเรียน

6.1.5 การพัฒนาศูนย์การเรียนในสถานศึกษา

6.2 สมรรถนะ

6.2.1 สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

6.2.2 สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย

7.1 สาระความรู้

7.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย

7.1.2 การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

- 7.2 สมรรถนะ
- 7.2.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 7.2.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย
- 8.1 สารความรู้
- 8.1.1 หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
- 8.1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
- 8.2 สมรรถนะ
- 8.2.1 ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ เรียนรู้
- 8.2.2 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
- 9.1 สารความรู้
- 9.1.1 หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน
- 9.1.2 ปฏิบัติการวัดและการประเมินผล
- 9.2 สมรรถนะ
- 9.2.1 สามารถวัดและประเมินผลได้
- 9.2.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
10. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
- 10.1 สารความรู้
- 10.1.1 หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการศึกษา
- 10.1.2 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 10.2 สมรรถนะ
- 10.2.1 สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 10.2.2 สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ได้

## 11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

### 11.1 สาระความรู้

11.1.1 หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต

11.1.2 คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพครู

11.1.3 จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

### 11.2 สมรรถนะ

11.2.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม

11.2.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐาน  
 ประสพการณ์วิชาชีพ

## 12. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย

### 12.1 สาระการฝึกทักษะ

12.1.1 การสังเกตการจัดการเรียนรู้

12.1.2 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

12.1.3 การทดลองสอนในสถานการณ์จำลองและสถานการณ์จริง

12.1.4 การออกแบบทดสอบ ข้อสอบหรือเครื่องมือวัดผล

12.1.5 การตรวจข้อสอบ การให้คะแนน และการตัดสินผลการเรียน

12.1.6 การสอบภาคปฏิบัติและการให้คะแนน

12.1.7 การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน

12.1.8 การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

12.2.1 สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจุดประสงค์การสอนที่

หลากหลาย

12.2.2 สามารถปฏิบัติการสอน ออกแบบทดสอบ วัดและประเมินผลผู้เรียน

## 13. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย

### 13.1 สาระการฝึกทักษะ

13.1.1 การปฏิบัติการสอนวิชาเอก

13.1.2 การวัดและประเมินผล และนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

13.1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

13.1.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา

### 13.2 สมรรถนะ

13.2.1 สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอก

13.2.2 สามารถประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

13.2.3 ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นมาตรฐานวิชาชีพครูดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถในการสอน สามารถทำการสอบโดยยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และเป็นการยกระดับวิชาชีพครู สร้างแรงจูงใจและปลูกจิตสำนึกแห่งความเป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ

### แนวคิดสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### ความหมายของสมรรถนะ

ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงขององค์กรนั้น สมรรถนะของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานและความก้าวหน้าขององค์กร จึงมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5) ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น สมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556, หน้า 3) กล่าวว่า “สมรรถนะ (Competency)” หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่ง

เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้นสมรรถนะครู จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์การทางการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา

### ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 3-15) ได้กำหนดสมรรถนะเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริหารที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานของครู ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัย การสร้างความร่วมมือกับชุมชน
3. วินัย คุณธรรมจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรัก ความศรัทธา และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ได้แก่ การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

### สมรรถนะวิชาชีพครู

ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู เป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพ จัดการเรียนรู้การสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ในสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-15) จึงได้พัฒนา สมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

#### 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

#### ตาราง 1 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1. ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	3. ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง



## ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ		1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

## ตาราง 2 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	1. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ 2. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ 1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตาราง 3 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาตนเอง (Self-Development)	1. การศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ติดตามองค์ ความรู้ใหม่ ๆ ทาง วิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและ แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วย วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วม ประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การ ค้นคว้าด้วยตนเอง
	2. การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรและ วิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ
	3. การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และสร้าง เครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อ พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทาง วิชาชีพ แก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่าย การเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย



ตาราง 4 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Team Work)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน</li> <li>2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน</li> <li>3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย</li> <li>4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม</li> <li>5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> <li>2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน</li> <li>1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม</li> <li>1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ</li> <li>1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส</li> <li>1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน</li> <li>2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน</li> <li>3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา</li> </ol>

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

ตาราง 5 แสดงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
จริยธรรม และ จรรยา บรรณ วิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	1. ความรักและ ศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพ
		2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
		3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จใน วิชาชีพ
		4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้อง เกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	2. มีวินัย และความ รับผิดชอบใน วิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการ ใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
		2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร
		3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่น พัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า
		4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของ ตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
	3. การดำรงชีวิต อย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของ ตน
		2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิด สิทธิของผู้อื่น
		3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียน ผู้อื่น
	4. การประพฤติ ปฏิบัติตน เป็น แบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และ สถานการณ์
		2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อน ร่วมงาน และผู้รับบริการ

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ
		4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

## 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ตาราง 6 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตร และ การจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1. การสร้างและ พัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น
		2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	2. ความรู้ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์เหมาะสมกับ สาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
		2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของ ผู้เรียน และชุมชน

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน	3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้		1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

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

ตาราง 7 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	1. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
	2. การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน	1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน</li> <li>2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย</li> </ol>
4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล</li> <li>2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล</li> <li>3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง</li> <li>4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม</li> <li>5. ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์</li> </ol>

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

ตาราง 8 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้</li> <li>2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน</li> </ol>

## ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา		1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา		1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 3. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตาราง 9 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ  
การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน	1. การวิเคราะห์	1. สำนวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน



ตาราง 9 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
(Analysis & Synthesis & classroom Research)		<p>2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบบคุณภาพปัจจุบัน</p> <p>3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน</p>
	2. การสังเคราะห์	<p>1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้</p> <p>2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน</p>
	3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<p>1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระดมการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ</p> <p>2. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน</p>

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตาราง 10 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่	1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม



ตาราง 10 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
เหมาะสมกับความ เป็นครู (Adult Development)	2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็น หรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น ต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็น หรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น ต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
2. การสนทนาอย่าง สร้างสรรค์ (Dialogue)	1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมี ส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการ พัฒนาวิชาชีพ	1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมี ส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการ พัฒนาวิชาชีพ
	2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจ กว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลาย ของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจ กว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลาย ของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
	3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้าง ความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับ ผู้อื่น	3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้าง ความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับ ผู้อื่น
3. การเป็นบุคคลแห่ง การเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็น ปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของ โรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็น ปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของ โรงเรียนร่วมกับผู้อื่น
	2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนานวัตกรรม	2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนานวัตกรรม

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ  
เรียนรู้ (Relationship & Collaborative– Building for Learning Management) หมายถึง การประสาน  
ความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้ง  
ภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตาราง 11 แสดงสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์  
และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative for Learning)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</li> <li>2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน</li> <li>2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา</li> <li>3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน</li> <li>4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</li> <li>1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้</li> </ol>

สำหรับการศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง วิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาสมรรถนะหลัก (Core Competency) และการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ตามสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทยที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-15) ได้พัฒนาไว้ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 43-47) ดังนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

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

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

## แนวคิดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

### ความหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

Leonard Nadler (1987: อ้างอิงใน ศิริภัสสรต์ วงศ์ทองดี, 2557, หน้า 7) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง อนุกรมของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถูกออกแบบและจัดระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนดเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของมนุษย์ เรียกว่า การฝึก อบรมและพัฒนา (Training and development)

Harrison and Kessels (2004 อ้างอิงใน ศิริภัสสรต์ วงศ์ทองดี, 2557, หน้า 9-10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์การ ประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ ๆ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติและที่อื่น ๆ เพื่อการเติบโตก้าวหน้าขององค์การ และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยผ่านการนำเอาความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนทำงานเพื่อองค์การ

McLean (2006 อ้างอิงใน ศิริภัสสรต์ วงศ์ทองดี, 2557, หน้า 10) ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ กระบวนการหรือกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่จัดให้มีขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ในงาน ประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพ และความพึงพอใจ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์การ ชุมชน ประเทศชาติ และสูงสุดเพื่อมวลมนุษยชาติ

สุนันทา เลานันทน์ (2556, หน้า 5) ได้อธิบายว่าถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุมไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2556, หน้า 11) ได้สรุปความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การและบุคลากร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 116) สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2557, หน้า 19-20) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรในความหมายแคบ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ประสบการณ์ใหม่ ๆ (Experiences) และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยผลรวมของการบรรลุความต้องการของปัจเจกบุคคลรวมแล้วมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์การเป็นจริง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลภายในองค์การ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานรวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

#### **ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา**

องค์กรต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เหตุผลสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 116-117)

1. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด
2. ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา
3. เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติมีความพร้อมในการก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คุรุคณาจารย์ และบุคลากรทางการ

ศึกษา มาตรา 52-57 สรุปได้ว่า ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้มีความพร้อม ความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยขยายเป้าหมายการพัฒนาครอบคลุมไปถึงการเตรียมความพร้อมของผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในอนาคตจะมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา สำหรับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง โดยจะให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ซึ่งมีสถานภาพเป็นองค์กรมหาชน

#### **กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา**

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 117-118) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์การที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยทำได้โดยการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นและความต้องการการพัฒนาบุคลากรมาวางแผนดำเนินการ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการพัฒนา
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ได้กำหนดไว้
4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

กัลยกร กลายสุข (2542 อ้างอิงใน ชูติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2555, หน้า 44) ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยได้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการ การหาความต้องการการพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอนสำคัญที่สุด ตัวครูอาจารย์เองก็ต้องมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูอาจารย์สนใจต่อการพัฒนาตนเอง



2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ให้ครูอาจารย์แสดงความคิดเห็นเพื่อจะได้รับความต้องการของครูอาจารย์โดยส่วนรวม

3. การพัฒนา เป็นขั้นตอนการแสวงหากลวิธีแก้ไข ปรับปรุงความต้องการของอาจารย์โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนหรือการทำงานของครูอาจารย์ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย และการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นต้น

4. ความเป็นไปได้ ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัยศึกษาทดลอง และแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ นำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองและขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล การประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างหลักเกณฑ์ และควรมีการประเมินผลทุกระยะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

วนิดา วาดีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวณิชย์กุล และสมบัติ ทีฆทรัพย์ (2556, หน้า 111-115) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนามนุษย์ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการพัฒนาแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างหลักสูตร หลังจากวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแล้ว เพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข เพื่อนำมากำหนดเป็นหลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ เทคนิค และแนวทางการประเมินและติดตามผล

2. การกำหนดโครงการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการกำหนดปฏิทินหรือแผนการกลุ่มเป้าหมาย รายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา รายชื่อวิทยากร สถานที่จัดการฝึกอบรม รายละเอียดเหล่านี้ต้องเตรียมการอย่างชัดเจน เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. การบริหารโครงการหรือการดำเนินงานพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด ผู้รับผิดชอบต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาและวิทยากร ทั้งในส่วนของเทคนิคและอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน เอกสารประกอบการบรรยาย เป็นต้น

4. การประเมินและติดตามผล เป็นการประเมินผลว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ เกิดปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องใดบ้างที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งนิยมใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

Delahaye (2005: อ้างอิงใน ศิริภัสสรต์ วงศ์ทองดี, 2557, หน้า 155) ได้เสนอแนวปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD needs investigation)
2. ขั้นตอนการออกแบบ (Design)
3. ขั้นนำไปปฏิบัติ (Implementation)
4. ขั้นของการประเมินผล (Evaluation)

กล่าวได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นแนวปฏิบัติประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขั้นออกแบบและวางแผนพัฒนาบุคลากร ขั้นดำเนินการพัฒนาบุคลากร และขั้นติดตามและประเมินผล

### รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

พดิน แต่งจวง (2554, หน้า 168–218) ได้ศึกษาค้นคว้ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใน 4 ทวีป ซึ่งแต่ละประเทศมีปรัชญา แนวคิด เป้าหมาย และนโยบายในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพแวดล้อม นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ซึ่งมีผลกระทบต่อแนวคิดและวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาพัฒนาวิชาชีพให้มีความหลากหลายรูปแบบตามเป้าหมายของแต่ละประเทศ โดยได้เสนอรูปแบบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

#### 1. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทวีปเอเชีย

1.1 ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเอเชีย-แปซิฟิกหรือเอเปค (APEC) ได้เสนอแผนงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1.1.1 กิจกรรมร่วม (Joint activities) ในด้าน ECOTECH เป็นการเสริมสร้างความร่วมมือ ECOTECH 6 ด้าน คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาตลาดทุน การพัฒนาโครงการสร้างพื้นฐาน การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่ออนาคต การเจริญเติบโตที่ยั่งยืน และการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

1.1.2 การสร้างเครือข่าย 3 เครือข่าย เพื่อพัฒนาสมรรถนะแรงงาน ได้แก่ เครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะ เครือข่ายการศึกษา และเครือข่ายการพิทักษ์แรงงานและสังคม โดยในด้านเครือข่ายการศึกษา (Education Network-EDNET) ได้กำหนดกิจกรรมร่วมกันประกอบด้วย

- 1) ส่งเสริมสมรรถนะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์



2) การใช้เทคโนโลยีข่าวสารเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาทุกเขตเข้าถึงและใช้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีเป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน

3) การเรียนรู้ภาษาของกันและการ ส่งเสริมให้สามารถสื่อสารกันได้โดยไม่มีอุปสรรคด้านต่างภาษา ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจโลกได้

4) การปฏิรูปบริหารจัดการ-รวมศูนย์ และการกระจายอำนาจ เป็นการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ช่วยส่งเสริมรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับการผลิตทรัพยากรมนุษย์เพื่อศตวรรษที่ 21

1.2 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย จำแนกได้ 3 รูปแบบ ได้แก่

1.2.1 รูปแบบการพัฒนาแบบเป็นทางการ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศจากภายในและภายนอกสถานศึกษา การศึกษาต่อตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด การส่งผลงานทางวิชาการ การเยี่ยมเยียน การทำวิจัย (ในชั้นเรียน)

1.2.2 รูปแบบการพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การทัศนศึกษา การอ่าน-เขียน การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ การเข้าร่วมประชุมตามความสนใจ การศึกษาทั้งที่รับปริญญาและไม่รับปริญญาบัตร เป็นต้น

1.2.3 รูปแบบการพัฒนากึ่งเป็นทางการ ได้แก่ การสังเกต การสะท้อนกลับจากเพื่อนครูและหรือผู้บริหาร จากนั้นจึงนำข้อมูลไปพัฒนาตนเองต่อไป การดูวิดีโอทัศน์และคิดใคร่ครวญ การส่งเสริมการค้นคว้าและวิจัยหลักสูตร วิธีการสอนและการวัดผลการสอน การฝึกอบรม การค้นคว้า ปรับปรุง การจัดทำแบบเรียน แบบฝึกหัด หนังสืออุเทศ หนังสืออ่านประกอบ คู่มือครู เอกสารทางวิชาการ และสื่อการเรียนการสอนทุกประเภท การประเมินมาตรฐานแบบเรียน เป็นต้น

1.3 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น ได้แก่

1.3.1 การค้นคว้าวิจัยเพื่อหาความรู้

1.3.2 การให้ทุนการศึกษา

1.3.3 การเข้าร่วมวิจัยเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศใน OECD และประเทศต่าง ๆ

1.3.4 การศึกษาเปรียบเทียบด้านการพัฒนาครูญี่ปุ่นและครูจากหลายประเทศ

1.3.5 การเรียนรู้และหาประสบการณ์จากต่างประเทศ

1.3.6 การสร้างเครือข่าย

1.3.7 การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกอบรมจัดโดยรัฐบาล การจัดฝึกอบรมโดยอิสระนอกโรงเรียนช่วงเวลาทำงาน และการฝึกอบรมแบบสมัครใจ ดำเนินการนอกเวลาทำงาน

1.3.8 การฝึกอบรมเฉพาะทาง ได้แก่ การฝึกอบรมเฉพาะวิชา การฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร การให้คำปรึกษานักเรียน การแนะนำการเลือกวิชาชีพให้นักเรียน ทักษะการสอน การฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับประกาศนียบัตรเฉพาะ การฝึกอบรมทางผ่านดาวเทียม อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยี เป็นต้น

1.3.9 การฝึกอบรมเคลื่อนที่

1.3.10 การจัดบรรยายพิเศษ

1.3.11 การให้คำปรึกษา เช่น ผ่านทางโทรศัพท์ การขอเข้ารับคำปรึกษา การติดต่อผ่านอินเทอร์เน็ต

1.3.12 สถาบันวิจัย ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวก จัดห้องสมุด และให้คำปรึกษาด้านการวิจัยเมื่อครูต้องการ

1.3.13 การฝึกอบรมระยะยาว เช่น การส่งครูไปศึกษาที่มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัย หน่วยงานเอกชน และสถาบันอื่น ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมความสัมพันธ์กับสังคม

1.3.14 การอบรมเชิงปฏิบัติการในองค์กรการศึกษาและบริหารปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.15 การแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ

1.4 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของประเทศอินโดนีเซีย

1.4.1 มีสถาบันฝึกอบรมครูประจำการทั้งระยะสั้นและระยะยาว

1.4.2 ศึกษาต่อ

1.4.3 เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อให้ได้ใบประกาศวิชาชีพครู

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทวีปยุโรป

2.1 OECD (2009: 50–52 อ้างอิงใน พศิน แต่งจวง, 2554, หน้า 194–195) ได้ศึกษาการศึกษาของครูและสำรวจการเรียนการสอนนานาชาติ พบรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้

2.1.1 การพูดคุยแลกเปลี่ยนอย่างไม่เป็นทางการ

2.1.2 การเรียนบางวิชาและกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ

2.1.3 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

2.1.4 การประชุมและสัมมนาวิชาการ

- 2.1.5 เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ
- 2.16 การทำวิจัย
- 2.17 การช่วยเหลือจากพี่เลี้ยงหรือการสังเกตจากเพื่อน
- 2.18 การเยี่ยม สังเกต การเรียนการสอนโรงเรียนอื่น
- 2.19 โปรแกรมคุณภาพ
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของประเทศฟินแลนด์
  - 2.2.1 การฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักการสอนแบบกลุ่ม
  - 2.2.2 การส่งเสริมให้มีการทดลอง
  - 2.2.3 การถามตอบเพื่อสอนความคิด
  - 2.2.4 การแบ่งปันความรู้
- 3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทวีปอเมริกา
  - 3.1 การนิเทศการสอนโดยการสังเกตในห้องเรียน การสอน งานนอกห้องเรียน
  - 3.2 การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ พี่เลี้ยง เพื่อนร่วมงาน และงานที่รับผิดชอบ
  - 3.3 การร่วมมือระหว่างกลุ่มครู
- 4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทวีปออสเตรเลีย
  - 4.1 การฝึกอบรมวิชาชีพครู
  - 4.2 การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
  - 4.3 การเสนอผลงานที่ประชุมวิชาการ
  - 4.4 การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ
  - 4.5 การศึกษานิเทศ
  - 4.6 การจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น
  - 4.7 การสร้างเครือข่ายโรงเรียนและชุมชน
  - 4.8 การให้ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์และ E-learning
  - 4.9 การจัดทีมงานมีหน้าที่ติดตาม ทดสอบสมรรถนะของครู

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2556, หน้า 152-197) ได้สรุปรูปแบบกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยการปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมทางเทคนิค การฝึกอบรมทางบริหาร เช่น การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาผู้บริหาร
2. การสอนแนะ (Coaching)
3. เกมธุรกิจ (Business games)

4. กรณีศึกษา (Case study)
5. การสัมมนา (Seminar)
6. การจำลองแบบพฤติกรรมจริง (Behavior modeling)
7. แบบฝึกหัดการตัดสินใจ (In-Basket technique)
8. การฝึกงาน (Internships)
9. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing)
10. การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (Job rotation)
11. การสอนโดยการใช้แผนการสอน (Programmed instruction)
12. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer based training: CBT)
13. การบรรยาย (Lecture)
14. การฝึกอบรมในงาน (On the job training: OJT)
15. การเข้าฝึกหัดงาน (Apprenticeship training)
16. การจำลองสถานการณ์ (Simulators)
17. การฝึกอบรมโดยใช้เครื่องมือและอุปกรณ์จริง
18. การให้การเรียนรู้ (Learning) ได้แก่ การให้การเรียนรู้เป็นทางการ การให้การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และการจัดเตรียมทรัพยากรแห่งความรู้ให้แก่บุคลากร
19. องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Systems thinking) ความรู้ส่วนบุคคล (Personal mastery) ตัวแบบทางความคิด (Mental models) การแลกเปลี่ยนความเห็น (Shared vision) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Team learning)
20. การศึกษาดูงาน
 

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 148) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นวิธีหลักในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครู อาจารย์ ได้แก่

  1. การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาองค์การ
  2. การนิเทศการสอน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ซึ่งต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่นักเรียนตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้
  3. การสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือแก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอแนะ

ที่ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ ผู้เข้าร่วมการสัมมนาต้องทราบวัตถุประสงค์ของการสัมมนาและมีการเตรียมตัว โดยศึกษาล่วงหน้า รวบรวมประสบการณ์ เตรียมข้อคิดเห็นมาเสนอแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมสัมมนาอื่น

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติร่วมกันสามารถนำไปใช้ได้

5. การศึกษาดูงาน เป็นการให้บุคลากรได้พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์การ ได้เห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากที่เคยปฏิบัติอยู่ในองค์การ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์หน่วยงานอื่น เปลี่ยนบรรยากาศ เป็นการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร

6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาในสถานศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาทางไกล คือ การศึกษาที่เน้นในชั้นเรียนหรือการศึกษาทางไกล ซึ่งผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลกันแต่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นแนวปฏิบัติประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขั้นตอนออกแบบและวางแผนพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนดำเนินการพัฒนาบุคลากร และขั้นตอนติดตามและประเมินผล และรูปแบบกิจกรรมการพัฒนามีหลากหลายวิธีการ การเลือกใช้รูปแบบกิจกรรมใด ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาครูและการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร และได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยและออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

สมสมร ลายพิğun (2555, หน้า 100-101) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อมุ่งสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา 5 ด้านดังนี้ 1. ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน มุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน 2. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการใช้สื่อ ICT ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการสอนของครู และด้านการพัฒนานวัตกรรม/สื่อ ICT ในการจัดการเรียนการสอน 3. ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ด้านการใช้ภาษาอังกฤษแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและแสวงหาความรู้ และด้านการใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 4. ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ มุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการมีวินัย การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นอยู่ที่ดี 5. ด้านการพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ

รชฎ แก้วเกิด (2555, หน้า 70-71) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในทรรศนะของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาครูใน 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม มีการส่งเสริมการพัฒนาครูดังนี้ 1. มีการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2. จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการอบรมอย่างเพียงพอ 3. สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาขยายผลเพื่อพัฒนางาน 4. กำหนดปฏิทินแผนการอบรมประจำปีของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการศึกษาดูงาน มีการส่งเสริมการพัฒนาครู ดังนี้ 1. ให้บุคคลสรุปและประเมินผลการศึกษาดูงาน 2. ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนนำร่อง โรงเรียนแกนนำ ด้านการลาศึกษาต่อ มีการส่งเสริมการพัฒนาครูดังนี้ 1. การมีการประเมินผลงานหลังการลาศึกษาต่อ 2. กำหนดคุณสมบัติของครูที่จะลาศึกษาต่ออย่างชัดเจน และ 3. จัดหาทุนสนับสนุนการลาศึกษาต่อของครู ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการส่งเสริมการพัฒนาครูดังนี้ 1. มีการชี้แนะครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน 2. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. มีการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการนิเทศภายใน มีการส่งเสริมการพัฒนาครู ดังนี้ 1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการนิเทศภายใน 2. มีการแต่งตั้ง



คณะกรรมการรับผิดชอบโครงการนิเทศภายในและมีการเข้าเยี่ยมชั้นเรียน 3. มีการรายงานผลการนิเทศภายใน

ชญานันท์ แคนมะโสง (2557, หน้า 98-110) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูใน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อเข้าสู่ AEC และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน มีการส่งเสริมดังนี้ 1. การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนทุกภาคการศึกษา 2. ส่งเสริมให้ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนแกนนำในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการส่งเสริมดังนี้ 1. ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง โดยการจัดมุมเทคโนโลยีและการสื่อสารแก่ครู และ 3. การเร่งรัดติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ ICT ของครูอย่างต่อเนื่อง ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อเข้าสู่ AEC มีการส่งเสริมดังนี้ 1. ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาภาษาอังกฤษด้วยตนเองโดยจัดมุมวิชาการและจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดหาสื่อภาษาอังกฤษเพียงพอกับความต้องการของครู และ 3. การส่งเสริมให้ครูนำภาษาอังกฤษมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ มีการส่งเสริมดังนี้ 1. การส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส 2. การกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ 3. การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมและสถานะของตน ด้านการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมดังนี้ 1. กระตุ้นให้ครูเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในการทำงาน 2. การสร้างแรงจูงใจให้ครูแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ 3. การส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษา

ฮายา มะนอ (2558, หน้า 58-59) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้



บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู และด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ และด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง

วิช กงเดิม (2554, หน้า 48-49) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ 5 ด้าน ดังนี้ 1. การพัฒนาตนเอง 2. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการการเรียนรู้ 4. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 5. ภาวะผู้นำ 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มี 29 แนวทาง ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง 6 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และศึกษาเพิ่มเติมในวิชาเอกที่ตรงกับกลุ่มสาระฯ ที่จัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศโดยมีการจัดหาทุนให้ 2. ส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นโดยจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้ครู 3. สนับสนุน จัดหาสื่อ/เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสมกับหลักสูตรการอบรมและได้หลายแนวทาง 4. จัดให้มีการพัฒนาครูด้วยรูปแบบการอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ 5. จัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนางานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา 6. จัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานและการศึกษาดูงานด้วยกระบวนการเทียบเคียง (Benchmarking) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาเชิงปฏิบัติการ และการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย 2. พัฒนาครูให้มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการเรียนการสอน การจัดทำแผนการวิจัย การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ 3. ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน 4. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู โดยการจัดการรางวัลให้ครูที่มีผลงานวิจัยดีเด่น และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5

แนวทาง ได้แก่ 1. สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา 2. ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางวิชาการโดยส่งเสริมให้ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. ส่งเสริมให้ครูวางแผนจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการจัดการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ และ 5. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีแผนความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

8 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 2. ตรวจสอบองค์ประกอบหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 3. ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และเลือกใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ 4. ส่งเสริมให้ครูออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5. พัฒนาครูในด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง 7. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ 8. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านภาวะผู้นำ

6 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2. ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเสนอผลงานวิชาการ 4. พัฒนาความสามารถของครูในการจัดทำแผนพัฒนาและคุณภาพการศึกษา 5. พัฒนาความสามารถของครูในการพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง 6. พัฒนาครูให้มีบุคลิกภาพและบุคลิกลักษณะความเป็นครู

นราภรณ์ วงศ์พระคุณ (2555, หน้า 85-86) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านการวางแผนการดำเนินงาน (Plan) โรงเรียนเอกชนควรมีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ให้ครอบคลุม ชัดเจนและเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู (Do) ด้านการปฏิบัติตามแผน ควรมีการปลูกฝังให้ครูเอกชนยอมรับข้อจำกัดของตัวเองเพื่อรับการพัฒนาตนเองต่อไป ด้านการตรวจสอบ (Check) ควรมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และสุดท้ายด้านการปรับปรุงแก้ไข (Action) ต้องมีการประเมินสรุปผลเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้ง

ต่อไป โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนเพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

รพีพร สิงห์โต (2555, หน้า 128) ได้ศึกษาการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ในทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่า ครูมีการพัฒนาสมรรถนะ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยมีการพัฒนาตามลำดับ คือ สมรรถนะด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านความร่วมมือกับชุมชน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับครูด้านการจัดการชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารการศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านการใช้จิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการศึกษา ด้านการสร้างและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาและด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการวิจัยทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่วนทัศนะของครูผู้สอนเห็นว่า สมรรถนะที่มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านการใช้จิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการศึกษา ด้านการบริหารการศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับครูด้านการจัดการชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ และด้านความร่วมมือกับชุมชน ส่วนสมรรถนะที่มีการพัฒนาในระดับปานกลางมี 4 ด้าน คือ ด้านการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ด้านการสร้างและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และด้านการวิจัยทางการศึกษาและการเรียนรู้

จารุวรรณ จันเลื่อน (2557, หน้า 86-89) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวม พบว่า มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ในภาพรวมด้านการพัฒนาผู้เรียน สรุปมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดทำแผนการสอน อบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน 2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยโดยนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ 3. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะในการคิดวิเคราะห์ ติดตาม ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4. ส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและรายสมรรถนะในสมรรถนะที่ 1 สรุปมีแนวทางการ

พัฒนา ได้แก่ 1. ส่งเสริมการจัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่น 2. พัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางอย่างเป็นระบบ 3. เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นกำหนดแผนงานการนิเทศ ติดตามและประเมินผล สมรรถนะที่ 2 สรุปมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์หรือจิตสาธารณะให้แก่ผู้เรียน 2. ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตของผู้เรียน 3. สนับสนุนครูให้มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 4. ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความรู้องค์รวมและกิจกรรมนอกห้องเรียน สมรรถนะที่ 3 สรุปมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูได้ผลิตสื่อได้ใช้สื่อที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. ส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบัน 3. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อที่เหมาะสม 4. สนับสนุนหรือพัฒนาเทคนิคกระบวนการหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในชั้นเรียน 5. ส่งเสริมการประเมินการใช้สื่อ สมรรถนะที่ 4 สรุปมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. สร้างความตระหนัก ความจำเป็นเป็นสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน 2. พัฒนาสมรรถนะการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยในชั้นเรียน 3. พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลจากการทำวิจัย 4. พัฒนาสมรรถนะครูด้านการศึกษา ปัญหาการจัดการเรียนการสอนมาสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน สมรรถนะที่ 5 สรุปมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. พัฒนาสมรรถนะทักษะในการคิด วิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ 2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการฟัง 3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการพูด 4. พัฒนาสมรรถนะการตั้งคำถาม สมรรถนะที่ 6 สรุปมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือที่ดีกับชุมชน 2. พัฒนาสมรรถนะครูในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 3. พัฒนาสมรรถนะการจัดเวที ประชุมประชาคม เพื่อให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นในการจัดการศึกษา 4. พัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนในการจัดกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมของชุมชน 5. พัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้ชุมชนเป็นฐาน

นิทัศน์ หามนตรี (2557, หน้า 90-91) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางที่สร้างมามี 4 ด้าน 79 รายการ คือ 1. ด้านการพัฒนาตนเอง 19 ข้อ เช่น กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง จัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา และนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 20 ข้อ เช่น วางแผนส่งเสริมให้มี

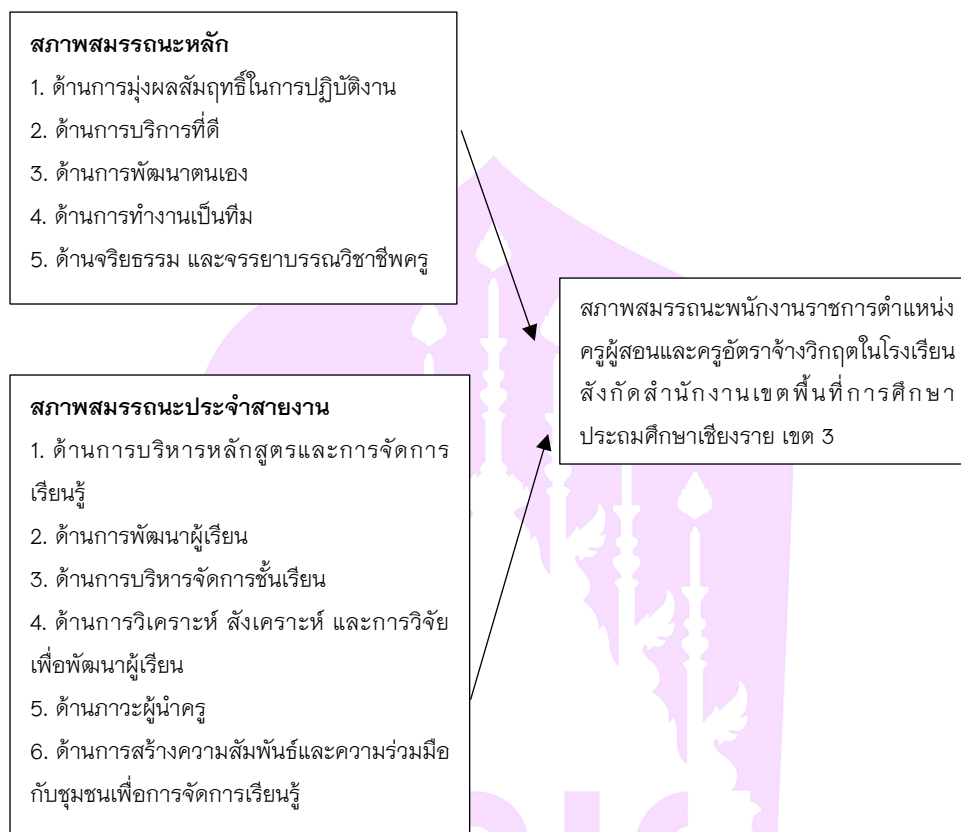


ความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายการจัดการศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายการจัดการศึกษา และนำผลการวิเคราะห์ศักยภาพของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาเป็นรายบุคคล 3. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการวิจัย จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับงานวิจัย ประเมินการทำวิจัยและนำผลการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการทำวิจัย 4. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบายแผนงาน/โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ประเมินผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมของครู และพัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา

นภมณฑ์ เจียมสุข (2558, บทคัดย่อ) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า มีการกำหนดหลักสูตรมาจากส่วนกลาง มีหลักสูตรภาคภาษาอังกฤษเพิ่มเติม ส่วนหลักสูตรท้องถิ่นสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ ครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ใช้หลักสูตร จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีทักษะการบูรณาการและประยุกต์ใช้หลักสูตรให้เป็น อีกทั้งควรมีการปรับหลักสูตรให้มีความเป็นปัจจุบันและสากล ด้านการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนมีการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้หลากหลายพอสมควร แต่ด้วยความจำกัดของสถานที่และสื่อการเรียนการสอนที่มีอยู่ ทำให้ในทางปฏิบัติยังมีความหลากหลาย การวัดและประเมินผลต้องมีความหลากหลายขึ้น อีกทั้งครูควรมีสมรรถนะอื่น ๆ เช่น ความเป็นผู้นำ การเป็นผู้เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ผู้เรียน และการเป็นผู้ให้คำปรึกษา 2. ข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสมรรถนะองค์รวม โดยแบ่งเป็นข้อเสนอแนะทางสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กคน.

วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559, หน้า 107-108) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 มีองค์ประกอบ 6 ด้าน และตัวชี้วัดจำนวน 39 ตัวชี้วัด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง วิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง วิกฤต ปีการศึกษา 2560 จำนวน 87 โรงเรียน รวมจำนวน 160 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 102 คน และครูอัตราจ้างวิกฤต จำนวน 58 คน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 87 โรงเรียน รวมจำนวน 160 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3, 2560 ,หน้า 8) และใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive random sampling) (สมคิด พรหมจ้อย, 2555, หน้า 80) แยกประเภทพนักงานได้ ดังนี้

#### ตาราง 12 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
1. พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน	102
2. ครูอัตราจ้างวิกฤต	58
<b>รวม</b>	<b>160</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง และตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

### การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพครูสมรรถนะครู เพื่อทำนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสมบรูณ์ และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2556, หน้า 219-220)

+ 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องถูกต้องและเหมาะสม

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องถูกต้องและเหมาะสม

- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม

จากนั้นนำไปวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2556, หน้า 219-220)

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

4.1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

4.2 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหารวมถึงการใช้ภาษา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากร คือ พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 30 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 30 ฉบับ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษา คำชี้แจงของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (สมนึก ภัททิยธนี, 2556, หน้า 225-226) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.99 แสดงว่า แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (ภาคผนวก ข)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 87 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด ได้รับกลับคืนมา 160 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)
2. ข้อมูลสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการวัดระดับดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีการส่งเสริม/การพัฒนาระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการส่งเสริม/การพัฒนาระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการส่งเสริม/การพัฒนาระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการส่งเสริม/การพัฒนาระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีการส่งเสริม/การพัฒนาน้อยที่สุด

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง ระดับการส่งเสริม/การพัฒนาระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง ระดับการส่งเสริม/การพัฒนาระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง ระดับการส่งเสริม/การพัฒนาระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง ระดับการส่งเสริม/การพัฒนาน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง ระดับการส่งเสริม/การพัฒนาน้อยที่สุด

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปเป็นความเรียง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน และได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง และตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังนี้

ตาราง 13 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	61	38.10
หญิง	99	61.90
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
21-25 ปี	13	8.10
26-30 ปี	43	26.90
31-35 ปี	58	36.30
36-40 ปี	33	20.60
41 ปีขึ้นไป	13	8.10
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	149	93.10
ปริญญาโท	11	6.90
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	37	23.10
6 - 10 ปี	40	25.00
11-15 ปี	59	36.90
16 ปีขึ้นไป	24	15.00
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน</b>		
พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน	102	63.80
ครูอัตราจ้างวิฤต	58	36.30
<b>รวม</b>	<b>160</b>	<b>100.00</b>



จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 160 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.90 อายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.30 ระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.10 ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งระยะเวลา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.90 และพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 63.80

### ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง วิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

### ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในภาพรวม

สภาพสมรรถนะหลัก	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการส่งเสริม
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.36	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.29	0.47	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.13	0.47	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.25	0.41	มาก
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.41	0.52	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.21</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.52$ ) และด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.47$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.25, \sigma = 0.41$ ) ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.47$ ) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.36$ ) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการส่งเสริม
1. การส่งเสริมครูวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.03	0.17	มาก
2. การส่งเสริมครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทุกภาคเรียน	4.13	0.39	มาก
3. การส่งเสริมครูกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน	3.85	0.53	มาก
4. การส่งเสริมครูให้มีการใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	3.97	0.58	มาก
5. การส่งเสริมครูให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.86	0.50	มาก
6. การส่งเสริมครูแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	3.90	0.60	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	(n = 160)		ระดับ การส่งเสริม
	$\bar{X}$	S.D.	
7. การส่งเสริมครูประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.02	0.21	มาก
8. การส่งเสริมครูนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง และพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.96	0.49	มาก
9. การส่งเสริมครูพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.21	0.57	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.99</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่า สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตราจ้างวิฤตฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมครูพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.57) รองลงมา คือ การส่งเสริมครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมครูกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.53)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริการที่ดี

การบริการที่ดี	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการส่งเสริม
1. การส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.11	0.68	มาก
2. การส่งเสริมให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ	4.06	0.46	มาก
3. การส่งเสริมให้ครูพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.44	มากที่สุด
4. การส่งเสริมให้ครูให้บริการด้วยเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ	4.58	0.62	มากที่สุด
5. ส่งเสริมให้ครูประเมินคุณภาพของระบบบริการและนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3.98	0.59	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.29</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ , S.D. = 0.44) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูให้บริการด้วยเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.46)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของ  
พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	(n = 160)		ระดับ การส่งเสริม
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและ แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.21	0.63	มาก
2. การส่งเสริมให้ครูได้รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	3.94	0.67	มาก
3. การส่งเสริมให้ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	4.17	0.54	มาก
4. การส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนา ตนเอง และพัฒนางาน	4.20	0.45	มาก
5. การส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.11	0.45	มาก
6. การส่งเสริมให้ครูขยายผลงานและสร้างองค์ความรู้ โดย การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	4.13	0.49	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.13</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 17 พบว่า สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู  
อัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3  
ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.47) เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
คือ การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วย  
วิธีการที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.63) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยน  
เรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.45) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์  
ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.45)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของ  
พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการทำงาน  
เป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การส่งเสริม
1. การส่งเสริมให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	4.56	0.65	มากที่สุด
2. การส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.55	มาก
3. การส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน เพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	4.24	0.43	มาก
4. การส่งเสริมให้ครูให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.04	0.58	มาก
5. การส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.16	0.57	มาก
6. การส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามใน การ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	4.00	0.50	มาก
7. การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน และระหว่างเครือข่ายและ ทีมงาน	4.25	0.49	มาก
8. การส่งเสริมให้ครูร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.39	0.49	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.25</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 18 พบว่า สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู  
อัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3  
ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.41)



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.65) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ครูให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.50)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะหลักของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการส่งเสริม
1. การสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.35	0.48	มาก
2. การสนับสนุนให้ครูได้เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.58	0.56	มากที่สุด
3. การสนับสนุนให้ครูยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	4.39	0.68	มาก
4. การสนับสนุนให้ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.56	0.59	มากที่สุด
5. การสนับสนุนให้ครูซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	3.85	0.41	มาก
6. การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	4.32	0.60	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การส่งเสริม
7. การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และ มุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า	4.43	0.71	มาก
8. การสนับสนุนให้ครูยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค	4.49	0.68	มาก
9. การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตาม/ดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของ ตน	4.49	0.63	มาก
10. การสนับสนุนให้ครูรักษาลิทธิประโยชน์ของตนเอง และ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.33	0.77	มาก
11. การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามได้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และสถานการณ์	4.39	0.70	มาก
12. การส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ ต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และ ผู้รับบริการ	4.63	0.58	มากที่สุด
13. การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.54	0.50	มากที่สุด
14. การสนับสนุนให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริม ผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	4.45	0.81	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.41</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 19 พบว่า สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู  
อัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3  
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริม  
ให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ , S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การสนับสนุนให้ครูได้เสียดสละ อดิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนให้ครูซื้อสื่อสตัยต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.41)

### ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวม

สภาพสมรรถนะประจำสายงาน	(n = 160)		ระดับการพัฒนา
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.05	0.48	มาก
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.21	0.47	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.24	0.40	มาก
4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.07	0.44	มาก
5. ด้านภาวะผู้นำครู	4.23	0.49	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

สภาพสมรรถนะประจำสายงาน	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การพัฒนา
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.19	0.64	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.17</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 20 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.40) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำครู ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.49) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.47) และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.64) และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.44) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.48)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการพัฒนา
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	4.03	0.50	มาก
2. การประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.24	0.55	มาก
3. การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ วิเคราะห์ที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.93	0.71	มาก
4. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	3.86	0.57	มาก
5. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	3.96	0.64	มาก
6. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน	3.89	0.56	มาก
7. การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	3.96	0.38	มาก
8. การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	3.93	0.53	มาก
9. การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.96	0.45	มาก
10. การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	4.34	0.77	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	(n = 160)		ระดับ การพัฒนา
	$\bar{X}$	S.D.	
11. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	3.98	0.59	มาก
12. การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	4.08	0.50	มาก
13. การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนใน การจัดการเรียนรู้	3.95	0.66	มาก
14. การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง และชุมชน	4.03	0.54	มาก
15. การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การ เรียนรู้	3.98	0.61	มาก
16. การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.17	0.71	มากที่สุด
17. การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และ ผู้เรียน	3.88	0.53	มาก
18. การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรม ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.39	0.58	มาก
19. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	4.28	0.53	มาก
20. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม	3.99	0.66	มาก
21. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.09	0.78	มาก
22. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	4.25	0.56	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.05</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>



จากตาราง 21 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.58) รองลงมา คือ การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.57)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาผู้เรียน	(n = 160)		ระดับ การพัฒนา
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.54	0.65	มากที่สุด
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	4.01	0.76	มาก
3. การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.29	0.49	มาก
4. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.56	มาก
5. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความ เป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน	4.33	0.47	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

การพัฒนาผู้เรียน	(n = 160)		ระดับ การพัฒนา
	$\bar{X}$	S.D.	
7. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแล ช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	4.07	0.66	มาก
8. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล	4.23	0.61	มาก
9. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง	4.00	0.37	มาก
10. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ดี งาม	4.38	0.49	มาก
11. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์	4.21	0.56	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.21</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ ดีงาม มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำ โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย มีการพัฒนาอยู่ ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.63)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียน	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการพัฒนา
1. การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.23	0.42	มาก
2. การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	4.06	0.44	มาก
3. การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.41	0.61	มาก
4. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.19	0.39	มาก
5. การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	4.23	0.56	มาก
6. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.34	0.72	มาก
7. การแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.19	0.45	มาก
8. การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.24	0.59	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.24</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 23 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย อยู่เสมอ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.61) รองลงมา คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.44)

**ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน  
พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤกฤตในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการ  
วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน**

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การพัฒนา
1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.09	0.65	มาก
2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเรื้อรังปัจจุบัน	4.06	0.52	มาก
3. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.31	0.63	มาก
4. การรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.98	0.54	มาก
5. การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.06	0.66	มาก
6. การจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระดมการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.08	0.64	มาก
7. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.12	0.52	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	(n = 160)		ระดับ การพัฒนา
	$\bar{X}$	S.D.	
8. การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มี บริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	3.87	0.58	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.07</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 24 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่ง  
ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 3 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวมมี  
การพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี  
ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย  
อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการพัฒนา  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.63) รองลงมา คือ การตรวจสอบความถูกต้องและความ  
น่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.52)  
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของ  
ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.58)

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน  
พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ  
ครู

ภาวะผู้นำครู	(n = 160)		ระดับ การพัฒนา
	$\bar{X}$	S.D.	
1. การพิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อ ตนเองและส่วนรวม	4.25	0.83	มาก

ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครู	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การพัฒนา
2. การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.33	0.58	มาก
3. การกระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.39	0.70	มาก
4. การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	4.21	0.64	มาก
5. การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.56	0.55	มากที่สุด
6. การสืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	4.31	0.46	มาก
7. การให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	4.24	0.43	มาก
8. การริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม	4.13	0.69	มาก
9. การกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ	4.29	0.63	มาก
10. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.28	0.73	มาก
11. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้	3.96	0.75	มาก



ตาราง 25 (ต่อ)

ภาวะผู้นำครู	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การพัฒนา
12. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณา ไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมต่าง ๆ	4.06	0.65	มาก
13. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมิน การปฏิบัติงานของตนเอง และ ผลการดำเนินงาน สถานศึกษา	4.04	0.56	มาก
14. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทนาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จได้	4.41	0.71	มาก
15. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อ ผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	4.01	0.66	มาก
16. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง ด้านการ เรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	4.46	0.50	มาก
17. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อ ต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	4.30	0.64	มาก
18. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวม ไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	3.99	0.59	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.23</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 25 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่ง  
ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงราย เขต 3 ด้านภาวะผู้นำครู ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.49$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทักษะการฟัง การพูด และ การ  
ตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ใน  
การปฏิบัติงาน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.55$ ) รองลงมา คือ ยอมรับ

ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.75)

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	(n = 160)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การพัฒนา
1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้	3.96	0.68	มาก
2. การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.90	0.67	มาก
3. การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน	4.46	0.73	มาก
4. การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.29	0.67	มาก
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.33	0.74	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.19</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 26 พบว่า สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.64) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.73) รองลงมา

คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.67)

### ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และสรุปข้อมูล ซึ่งได้ผลสรุปได้ ดังนี้

#### ตาราง 27 แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>	
1. ครูขาดความรู้และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21	1. ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21
2. สื่อการสอนมีน้อย ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้	2. ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน
3. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ไม่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน	3. ควรส่งเสริมให้ครูวัดและประเมินตามสภาพจริงสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. ครูอัตราจ้างซึ่งเป็นบุคลากรที่ถูกจ้างมา ด้วยงบประมาณต่าง ๆ ที่ฟังจะหามาได้ ได้รับเงินเดือนน้อย ทำให้ครูขาดแรงจูงใจและความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน	4. ควรสร้างระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเงินเดือนครูในพื้นที่ทุรกันดารหรือพื้นที่เสี่ยงภัย

## ตาราง 27 (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านการบริการที่ดี</b>	
1. ครูขาดการดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือผู้เรียน การรู้จักนักเรียน อย่างทั่วถึง	1. ควรส่งเสริมให้ครูมีจิตใจบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>	
1. ครูขาดการสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การเผยแพร่ผลงาน	1. ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เข้าร่วมการอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งใน และ ต่าง ประเทศ และ พัฒนาประสบการณ์ทำงานด้วยรูปแบบต่าง ๆ
2. ครูอัตราจ้างที่มีความสามารถ ความถนัด และมีประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ เข้าไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่การสอนหนังสือ	2. ควรสนับสนุนให้ ครูอัตราจ้างที่มีความสามารถ ความถนัด และมีประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ ได้รับการพัฒนาด้านการสอนให้ได้สอนในวิชาที่ถนัด
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b>	
1. ครูมีสมรรถนะแตกต่างกัน	1. ควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม
2. การรวมกลุ่มของโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือทางวิชาการและบุคลากรยังไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นกลุ่มงานทางวิชาการที่เข้มแข็ง	2. ควรสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษาละ โรงเรียน
	3. ควรส่งเสริมและพัฒนาครูอัตราจ้างวิกฤต โดยให้ครูที่มีประสบการณ์และมีวิทยะฐานะสูงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสบการณ์ครูหน้าใหม่
	4. ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่เข้มแข็งในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

## ตาราง 27 (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>	
<b>ครู</b>	
1.ครูขาดความละเอียด รอบคอบ ความกระตือรือร้นความรักและศรัทธาต่อการร่วมพัฒนาวิชาชีพ	1. ควรส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตน มีคุณธรรม และจริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2.ครูเนื่องจากครูอัตราจ้างมีที่มาแตกต่างกัน และมีความสามารถแตกต่างกัน	2. ควรสร้างจิตสำนึกถึงความถูกต้อง ยุติธรรม ความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้กับความรักและศรัทธาต่อการร่วมพัฒนาวิชาชีพ

ตาราง 28 แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>	
1. ครูมีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน	1. ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
2. ครูขาดประสบการณ์การจัดทำแผนการเรียนรู้อที่มีประสิทธิภาพ	2. ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับ ความแตกต่างของผู้เรียน
3. ครูมีเทคนิคและวิธีการสอนแตกต่างกัน และมีรูปแบบการสอนแบบเดิม	3. ควรพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
4. สื่อการสอนล้าสมัย	4. ควรพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาสื่อการสอนที่สอดคล้องและเหมาะสม

## ตาราง 28 (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
	กับผู้เรียน
5. การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	5. ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลายและเหมาะสม
6. เนื่องจากมีการเพิ่มรายวิชาต่าง ๆ เข้าไปในหลักสูตร และครูอัตราจ้างไม่ได้รับโอกาสให้ร่างหลักสูตร และส่วนหนึ่งขาดความรู้และประสบการณ์ในการออกแบบหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้	1. ควรฝึกอบรมครูโดยให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ และให้ครูได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติ 2. ควรมีการประเมินการสอนของครูอัตราจ้างจากการปฏิบัติจริงในห้องเรียน
<b>ด้านการพัฒนาผู้เรียน</b>	
1. ครูมีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน	1. ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติของนักเรียน
2. เนื่องจากครูอัตราจ้างมีความรู้ความสามารถเฉพาะวิชา แต่ได้รับการมอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่	2. ควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคนิควิธีการสอนให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ 3. ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาผู้เรียนโดยการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองและปฏิบัติจริงจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
	4. ควรมีระบบคัดกรองความรู้ความสามารถของครูอัตราจ้าง และผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นข้าราชการประจำควรเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างได้สร้างสรรค์และออกแบบ การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มความสามารถ



## ตาราง 28 (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน</b>	
1. การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	1. ควรสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. ครูอัตราจ้างได้บริหารจัดการชั้นเรียน เช่นเดียวกับครูที่เป็นข้าราชการประจำ แต่การได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียนรวมทั้งการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องมีน้อย	2. ควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิด กล้าแสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นในกลุ่มและในชั้นเรียน
	3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นข้าราชการประจำควรให้ความรู้และพัฒนาครูอัตราจ้างให้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการชั้นเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
<b>ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>	
1. ครูขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย และการทำวิจัยในชั้นเรียน	1. ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ครูมีภาระงานมากเกินไป ทำให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย	2. ควรส่งเสริมให้ครูให้ทำความรู้จักนักเรียน พัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล
3. เนื่องจากครูอัตราจ้างไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่ได้รางวัลสุทธของตนเอง	3. ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการเรียนและการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน
	4. ควรมีนโยบายสนับสนุนให้ครูอัตราจ้างได้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นผลงานทางวิชาการของครู
<b>ด้านภาวะผู้นำครู</b>	
1. ครูมีวุฒิภาวะและคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน	1. ควรพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีครูที่เลี้ยงและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>2. เนื่องจากครูอัตราจ้างเป็นคนรุ่นใหม่ มีความคิดที่ดีในการพัฒนางาน และการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>2. ควรสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม</p> <p>3. ควรพัฒนาครูให้มีความสามารถ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู</p> <p>4. ครูที่เป็นข้าราชการประจำซึ่งเป็นผู้มีวิทยฐานะและประสบการณ์การด้านการสอน ควรให้การสนับสนุนครูอัตราจ้างหน้าใหม่ให้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ</p>
<p><b>ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b></p>	
<p>1. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนมีน้อย</p>	<p>1. ควรส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. ควรส่งเสริมให้ครูสร้างเครือข่ายทางวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน</p> <p>3. ควรส่งเสริมให้ครูอัตราจ้างวิกฤตหน้าใหม่ให้สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน</p>

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาศภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาศภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2. เพื่อศึกษาศภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ปีการศึกษา 2558 จำนวน 87 โรงเรียน รวมจำนวน 160 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตอนที่ 3 สภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสรุปผล

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาศภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.90 อายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.30 ระดับการศึกษา คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.10

ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งระยะเวลา 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.90 และพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 63.80

2. ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากผลการศึกษาสภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมครูพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รองลงมา คือ การส่งเสริมครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมครูกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

2.2 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูให้บริการด้วยเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่

ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้ครูให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การสนับสนุนให้ครูได้เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนให้ครูซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

จากผลการศึกษาสภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

3.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมและรายข้อมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่



ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย อยู่เสมอ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3.5 ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

3.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน รองลงมา คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา



4. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

จากผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า

4.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะการส่งเสริมสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่ง ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า

#### 4.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาที่พบคือ ครูขาดความรู้และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 และครูอัตราจ้างซึ่งเป็นบุคลากรที่ถูกจ้างมาด้วย งบประมาณต่าง ๆ ที่พึงจะหามาได้ ได้รับเงินเดือนน้อย ทำให้ครูขาดแรงจูงใจและความรู้สึกไม่ มั่นคงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่ หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 และวัดและประเมินตามสภาพจริง สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และควรสร้างระบบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เช่น ระบบเงินเดือนครูในพื้นที่ทุรกันดารหรือพื้นที่เสี่ยงภัย

#### 4.1.2 ด้านการบริการที่ดี

ปัญหาที่พบ คือ ครูขาดการดูแลเอาใจใส่ การให้ความช่วยเหลือผู้เรียน การรู้จักนักเรียน อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้ครูมีจิตใจบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับผู้เรียน

#### 4.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง

ปัญหาที่พบ คือ ครูขาดการสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การเผยแพร่ผลงาน และครูอัตราจ้างที่มีความสามารถ ความถนัด และมีประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ เข้าไปทำงานในตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่การสอนหนังสือ

ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เข้าร่วมการอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และพัฒนาประสบการณ์ทำงานด้วย

รูปแบบต่าง ๆ และควรสนับสนุนให้ครูอัตราจ้างที่มีความสามารถ ความถนัด และมีประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ ได้รับการพัฒนาด้านการสอนให้ได้สอนในวิชาที่ถนัด

#### 4.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

ปัญหาที่พบ คือ ครูมีสมรรถนะแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่เข้มแข็งในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และควรส่งเสริมและพัฒนาครูอัตราจ้างวิกฤตโดยให้ครูที่มีประสบการณ์และมีวิทยฐานะสูงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสบการณ์ครูหน้าใหม่

#### 4.1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ปัญหาที่พบ คือ ครูขาดความละเอียด รอบคอบ ความกระตือรือร้น ความรักและศรัทธาต่อการร่วมพัฒนาวิชาชีพครู และครูอัตราจ้างมีที่มาแตกต่างกัน และมีความสามารถแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริมให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตน มีคุณธรรม และจริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และควรสร้างจิตสำนึกถึงความถูกต้อง ยุติธรรม ความรับผิดชอบ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้กับครูอัตราจ้างวิกฤต เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

4.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะการส่งเสริมสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

#### 4.2.1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ปัญหาที่พบ คือ ครูมีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน และเนื่องจากการเพิ่มรายวิชาต่าง ๆ เข้าไปในหลักสูตร และครูอัตราจ้างไม่ได้รับโอกาสให้ร่างหลักสูตร และส่วนหนึ่งขาดความรู้และประสบการณ์ในการออกแบบหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา คือ ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และควรฝึกอบรมครูโดยให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปฝึกปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ และให้ครูได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติ

#### 4.2.2 ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาที่พบ คือ ครูมีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกัน และครูอัตราจ้างมีความรู้ความสามารถเฉพาะวิชา แต่ได้รับการมอบหมายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

แนวทางการพัฒนา คือ ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติของนักเรียน และควรมีระบบคัดกรองความรู้ความสามารถของครูอัตราจ้าง และผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นข้าราชการประจำควรเปิดโอกาสให้ครูอัตราจ้างได้สร้างสรรค์และออกแบบ การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มความสามารถ

#### 4.2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ปัญหาที่พบ คือ การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

แนวทางการพัฒนา คือ ควรสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการ

#### 4.2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาที่พบ คือ ครูขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและการทำวิจัยในชั้นเรียน และครูอัตราจ้างไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่ได้ร่างหลักสูตรเอง

แนวทางการพัฒนา คือ ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน และควรมีนโยบายสนับสนุนให้ครูอัตราจ้างได้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นผลงานทางวิชาการของครู

#### 4.2.5 ด้านภาวะผู้นำครู

ปัญหาที่พบ คือ ครูมีวุฒิภาวะและคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน และครูอัตราจ้างเป็นคนรุ่นใหม่ มีความคิดที่ดีในการพัฒนางานและการจัดการเรียนการสอน

แนวทาง การพัฒนา คือ ควรพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีครูพี่เลี้ยงและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ และครูที่เป็นข้าราชการประจำซึ่งเป็นผู้มีวิสัยฐานะและประสบการณ์การด้านการสอน ควรให้การสนับสนุนครูอัตราจ้างหน้าใหม่ให้ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

#### 4.2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ปัญหาที่พบ คือ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และสร้างการมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนมีน้อย

แนวทางการพัฒนา คือ ควรส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การส่งเสริมให้ครูพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย การส่งเสริมให้ครูสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ ต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ เพราะวิชาชีพครูมีทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครูว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องยึดถือปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพครูมี 5 ด้าน 9 ข้อ นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีการพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมสมร ลายพิğun (2555, หน้า 100-101) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของรชฎ แก้วเกิด (2555, หน้า 70-71) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาครูด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการนิเทศภายใน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชฎานันท์ แคนมะโฮง (2557, หน้า 98-110) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อเข้าสู่ AEC และด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมครูพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีเป้าหมายองค์กร คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จึงมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย 5 ด้าน ดังนี้ 1) นักเรียนมีความรู้ความสามารถเหมาะสม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น 2) นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกในความเป็นไทยตามค่านิยม 12 ประการ 3) นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ 4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เต็มประสิทธิภาพ และ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็ง มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งการส่งเสริมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นไปตามตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-15) ได้กำหนดไว้ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธวัช กงเติม (2554, หน้า 48-49) ที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยการส่งเสริมให้ครูวางแผนจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการจัดการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้โรงเรียนมีแผนความร่วมมือกับหน่วยงาน



ภายนอกในการพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนราภรณ์ วงศ์พระคุณ (2555, หน้า 85-86) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงรายด้วยการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ให้ครอบคลุม ชัดเจนและเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ปลูกฝังให้ครูเอกชนยอมรับข้อจำกัดของตัวเองเพื่อรับการพัฒนาตนเอง มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนเพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ด้านการบริการที่ดี พบว่า ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา คือ การขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและเสมอภาค เพื่อให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน เป็นไปตามตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 3-15) ได้กำหนดไว้ คือ ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของนภมณฑ์ เจียมสุข (2558, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาระบบครูเพื่อให้บริการทางการศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรรุวรรณ จันเลื่อน (2557, หน้า 86-89) ที่ส่งเสริมครูให้ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยโดยนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ มีการจัดกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์หรือจิตสาธารณะให้แก่ผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตของผู้เรียน มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความรู้ของครอบครัวและกิจกรรมนอกห้องเรียน

ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ในภาพรวมและรายข้อมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมดังกล่าว มุ่งพัฒนาครูผู้สอน คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กำหนดจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ผ่านการปฏิบัติจริงและการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการเรียนรู้ในระดับดี ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมสมร ลายพิğun (2555, หน้า 100-101) ที่ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อมุ่งสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาวิชาชีพ มุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ด้านการใช้ภาษาอังกฤษแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและแสวงหาความรู้ และด้านการใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฮายา มะนอ (2558, หน้า 58-59) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสถียรภาพทางวิชาการ รวมทั้งการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของรชฎ แก้วเกิด (2555, หน้า 70-71) พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาครูด้านการพัฒนาตนเอง คือ มีการดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการอบรมอย่างเพียงพอ สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาขยายผลเพื่อพัฒนางาน และกำหนดปฏิทินแผนการอบรมประจำปีของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการศึกษาดูงาน มีการส่งเสริมการพัฒนาครูให้บุคคลสรุปและประเมินผลการศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่น โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนนำร่อง โรงเรียนแกนนำ

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะจุดเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 คือ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้วยการได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ได้รับการช่วยเหลือให้จัดการการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูในพื้นที่ทั้งในโรงเรียนเดียวกันและระหว่างโรงเรียน และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม มุ่งผลสัมฤทธิ์ใน

การปฏิบัติงาน รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของฮายา มะนอ (2558, หน้า 58-59) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น และการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชฎานันท์ แตนมะโฮง (2557, หน้า 98-110) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส และส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษา

ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ในภาพรวมมีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างศรัทธาในวิชาชีพครู สอดคล้องกับผลการศึกษาของชฎานันท์ แตนมะโฮง (2557, หน้า 98-110) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมและสถานะของตน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิทัศน์ หามนตรี (2557, หน้า 90-91) ที่ได้ส่งเสริมสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น กำหนดนโยบายแผนงาน/โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ประเมินผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมของครู และพัฒนากิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา

2. สภาพสมรรถนะประจำสายงาน พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้าง

ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการพัฒนาสมรรถนะ ประจำสายงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียนแต่ละ ด้าน กล่าวคือ 1. มีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการ เรียนรู้ 2. การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 3. การ ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ 4. การ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียน 5. การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับ ทักษะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และ 6. การให้ความ ร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้มุ่งเน้นการ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และส่งเสริม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และทุกภาคส่วน ซึ่งการปฏิรูปการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนมี ทักษะความรู้พื้นฐาน ความรู้ในอาชีพ การรู้จักตนเอง และเข้าใจโลกทั้งประเทศในเอเชีย ยุโรป รวมทั้งเข้าใจประเทศในประชาคมอาเซียน รวมทั้งการมีสมรรถนะและความสามารถ 5 ประการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และนโยบายการศึกษาของชาตินั้น ซึ่งการพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะในศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559, หน้า 107-108) ที่พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และด้านการสร้างและ พัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ

ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมและรายข้อมีการ พัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิต สื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการจัดการ เรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ ครูผู้สอนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีวิธีการ

เทคนิคการสอนที่ทันสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นสื่อการสอนและการผลิตสื่อ และนวัตกรรมการสอนให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การที่โรงเรียนแต่ละแห่งมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้ผู้เรียนได้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่น ทั้งทางด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องมีการใช้หลักสูตรและประเมินผลการพัฒนาหลักสูตร เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชญาพันธ์ แคนมะโฮง (2557, หน้า 98-110) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ส่งเสริมให้ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนแกนนำในด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการพัฒนาครูให้ใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการเร่งรัดติดตามและประเมินผลการใช้สื่อ ICT ของครูอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมสมร ลายพิğun (2555, หน้า 100-101) ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อมุ่งสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการใช้สื่อ ICT ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการสอนของครู และด้านการพัฒนานวัตกรรม/สื่อ ICT ในการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธวัช กงเดิม (2554, หน้า 48-49) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 2. ตรวจสอบองค์ประกอบหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 3. ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และเลือกใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ 4. ส่งเสริมให้ครูออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5. พัฒนาครูในด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และนำผลการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง 7. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ 8. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภมณห์ เจียมสุข (2558) ได้สรุปว่าหลักสูตรท้องถิ่นสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ ดังนั้นครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ใช้หลักสูตร จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีทักษะการบูรณาการและประยุกต์ใช้หลักสูตรให้เป็น อีกทั้งควรมีการปรับหลักสูตรให้มีความเป็นปัจจุบันและสากล ด้าน



การออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนมีการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ หลากหลายพอสมควร

ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพผู้สอนให้มีความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ รวมถึงการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้วยเทคนิควิธีการสอนรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิช กง เต็ม (2554, หน้า 48-49) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ได้มีการส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นและศึกษาเพิ่มเติมในวิชาเอกที่ตรงกับกลุ่มสาระฯ ที่จัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ศึกษาทำงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศโดยมีการจัดหาทุนให้ ส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นโดยจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้ครู สนับสนุน จัดหาสื่อ/เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสมกับหลักสูตรการอบรมและได้หลายแนวทาง 4. จัดให้มีการพัฒนาครูด้วยรูปแบบการอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนางานตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา จัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานและการศึกษาดูงานด้วยกระบวนการเทียบเคียง (Benchmarking) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจากรุวรรณ จันเสือน (2557, หน้า 86-89) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดภาคเหนือ ได้มีการส่งเสริมพัฒนาพัฒนาผู้เรียน โดยการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์หรือจิตสาธารณะให้แก่ผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตของผู้เรียน สนับสนุนครูให้มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความรู้องค์รวมและกิจกรรมนอกห้องเรียน

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้ และปลอดภัย อยู่เสมอ มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะ ความรู้ และมีกระบวนการเรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูผู้สอนจำเป็นต้องบริหารจัดการเรียน กำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน เพื่อให้การเรียนการสอน

มีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของวีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559, หน้า 107-108) ที่พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1 ที่สำคัญ คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านสื่อและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจรรุวรรณ จันเลื่อน (2557, หน้า 86-89) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดภาคเหนือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะทักษะในการคิด วิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด และการตั้งคำถาม

ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ในภาพรวมและรายข้อมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ คือ การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อให้ครูผู้สอนได้ศึกษาสภาพปัญหาการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การออกแบบการเรียน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะ กระบวนการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของรชฎ แก้วเกิด (2555, หน้า 70-71) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีการส่งเสริมการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กล่าวคือ มีการชี้แนะครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของชฎานันท์ แดนมะโฮง (2557, หน้า 98-110) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนทุกภาคการศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธวัช กงเต็ม (2554, หน้า 48-49) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาเชิงปฏิบัติการ และการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย 2. พัฒนาคู่มือให้มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการเรียนการสอน การจัดทำแผนการวิจัย การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ 3. ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ใน



การเรียนรู้การสอน 4. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู โดยการจัดการรางวัลให้ครูที่มีผลงานวิจัยดีเด่น และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ด้านภาวะผู้นำครู ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการที่ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาการมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันกับชุมชน และผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมสมร ลายพิğun (2555, หน้า 100-101) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ส่งเสริมพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งเน้นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาครูในด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการมีวินัย การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และด้านการประพฤติปฏิบัติตนเป็นอยู่ที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของชญาพันธ์ แดนมะโฮง (2557, หน้า 98-110) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส และการกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสอดคล้องกับผลการศึกษาของธวัช กงเติม (2554, หน้า 48-49) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านภาวะผู้นำ 6 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2. ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเสนอผลงานวิชาการ 4. พัฒนาความสามารถของครูในการจัดทำแผนพัฒนาและคุณภาพการศึกษา 5. พัฒนาความสามารถของครูในการพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง 6. พัฒนาครูให้มีบุคลิกภาพและบุคลิกลักษณะความเป็นครู

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ

ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของธวัช กงเดิม (2554, หน้า 48-49) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะ ครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้านสมรรถนะการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5 แนวทาง ได้แก่ 1. สร้าง ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา 2. ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางวิชาการโดยส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. ส่งเสริม ให้ครูวางแผนจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการจัดการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ และ 5. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีแผนความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกในการพัฒนาผู้เรียน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจากรุวรรณ จันเสือน (2557, หน้า 86-89) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัด ภาคเหนือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือที่ดีกับชุมชน พัฒนาสมรรถนะครู ในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน พัฒนาสมรรถนะการจัดเวที ประชุมประชาคมเพื่อให้ชุมชน แสดงความคิดเห็นในการจัดการศึกษา พัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนในการจัด กิจกรรมศิลปวัฒนธรรมของชุมชน และพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้ชุมชนเป็นฐาน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู อัตรากำลังในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า

ข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตรากำลัง วิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า 1. ควรส่งเสริม ให้ครูใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 และวัดและประเมินตามสภาพจริงสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน 2. ควรส่งเสริมให้ครูมีจิตใจบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน 3. ควรส่งเสริมให้ครูได้รับ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เข้าร่วมการอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานด้วยรูปแบบต่าง ๆ 4. ควรส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม สร้าง เครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่เข้มแข็งในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 5. ควร ส่งเสริมให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตน มีคุณธรรม และจริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิทัศน์ หามนตรี (2557, หน้า 90-91) ที่ได้นำเสนอแนวทางการ

พัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ใน 4 ด้าน 79 รายการ คือ 1. ด้านการพัฒนาตนเอง 19 ข้อ เช่น กำหนดวัตถุประสงค์ สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง จัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา และนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรู้อย่าง 2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 20 ข้อ เช่น วางแผนส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ เป้าหมายการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายการจัดการศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามเป้าหมายการจัดการศึกษา และนำผลการ วิเคราะห์ศักยภาพของนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาเป็นรายบุคคล 3. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการวิจัย จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับงานวิจัย ประเมินการทำวิจัยและนำผลการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการทำวิจัย 4. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบาย แผนงาน/โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาใน วิชาชีพครู ประเมินผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมของครู และพัฒนา กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความถูกต้องตามหลัก วิชาการ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา และมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจากรุวรรณ จันเลื่อน (2557, หน้า 86-89) ได้สรุปแนวทางการ พัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ 1. พัฒนา สมรรถนะครูด้านการจัดทำแผนการสอน อบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน 2. ส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนที่ทันสมัยโดยนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ 3. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมทักษะในการ คิดวิเคราะห์ ติดตาม ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4. ส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาตนเองอย่าง เป็นระบบ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนภมณท์ เจียมสุข (2558, บทคัดย่อ) ที่ได้นำเสนอ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัจฉริยะในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ การใช้หลักสูตร ด้านการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และ ด้านสมรรถนะองค์กรวม

ข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและ ครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า 1. ควรพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่

สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2. ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติของนักเรียน 3. ควรสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4. ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน 5. ควรพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีครูพี่เลี้ยงและแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 6. ควรส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของธวัช กงเดิม (2554, หน้า 48-49) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ใน 5 ด้าน 29 แนวทาง ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง 6 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นและศึกษาเพิ่มเติมในวิชาเอกที่ตรงกับกลุ่มสาระฯ ที่จัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศโดยมีการจัดหาทุนให้ 2. ส่งเสริมให้ครูมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นโดยจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้ครู 3. สนับสนุน จัดหาสื่อ/เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมกับหลักสูตรการอบรมและได้หลายแนวทาง 4. จัดให้มีการพัฒนาครูด้วยรูปแบบการอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ 5. จัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาตามโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา 6. จัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานและการศึกษาดูงานด้วยกระบวนการเทียบเคียง (Benchmarking) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาเชิงปฏิบัติการและการเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย 2. พัฒนาครูให้มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการเรียนการสอน การจัดทำแผนการวิจัย การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ 3. ส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน 4. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู โดยการจัดหารางวัลให้ครูที่มีผลงานวิจัยดีเด่น และวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5 แนวทาง ได้แก่ 1. สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา 2. ส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางวิชาการโดยส่งเสริมให้ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. ส่งเสริมให้ครูวางแผนจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการจัดการศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ และ 5. ส่งเสริมให้



โรงเรียนมีแผนความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 8 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 2. ตรวจสอบองค์ประกอบหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พ.ศ. 2551 3. ส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์และเลือกใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ 4. ส่งเสริมให้ครู ออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5. พัฒนาครูในด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการจัดการเรียนรู้ไปปรับใช้อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง 7. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ 8. พัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ด้านภาวะผู้นำ 6 แนวทาง ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูมีภาวะที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2. ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3. พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการนำเสนอ ผลงานวิชาการ 4. พัฒนาความสามารถของครูในการจัดทำแผนพัฒนาและคุณภาพการศึกษา 5. พัฒนาความสามารถของครูในการพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ และการใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบและ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง 6. พัฒนาครูให้มีบุคลิกภาพและบุคลิกลักษณะความเป็นครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจากรุวรรณ จันเสือน (2557, หน้า 86-89) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดภาคเหนือ ราย สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการ พัฒนา ได้แก่ 1. ส่งเสริมการจัดอบรมให้ความรู้เชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาหลักสูตร แกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น 2. พัฒนาสมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางอย่างเป็นระบบ 3. เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นกำหนดแผนงานการนิเทศ ติดตามและประเมินผล สมรรถนะ ที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะด้านการจัด กิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์หรือจิตอาสาธรรณะให้แก่ผู้เรียน 2. ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะชีวิตของผู้เรียน 3. สนับสนุนครูให้มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนและกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 4. ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้าง ความรู้องค์รวมและกิจกรรมนอกห้องเรียน สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน มี แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. ส่งเสริมให้ครูได้ผลิตสื่อได้ใช้สื่อที่เอื้อต่อการเรียนการสอน 2. ส่งเสริมให้ครูได้ใช้สื่อเทคโนโลยีที่เป็นปัจจุบัน 3. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการ

จัดหาสื่อที่เหมาะสม 4. สนับสนุนหรือพัฒนาเทคนิคกระบวนการหรือสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในชั้นเรียน 5. ส่งเสริมการประเมินการใช้สื่อ สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีแนวทาง การพัฒนา ได้แก่ 1. สร้างความตระหนัก ความจำเป็น เป็นสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน 2. พัฒนาสมรรถนะการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยในชั้นเรียน 3. พัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบกำกับ ติดตามและประเมินผลจากการทำวิจัย 4. พัฒนาสมรรถนะครูด้านการศึกษา ปัญหาการจัดการเรียนการสอนมาสู่ การทำวิจัยในชั้นเรียน สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู มีแนวทาง การพัฒนา ได้แก่ 1. พัฒนาสมรรถนะทักษะในการคิด วิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ 2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการฟัง 3. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการพูด 4. พัฒนาสมรรถนะการตั้งคำถาม สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือที่ดีกับชุมชน 2. พัฒนาสมรรถนะครูในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 3. พัฒนาสมรรถนะการจัดเวที ประชุมประชาคมเพื่อให้ชุมชนแสดงความคิดเห็นในการจัดการศึกษา 4. พัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนในการจัดกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมของชุมชน 5. พัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้ชุมชนเป็นฐาน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการส่งเสริมพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตให้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน แผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน รวมทั้งวัดและประเมินตามสภาพจริงสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

2. ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตพัฒนาตนเอง ได้แก่ การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น การเข้าร่วมการอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และพัฒนาประสบการณ์ทำงานด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลายและเหมาะสม

3. ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตมีภาวะผู้นำทางวิชาการและการทำงานเป็นทีม เช่น การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อน



ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การได้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างเครือข่ายทางวิชาการและวิชาชีพครูที่เข้มแข็งในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

4. ควรสนับสนุนให้พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตปฏิบัติตนมีคุณธรรมและจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เช่น มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

5. ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤต สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีการประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมถึงการสร้างเครือข่ายทางวิชาการโดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤต ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤต ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

## บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ จันเลื่อน (2557). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตจังหวัดภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ชฎานันท์ แตนมะโฮง. (2557). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชุตिकाญจน์ ศรีวิบูลย์. (2555). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- ธวัช กงเดิม. (2554). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2**. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2560 จาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/basic.php>
- นภมณฑ์ เจียมสุข. (2558). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นราภรณ์ วงศ์พระคุณ. (2555). **การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2557). **การแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พดิน แดงจวง. (2554). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดวงกลม.
- รชฏ แก้วเกิด. (2555). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัด**

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในทรงระของครุผู้สอนและ  
ผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- รพีพร สิงห์โต. (2555). การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในทัศนะของผู้บริหารและ  
ครุผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 2. ปรินญา  
นิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- วนิดา วาดีเจริญ, อธิวัฒน์ กาญจนวณิชย์กุล และสมบัติ ที่สมทรัพย์. (2556). การจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีระชัย ศรีวงษ์รัตน์ (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ใน  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.  
ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2555). การเขียนรายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: จตุพร ดีไซน์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2556). การวัดผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาสารคาม: ประสานการพิมพ์.
- สมสมร ลายพิฑูณ. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูไปสู่  
ความเป็นครุมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2558). แผนปฏิบัติการประจำปี  
2558. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2560). แผนปฏิบัติการ  
ประจำปี 2560. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). คู่มือการปฏิบัติงาน  
ของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และอ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งใน  
ส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2548). เอกสารประกอบ การ  
สัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2560 จาก  
<http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp?module=document&documentID=doc0000015>.

สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.**

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). **ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง แนว**

**ทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา.**

สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2560 จาก <http://www.ksp-sp.kor.th/spk1/index.php/2015-08-27-14-17-56/115-plc2017>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (4

ตุลาคม 2556). **ราชกิจจานุเบกษา.** 130(130ง), หน้า 72-74. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2560 จาก <http://site.ksp.or.th/download.php?site=kspknowledge&SiteMenuID=4201>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556ก). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (4

ตุลาคม 2556). **ราชกิจจานุเบกษา.** 130(130ง), หน้า 65-71.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556ข). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้

สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ

พ.ศ. 2556. (12 พฤศจิกายน 2556); **ราชกิจจานุเบกษา.** 130(156ง), หน้า 43-54.

สุนันทา เลาहनันท์. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). **เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน**

**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1-2 หลักสูตรการ**

**พัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง.**แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาแพร่เขต 1.

ฮายา มะนอ. (2558). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในสังกัด สำนักงาน**

**เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.** สารนิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัย

นอร์ทกรุงเทพ. กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO

## ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สันติ บุรณะชาติ
ตำแหน่ง	อาจารย์
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา
ชื่อ	นายสวาท สงวนสิทธิ์
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเวียงแก้ว
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านเวียงแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ชื่อ	นายสุพจน์ พันธุ์พีช
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันมะนะ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านเวียงแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3





### ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

สูตร

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

### ตอนที่ 2 สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤต ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

ข้อ	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>						
1	การส่งเสริมครูวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การส่งเสริมครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การส่งเสริมครูกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และ การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การส่งเสริมครูให้มีการใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การส่งเสริมครูให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	การส่งเสริมครูแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
	วิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
7	การส่งเสริมครูประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+3	-	-	1	ใช้ได้
8	การส่งเสริมครูนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+3	-	-	1	ใช้ได้
9	การส่งเสริมครูพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านการบริการที่ดี</b>						
1	การส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การส่งเสริมให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การส่งเสริมให้ครูพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การส่งเสริมให้ครูให้บริการด้วยเต็มใจภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	ส่งเสริมให้ครูประเมินคุณภาพของระบบบริการและนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>						
1	การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การส่งเสริมให้ครูได้รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การส่งเสริมให้ครูสร้างองค์ความรู้และ	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
	นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและวิชาชีพ					
4	การส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	การส่งเสริมให้ครูขยายผลงานและสร้างองค์ความรู้โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b>						
1	การส่งเสริมให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การส่งเสริมให้ครูให้เกียรติ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	การส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
7	การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน และระหว่างเครือข่ายและทีมงาน	+3	-	-	1	ใช้ได้
8	การส่งเสริมให้ครูร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>						
1	การสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การสนับสนุนให้ครูได้เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การสนับสนุนให้ครูยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การสนับสนุนให้ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การสนับสนุนให้ครูซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฏระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร	+3	-	-	1	ใช้ได้
7	การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า	+3	-	-	1	ใช้ได้
8	การสนับสนุนให้ครูยอมรับผลอันเกิดจากกฎปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
9	การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	+3	-	-	1	ใช้ได้
10	การสนับสนุนให้ครูรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	+3	-	-	1	ใช้ได้
11	การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์	+3	-	-	1	ใช้ได้
12	การส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ ต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ	+3	-	-	1	ใช้ได้
13	การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	+3	-	-	1	ใช้ได้
14	การสนับสนุนให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	+3	-	-	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 สภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู  
อัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย  
เขต 3

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ค่า IOC				แปล ผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
<b>ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>						
1	การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและ ท้องถิ่น	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและ ธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และ ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการ ประเมินผล การเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็น ระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยง กัน	+3	-	-	1	ใช้ได้
7	การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่าง เหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง	+3	-	-	1	ใช้ได้
8	การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อ นำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	+3	-	-	1	ใช้ได้



ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
9	การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+3	-	-	1	ใช้ได้
10	การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
11	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
12	การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
13	การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
14	การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน	+3	-	-	1	ใช้ได้
15	การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
16	การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
17	การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
18	การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
19	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
20	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ อย่างถูกต้องเหมาะสม	+3	-	-	1	ใช้ได้
21	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	+3	-	-	1	ใช้ได้
22	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านการพัฒนาผู้เรียน</b>						
1	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กิจกรรม	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการ ดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความ ภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	+3	-	-	1	ใช้ได้
7	ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วน ร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	+3	-	-	1	ใช้ได้
8	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็น รายบุคคล	+3	-	-	1	ใช้ได้
9	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และ ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่าง	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
	ทั่วถึง					
10	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม	+3	-	-	1	ใช้ได้
11	ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน</b>						
1	การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
7	การแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
8	การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>						
1	การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนด	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
	ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุสภาพปัจจุบัน					
3	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	การจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	+3	-	-	1	ใช้ได้
7	การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	+3	-	-	1	ใช้ได้
8	การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านภาวะผู้นำครู</b>						
1	การพิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
4	การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	+3	-	-	1	ใช้ได้
6	การสืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	+3	-	-	1	ใช้ได้
7	การให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น	+3	-	-	1	ใช้ได้
8	การริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	+3	-	-	1	ใช้ได้
9	การกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ	+3	-	-	1	ใช้ได้
10	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	+3	-	-	1	ใช้ได้
11	พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
12	สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ	+3	-	-	1	ใช้ได้
13	ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ	+3	-	-	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ค่า IOC				แปลผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
	ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และ ผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
14	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	+3	-	-	1	ใช้ได้
15	ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+3	-	-	1	ใช้ได้
16	ยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	+3	-	-	1	ใช้ได้
17	ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	+3	-	-	1	ใช้ได้
18	ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	+3	-	-	1	ใช้ได้
<b>ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>						
1	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
2	การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา	+3	-	-	1	ใช้ได้
3	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน	+3	-	-	1	ใช้ได้
4	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	+3	-	-	1	ใช้ได้
5	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐ	+3	-	-	1	ใช้ได้



ชื่อ	การพัฒนาศมรรถนะประจำสายงาน	ค่า IOC				แปล ผล
		(+1)	(0)	(-1)	(0)	
	และเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้					



### ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการ ตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

#### คำชี้แจงเบื้องต้น

1. การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสภาพสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

**ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

**ตอนที่ 4** สอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

2. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด และผู้วิจัยจะใช้คำตอบเพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์ สรุปและนำเสนอเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกรายบุคคลหรือสถานศึกษาใด ๆ และข้อมูลที่ได้จะไม่มีการติดต่อตัวท่านและสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานแต่อย่างใด

3. ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านส่งคืนแบบสอบถามฉบับนี้แก่ผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

ณิชาภา บุญมากาศ

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ
  - ( ) ชาย
  - ( ) หญิง
2. อายุ
  - ( ) 21-25 ปี
  - ( ) 26-30 ปี
  - ( ) 31-35 ปี
  - ( ) 36-40 ปี
  - ( ) 41 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
  - ( ) ปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาโท
4. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง
  - ( ) ไม่เกิน 5 ปี
  - ( ) 6 - 10 ปี
  - ( ) 11-15 ปี
  - ( ) 16 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน
  - ( ) พนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน
  - ( ) ครูอัตราจ้างวิฤต
  - ( ) ครูอัตราจ้าง Sp2
  - ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและ  
ครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงรายเขต 3

**คำชี้แจง** สภาพสมรรถนะหลักพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิกฤตใน  
โรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความ  
คิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการส่งเสริมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ระดับการส่งเสริม				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>					
1	การส่งเสริมครูวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2	การส่งเสริมครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุก ภาคเรียน					
3	การส่งเสริมครูกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการ จัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน					
4	การส่งเสริมครูให้มีการใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้					
5	การส่งเสริมครูให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6	การส่งเสริมครูแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
7	การส่งเสริมครูประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
8	การส่งเสริมครูนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและ					

ข้อ ที่	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ระดับการส่งเสริม				
		5	4	3	2	1
	พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
9	การส่งเสริมครูพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					
<b>ด้านการบริการที่ดี</b>						
1	การส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
2	การส่งเสริมให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ					
3	การส่งเสริมให้ครูพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
4	การส่งเสริมให้ครูให้บริการด้วยเต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ					
5	ส่งเสริมให้ครูประเมินคุณภาพของระบบบริการและนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านการพัฒนาตนเอง</b>						
1	การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
2	การส่งเสริมให้ครูได้รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย					
3	การส่งเสริมให้ครูสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ					
4	การส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน					
5	การส่งเสริมให้ครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น					
6	การส่งเสริมให้ครูขยายผลงานและสร้างองค์ความรู้โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้					
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b>						

ข้อ ที่	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ระดับการส่งเสริม				
		5	4	3	2	1
1	การส่งเสริมให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
2	การส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3	การส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					
4	การส่งเสริมให้ครูให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
5	การส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ					
6	การส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
7	การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน และระหว่างเครือข่ายและทีมงาน					
8	การส่งเสริมให้ครูร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
<b>ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>						
1	การสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ					
2	การสนับสนุนให้ครูได้เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
3	การสนับสนุนให้ครูยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
4	การสนับสนุนให้ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
5	การสนับสนุนให้ครูซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา					



ข้อ ที่	การส่งเสริมสมรรถนะหลัก	ระดับการส่งเสริม				
		5	4	3	2	1
	วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
6	การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร					
7	การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า					
8	การสนับสนุนให้ครูยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค					
9	การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตาม/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
10	การสนับสนุนให้ครูรักษาสีทศประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
11	การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์					
12	การส่งเสริมให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือ ต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ					
13	การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
14	การสนับสนุนให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ					

ตอนที่ 3 สภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครู  
อัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงรายเขต 3

คำชี้แจง สภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอนและครูอัตราจ้าง  
วิฤตในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>					
1	การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น					
2	การประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนาหลักสูตร					
3	การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
4	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของ ผู้เรียน และชุมชน					
5	การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการ เรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้					
6	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดย บูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
7	การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง					
8	การประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา					
9	การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10	การใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
11	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน					
12	การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
13	การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
14	การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน					
15	การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
16	การสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
17	การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน					
18	การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
19	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน					
20	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม					
21	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
22	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้					
<b>ด้านการพัฒนาผู้เรียน</b>						
1	การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
2	การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
3	การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
4	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มี ทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม อย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
5	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความ เป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน					
6	จัดทำโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย					
7	ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมใน ดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล					
8	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล					
9	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง					
10	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
	ดิ่งาม					
11	ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์					
	<b>ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน</b>					
1	การจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
2	การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน					
3	การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ					
4	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
5	การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ					
6	การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
7	การแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
8	การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
	<b>ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>					
1	การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
2	การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุนสภาพปัจจุบัน					
3	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
	ความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
4	การรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
5	การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
6	การจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
7	การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
8	การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					
<b>ด้านภาวะผู้นำครู</b>						
1	การพิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม					
2	การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
3	การกระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
4	การมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ					
5	การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น					



ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
	เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
6	การสืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น					
7	การให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น					
8	การริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม					
9	การกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ					
10	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้					
11	พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้					
12	สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ					
13	ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
14	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้					
15	ให้ข้อมูล และข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
16	ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง					

ข้อ ที่	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
17	ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน					
18	ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
	<b>ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>					
1	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
2	การประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา					
3	การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน					
4	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
5	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้					



ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านการทำงานเป็นทีม</b> ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... .....
<b>ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b> ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... .....

2. ข้อเสนอแนะสภาพสมรรถนะประจำสายงานพนักงานราชการตำแหน่ง  
ครูผู้สอนและครูอัตราจ้างวิฤตในโรงเรียน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<b>ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b> ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการพัฒนาผู้เรียน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ด้านภาวะผู้นำครู</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... ..... ..... .....

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ณิชาภา บุญมากาศ
วัน เดือน ปี เกิด	4 มกราคม 2534
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	คป. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย, 2527
ที่อยู่ปัจจุบัน	76 ม.2 ต.แม่สาย อ.แม่สาย จ.เชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ณิชาภา บุญมากาศ และสุนทร คล้ายอ่ำ (ผู้บรรยาย) (16 มิถุนายน 2561). การศึกษาสภาพสมรรถนะพนักงานราชการตำแหน่งครูผู้สอน และครูอัตราจ้างวิกฤตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 (หน้า 594 – 604). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา

