



สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประชาอุปถัมภ์)



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประชาอุปถัมภ์)



โดย
นางสาวसानิตา แดนโพธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

TEACHER'S COMPETENCIES OF WAT PILOM SCHOOL
(POON PHACHA UPTHAM)



A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2017

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลุประชาอุปถัมภ์)
โดย	सानิตา แคนโพธิ์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

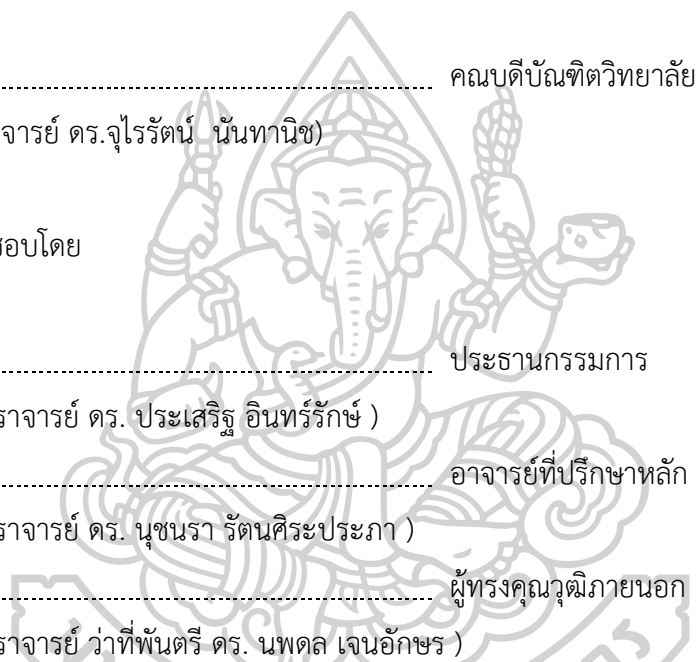
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)



57252366 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : สมรรถนะ

นางสาว สานิตา แคนโพธิ์: สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) และ 2) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ครู รวมทั้งสิ้น 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สูงที่สุด มี 1 ด้าน คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูง ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ได้มาทั้งหมด 49 แนวทาง แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก 20 แนวทาง คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี 3 แนวทาง 2) ด้านการบริการที่ดี มี 2 แนวทาง 3) ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 แนวทาง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 แนวทาง และ 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มี 8 แนวทาง สมรรถนะประจำสายงาน 29 แนวทาง คือ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน มี 5 แนวทาง 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มี 5 แนวทาง 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 3 แนวทาง 5) ด้านภาวะผู้นำครู มี 7 แนวทาง และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง

57252366 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : Competency

MISS SANITA DANPHO : TEACHER'S COMPETENCIES OF WAT PILOM SCHOOL (POON PHACHA UPTHAM) THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPH, Ph.D.

The objectives of this research were to identify 1) the teacher's competencies in Wat Pailom School (Poon Phacha Uptham) and 2) the guideline of teacher's competencies development in Wat Pailom School (Poon Phacha Uptham) The population used in this research were 34 government officers in Wat Pailom School (Poon Phacha Uptham) who were a school director , 2 vice-school directors and 8 heads of learning department , and 23 teachers. Research instrument were data using a questionnaire and a structured interview. The Statistics for analysing were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The findings of this research were as follows;

1. The teacher's competencies of Wat Pailom School (Poon Phacha Uptham) were at a high level when considered in each competency. The research revealed found that code of teacher's ethics and Integrity was at the highest level. and 4 competencies were at high, ranking by arithmetic means form the maximum to minimum were as follow: teamwork, working achievement motivation, mind service and self-development Also the whole functional competency were in high level ranking by arithmetic means form the maximum to minimum were as follow: classroom management, learner development, teacher leadership, curriculum management and student development, relationship & collaborative – building for learning management for learning management and analysis synthesis & classroom research.

2. There are 49 approaches the guideline of teacher's competencies development in Wat Pailom School (Poon Phacha Uptham) which consist of (1) 20 approaches for core competencies were as follow: 3 approaches for teachers' achievement, 2 approaches for Service mind, 3 approaches for Self-development, 4 approaches for teamwork, 8 approaches for teacher's ethics and integrity, (2) 29 approaches for functional competency were as follow: 5 approaches for curriculum management and learning management, 5 approaches for student development, 5 approaches for classroom management, 3 approaches for analysis synthesis & classroom research, 7 approaches for teacher leadership, and 4 approaches for relationship & collaborative – building for learning management .

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง "สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)" สำเร็จลุล่วงได้ดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา อาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษรผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของสารนิพนธ์จนสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้เป็นอย่างดีขอขอบพระคุณ นายกุลชร เหลืองสุดใจชื่น ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนคณะครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัว และนักศึกษาสาขาบริหารการศึกษาปริญญาโทรุ่น 34/2 มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกคนสำหรับคำปรึกษาและความช่วยเหลือทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์คุณความดีและคุณประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ คุณพ่อพ.ต.ท.สามารถ แคนโพธิ์ คุณแม่ชลิตา แคนโพธิ์ ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

सानิตา แคนโพธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
สมรรถนะ	16
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	16
ความสำคัญของสมรรถนะ	19
ประเภทของสมรรถนะ.....	22
ความหมายของสมรรถนะครู	29
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะครู.....	34

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดไผ่ล้อม(พุลประชาอุปถัมภ์).....	45
ประวัติโรงเรียน.....	45
ข้อมูลทั่วไป.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
งานวิจัยในประเทศ.....	48
งานวิจัยต่างประเทศ.....	55
สรุป.....	57
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	58
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	58
ระเบียบวิธีวิจัย.....	59
แผนแบบการวิจัย.....	59
ประชากร.....	59
ตัวแปรที่ศึกษา.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	64
สรุป.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์).....	68
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์).....	86
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	91

สรุปผลการวิจัย	91
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	97
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	97
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	98
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	100
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	115
รายการอ้างอิง	120
ประวัติผู้เขียน.....	124



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)	47
ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน	66
ตารางที่ 3 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) โดยภาพรวม.....	69
ตารางที่ 4 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	70
ตารางที่ 5 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการบริการที่ดี.....	71
ตารางที่ 6 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการพัฒนาตนเองของ.....	72
ตารางที่ 7 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการทำงานเป็นทีม.....	73
ตารางที่ 8 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	75
ตารางที่ 9 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	76
ตารางที่ 10 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการพัฒนาผู้เรียน	78
ตารางที่ 11 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	80
ตารางที่ 12 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	81

ตารางที่ 13 คำขวัญนิมิตต์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม
(พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านภาวะผู้นำครู..... 83

ตารางที่ 14 คำขวัญนิมิตต์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม
(พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้..... 85



บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมุ่งความสำคัญกับการพัฒนาประเทศชาติอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาที่ดีจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศได้แก่ “คน” โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีภูมิปัญญาและเป็นพลเมืองที่ดี ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกแห่งข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่¹ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของ “การศึกษา” ว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต² ดังนั้นการศึกษาที่ดีนอกจากหลักสูตรการเรียนการสอนต้องดีสอดคล้องกับปัจจุบันที่ทันสมัย ครูก็เป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการศึกษาที่มีคุณภาพ

กระแสการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาได้อย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่ไหลข้ามพรมแดนอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการศึกษาอย่างเลี่ยงไม่ได้ทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับปรุงกลไก ทิศทาง และเป้าหมายการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว ที่ผ่านมาการพัฒนาครูยังประสบปัญหาด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู ไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลและการพัฒนา และหากครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะก็จะกลายเป็นผู้ที่ด้อยคุณภาพส่งเสริมส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะครูสามารถดำเนินได้หลายวิธี เช่น การอบรมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯลฯ โดยรัฐบาลต้องดำเนินการวางแผนนโยบายเพื่อให้ผู้ที่รักวิชาชีพนี้อย่างแท้จริงและจูงใจให้ละทิ้งอาชีพอื่น และกลไกการเลือกสรรบุคลากรเข้าศึกษาต่อใน

¹สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2553), 16.

²สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2545), 2.

สถาบันการผลิตครูการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อดำรงอยู่ในสังคม อย่างเป็นปกติสุขและช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศในกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรใดก็ตามจากประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างเครือข่าย ทางธุรกิจ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ การประชาสัมพันธ์ องค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ โดยเฉพาะในประเด็นหลังนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งใน การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์กรจะบรรลุ เป้าหมายได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน ตามนโยบาย พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีการมีความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ⁴ ฉะนั้นในการจัดการองค์ความรู้ให้เกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องตรงตามความต้องการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรการศึกษา การศึกษา เรื่องสมรรถนะ นักวิชาการส่วนใหญ่ นิยมอ้างอิงนิยามของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า พบว่า สิ่งที่ยังบอก ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ สมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และทัศนคติหรือแรงจูงใจ (attitude/motive) อาจสรุปได้ว่า สมรรถนะ (competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น สมรรถนะครู จึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ

³ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์, *วิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยบน เส้นทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2* (มติชนรายวัน: การศึกษา, 2552), 11-12.

⁴ชูชัย สมितिไกร, *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553), 28.

ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงจำเป็นต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ⁵ ดังนั้นสมรรถนะครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กรการศึกษาคุณครูปฏิบัติการศึกษานอกจากนี้ กรมวิชาการ ได้กล่าวถึงมาตรฐานการศึกษาไว้ว่า ข้อกำหนดทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นมาตรฐานการศึกษา จึงเกี่ยวข้องกับปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ดังนี้ 1) มาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิต หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย หมายถึง คน อุปกรณ์ งบประมาณ สถานที่ เทคโนโลยีที่จำเป็นต้องมี ต้องใช้ เพื่อไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ 3) มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ หมายถึง ระบบ วิธีการและเทคโนโลยีเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพ⁶

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - พ.ศ.2561) กำหนดวิสัยทัศน์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีศักยภาพคุณภาพตามมาตรฐาน และได้ผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ประยุกต์ใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และทันต่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ⁷ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้ปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพมาตรฐานและผลดีกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมต่อไป อย่างไรก็ตาม สังคมที่เปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนไปจากระบบการเรียน

⁵สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง (กรุงเทพฯ: สกศ, 2551), 1-3.

⁶ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกรอบและแนวทางการประกันคุณภาพภายใน (กรุงเทพฯ: ศุภสมาคมคุณธรรม, 2554), 4.

⁷สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2551), 15.

แบบเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางสถานะเช่นนี้นับเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการจัดองค์ความรู้ให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศต่อไป⁸

จากสภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบันที่กำลังเผชิญวิกฤต ชั้นรุนแรงได้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงและโดยอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของนักเรียน เช่น ภาระงานที่กำลังเพิ่มขึ้นของครูผู้สอน ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การดูแลผู้เรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศ ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน หนี้สินครู ฯลฯ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและลดขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเยาวชนในปัจจุบันและอนาคต⁹ ประกอบกับจำนวนครูไม่เพียงพอต่อนักเรียนและชั้นเรียน ครูได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำ ขณะเดียวกันการสอนของเด็กไทยในปัจจุบันก็แตกต่างกันในอดีตโดยพฤติกรรมของเด็กในปัจจุบันเป็นเด็กดี ก้าวร้าว สอนยาก เปื่อเรียน หนีเรียน สมารถสิ้นอาจสืบเนื่องมาจากครอบครัวขาดการดูแลและเอาใจใส่ หรือสามีภรรยามีปัญหาหย่าร้างกันมากขึ้น ดังนั้นครูในยุคใหม่จึงต้องหาวิธีการขัดเกลาพฤติกรรมนักเรียนที่มีปัญหาแตกต่างกันมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น¹⁰

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึง ระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยมีการบริหารงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงาน

⁸พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง** (กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค, 2551), 25.

⁹วนิดา ภูวนารณรักษ์. "สมรรถนะครูไทย", งามคำแหง . 26(5) : 61-71.

¹⁰วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์, "คุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา," เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2560 เข้าถึงจาก, <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/11262>.

วิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โดยมีสายบริหาร 3 คน และครูผู้สอน 31 คน โดยโรงเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม และอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข จากข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับดี ข้อคิดเห็นในภาพรวม ได้กล่าวถึง จุดเด่นของโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) มีดังนี้ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คิดเป็น ทำเป็น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและเทคโนโลยีในระดับดี 2) สถานศึกษามีผลการพัฒนาบรรลุดตามวิสัยทัศน์โดยการกำหนดพันธกิจที่ครอบคลุม ให้มีการดำเนินการตามแผนงานทุกโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ มีจุดเด่นที่สะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาคือ “ยิ้ม ทักทาย ไหว้สวย” 3) ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการในการบริหารจัดการให้มีครูเพียงพอและมีคุณภาพ การจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ 4) สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาครูได้อย่างครบถ้วน ครูทุกคนมีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในทุกด้าน มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคล ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย วิเคราะห์ผลการประเมินการสอนของตนและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และ 5) สถานศึกษาบริหารจัดการและดำเนินการอย่างเป็นระบบแบบครบวงจร (PDCA) รวมถึงการกำกับติดตามจากต้นสังกัด ส่งผลให้มีการพัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีจุดที่ควรมีการพัฒนาคือ ควรมีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ และพัฒนาผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ในการเรียนรู้จากการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ด้านผลการจัดการศึกษา มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) สถานศึกษาควรพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยจัดซ่อมเสริมอย่างเป็นระบบ เช่น ใช้วิธีคนเก่งสอนคนอ่อน เพื่อนสอนเพื่อน หรือจัดเข้าคลินิกกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือจัดติวข้อสอบ O-NET ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้คะแนนในระดับพอใช้ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง 2)

สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น¹¹ สาเหตุนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งของผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน จากการประเมินดังกล่าวสะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนซึ่งมีหลายปัจจัย ได้แก่ ระบบการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ฯลฯ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ดี คือ ครู เพราะครูเป็นส่วนสำคัญในการควบคุม กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในด้านการเรียนการสอน และจากการที่โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีความสำคัญที่สุดต่อคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นสาเหตุสำคัญ คือ สมรรถนะครูส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่างๆ ของครู เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

ดังนั้น ครูควรได้รับการพัฒนา โดยครูต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐาน หลักสูตรและมีความมั่นคงในวิชาชีพ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย และสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)
2. เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเป็นแนวทางในการแสวงหาคำตอบของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

¹¹สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม** (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรุงเทพฯ: สมศ, 2555), 7-8.

1. สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอุปถัมภ์) อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอุปถัมภ์) เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้การตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอุปถัมภ์) อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอุปถัมภ์) เป็นพหุแนวทาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

สมรรถนะครูของโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอุปถัมภ์) ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินการตามกรอบทฤษฎีเชิงระบบ (system approach) ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจเชิงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในแต่ละระบบ ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) กล่าวไว้ว่า องค์การเป็นระบบหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า (input) นำไปสู่กระบวนการในการดำเนินการ (transformation process) และแสดงออกมารูปผลผลิตจากการดำเนินการ (output) ซึ่งจะสะท้อนเป็นข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ไปยังปัจจัยนำเข้าและกระบวนการ ทั้งนี้ยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์การ (external environment) อีกด้วย โดยองค์ประกอบดังกล่าวนี้ จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และจะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร กล่าวคือ มีปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร สมรรถนะครู งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ผ่านเข้าสู่กระบวนการ (transformation process) ได้แก่ การบริหาร แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครู การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษา และผลผลิตที่ได้ (output) คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจของทุกฝ่าย และคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบเหล่านี้มีผลกระทบต่อนี้เองและมีอิทธิพลทั้งในและนอกองค์การได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมและภูมิศาสตร์ โดยระบบจะได้รับตัวป้อนจากสภาพแวดล้อม และระบบจะสร้างผลผลิตให้กับสภาพแวดล้อม¹² ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเรื่อง

¹² Fred C. Lunenburg and Allen C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5 ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2007), 31-33.

สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประชาอุปถัมภ์) จากนักวิชาการและนักวิจัยและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในด้านสมรรถนะครู ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าวว่า คุณภาพการปฏิบัติงานเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน เบื้องลึก (motives) อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ภายใน (self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน¹³ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของข้าราชการ แนวคิดของพิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะหลัก คือ 1) การมุ่งผลสำเร็จ 2) การบริหารที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย 5) การสร้างความร่วมมือ กับชุมชน และวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ 1) การมีวินัย 2) การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ 5) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ¹⁴

นิสตาร์ก เวชยานนท์ ได้รวบรวมข้อมูลพบว่ามี 2 ปัจจัย ที่ทำให้แนวคิดสมรรถนะมีความสำคัญและนำไปสู่การนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

1) ความล้มเหลวของ โครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความประพฤติส่วนบุคคล ของพนักงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าองค์กรได้ลงทุนอย่างมากมาในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็น การฝึกอบรม การให้การศึกษา การใช้วงจรกิจภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ทำให้

¹³สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์, 2543).

¹⁴ พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน.

องค์การเสียทั้งเงินและเสียทั้งเวลา แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงกลับไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ นอกจากนั้นตัวหัวหน้าเอง ก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อย่างดีที่ทำได้คือการอบรมแต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนกรอบความคิด ของพนักงานได้ เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมพนักงานก็กลับมามีพฤติกรรมเหมือนเดิม นักวิชาการ เช่น Beer ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าโครงการการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้มเหลวเพราะเราไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ทางที่ดี องค์การควรสร้างความต้องการสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้น

2) ความต้องการความสามารถและทักษะใหม่ๆที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษนี้ ผลการวิจัยของ Hendry, Pettigrew และ Sparrow ในปีค.ศ. 1988 พบว่าองค์กรในประเทศอังกฤษ 20 แห่ง ต้องเผชิญกับแรงกดดันไม่เฉพาะแต่ภายนอกองค์กรเท่านั้นแต่ต้องเผชิญกับแรงกดดัน จากภายในองค์กรด้วยในช่วงต้นทศวรรษ 1980s ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องปลดคนงานออกอย่างมากมายและลดงานทางด้าน การสรรหาพนักงานใหม่ลงงานใหม่เกิดขึ้น แต่ องค์กรขาดพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานแรงกดดันในด้านการแข่งขันทำให้ องค์กรต้องยอมรับว่าช่องว่างที่เกิดขึ้นเป็นเพราะองค์กรขาดพนักงานที่มีทักษะในช่วงปลาย ทศวรรษ 1980 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆได้มีความสำคัญ ยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งทำให้แนวคิดของความสามารถ (competencies) มีความสำคัญมากขึ้น¹⁵

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจาก ความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่า มาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับ ในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อ เป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการ ตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

¹⁵นิสตาเร่ เวชยานนท์, Competency-Based Approach (กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด, 2554), 33.

3. แนวคิดของตนเอง (self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4. ความรู้ (knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทางที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ต้องนึกถึงความซับซ้อน¹⁶

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตเห็นได้หรือเห็นได้ (visible) ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ซึ่งเป็นลักษณะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไร” (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไร” (What) ที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ ทั้งนี้การกำหนดความสามารถหรือสมรรถนะนั้นจะแบ่งออกเป็นมุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนาหรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับสารสนเทศแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการบริหาร/การจัดงาน (management skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ

¹⁶ ณรงค์วิทย์ แสงทอง, **มารู้จัก Competency กันเถอะ** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547), 27.

ระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ 2) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป ตามทักษะที่ต้องการของคนทำงาน

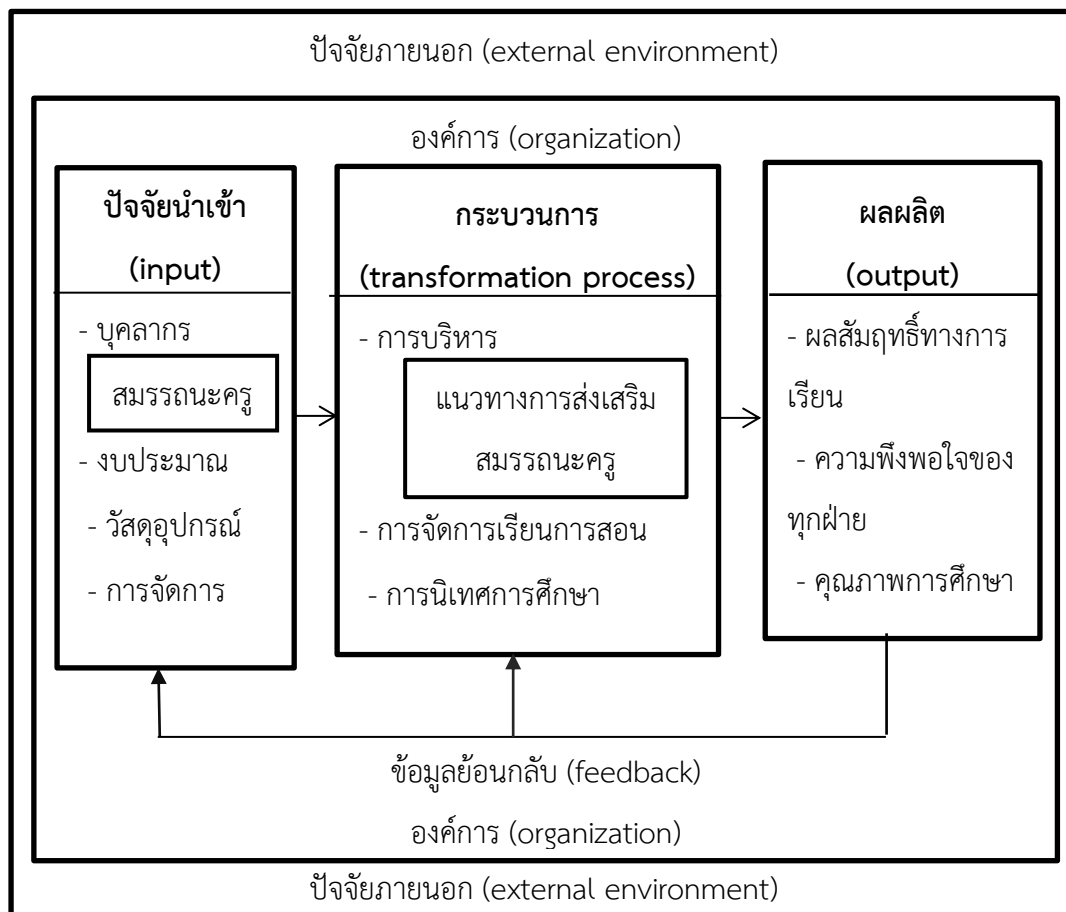
คุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป¹⁷

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมกัน เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง (Self-development) คือ การศึกษา การค้นคว้า การหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) คือ การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การเสริมแรง การให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกและพัฒนาการ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) คือ การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในตำแหน่งงานนั้น 6) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือ ความสามารถในการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน

¹⁷ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์, **Competency Dictionary** (พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2549), 22.

เป็นสิ่งสำคัญ ใช้พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 7) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือ ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ 8) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น เอกสารประจำวิชาเอก แลพการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 9) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลข้อมูล หาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์งานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 10) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจัดการการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ 11) การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative – building for Learning Management) คือ การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ¹⁸ จากแนวคิดและขอบข่ายทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิด ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

¹⁸สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (กรุงเทพฯ: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553), 25.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5 ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2007), 31 - 33.

: กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, 2553), 25

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุทธประชาอุปถัมภ์) โดยใช้แนวคิดสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน มี 6 สมรรถนะ สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ มีดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ มีดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2 ดังนี้

สมรรถนะครู
สมรรถนะหลัก (Core Competency)
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2. การพัฒนาผู้เรียน 3. การบริหารจัดการชั้นเรียน 4. การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5. ภาวะผู้นำครู 6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553),25

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคมและร่างกาย การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูกำหนดกรอบการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core competency) ของครูไทย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) หมายถึง สถานศึกษาขนาดกลางที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัย ถึง ระดับชั้น ประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 ตั้งอยู่ เลขที่ 70 ถนนคตกฤษ ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุทธประชาอุปถัมภ์) ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็น ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่างๆ ของ นักวิชาการศึกษา ตลอดจนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสาระสำคัญในบทนี้ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ความหมายสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ สมรรถนะครู ความหมายสมรรถนะครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) โดย นักวิชาการชื่อแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) อธิบาย ไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (motives) อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ภายใน (self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ความสำเร็จของส่วนราชการ¹⁹

¹⁹McClelland David, *Retrospective Commentary* (in Harvard Business Review, January-February, 1995), 133-39.

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (spencer and Spencer) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคล (underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (criterion reference) และการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (superior performance) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ (motive) หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง (self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นได้

4. ความรู้ (knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทางที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตอนหนักถึงความซับซ้อน²⁰

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (visible) ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ซึ่งเป็นลักษณะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ อธิบายถึงประเภทของลักษณะในองค์การในทุกหน่วยงานจะต้องมีร่วมกันไว้ดังนี้

²⁰ ณรงค์วิทย์ แสงทอง. **มาารู้จัก Competency กันเถอะ**. (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ ซีเนเตอร์, 2547)

1. สมรรถนะด้านสังคม (social competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ ที่เน้นในเรื่องของการทำงานร่วมกันเพื่อการประสานงานด้วยดี ซึ่งสมรรถนะตัวนี้จะมุ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กรการทำงานด้วยกันให้เป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่จะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ ในบางองค์กรก็อาจจะมีการกำหนดสมรรถนะส่วนบุคคล ที่ควรจะมีในตำแหน่งงานไว้เป็นพื้นฐานด้วย เพราะมองว่าจะมีส่วนช่วยเหลือให้งานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (leadership competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พูดถึงการเป็นผู้นำโดยทั่วไปมักเป็นสมรรถนะที่กำหนดสำหรับคนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือ หัวหน้างานว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรในตำแหน่งนั้น เช่น การวางแผน การนำเสนอ เป็นต้น

4. สมรรถนะในหน้าที่ (functional competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีในตำแหน่งนั้น โดยกำหนดว่าผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้นควรมีสมรรถนะใดที่สำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การเจรจาต่อรอง เป็นต้น²¹

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไร” (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไร” (What) ที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ ทั้งนี้การกำหนดความสามารถหรือสมรรถนะนั้นจะแบ่งออกเป็นมุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังต่อไปนี้

ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนาหรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการบริหาร/การจัดการงาน (management skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ 2) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน

²¹ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2548), 31-32.

(technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป ตามทักษะที่ต้องการของคนทำงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป²²

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือสมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งควรมีเพื่อให้ทำงานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กรหลายประการ ซึ่งนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

คาสติโล (Castillo) ได้กล่าว ถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตามสมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิตผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดีรวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงานกับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน²³

มอร์แกนและคณะ (Mogan and otherg) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุดในองค์กรคือการบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุ

²² ภูวิทย์พันธุ์, อภรณ์. Competency Dictionary.(พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2549).22

²³Castillo, “Defining Competencies,” Business Mexico.15(3) : 48.

เป้าหมายได้ก็คือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน²⁴

สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวิจัยพบว่าการพัฒนาคนคู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทัน เพราะซื้อหาได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ดังนี้ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPI) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะ (Competency) จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPI แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง 5) ป้องกันไม่ให้เกิดผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะ (Competency) แล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง²⁵

ชูชัย สมितिไกร กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร มีดังนี้ 1) ช่วยให้้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 3) นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators : KPI) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPI แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง 5) ป้องกันไม่ให้เกิด

²⁴Mogan and otherg , “Educational and Psychological Measurement” New York : Minnesota University.(2005)

²⁵สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์, "สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย," เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2560 เข้าถึงจาก www.competency.mju.ac.th/doc/6640.doc.

จากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนักแต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือ ความสามารถของเขาเอง 6) ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้นเพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น²⁶

นิสตาร์ก เวชยานนท์ ได้รวบรวมข้อมูลพบว่ามี 2 ปัจจัย ที่ทำให้แนวคิดสมรรถนะมีความสำคัญและนำไปสู่การนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

1) ความล้มเหลวของ โครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือความประพฤติส่วนบุคคลของพนักงานเป็นที่ทราบกันดีว่าองค์กรได้ลงทุนอย่างมากมาในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การให้การศึกษา การใช้วงจรคุณภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ทำให้องค์กรเสียทั้งเงินและเสียทั้งเวลา แต่ผลของการเปลี่ยนแปลงกลับไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ นอกจากนั้นตัวหัวหน้าเอง ก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อย่างดีที่ทำได้คือการอบรมแต่ก็ไม่สามารถเปลี่ยนกรอบความคิดของพนักงานได้เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมพนักงานก็กลับมามีพฤติกรรมเหมือนเดิม นักวิชาการ เช่น Beer ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าโครงการการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้มเหลวเพราะเราไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ทางที่องค์กรควรสร้างความต้องการสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้น

2) ความต้องการความสามารถและทักษะใหม่ๆที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษนี้ ผลการวิจัยของ Hendry และ Sparrow ในปี.ศ. 1988 พบว่าองค์กรในประเทศอังกฤษ 20 แห่ง ต้องเผชิญกับแรงกดดันไม่เฉพาะแต่ภายนอกองค์กรเท่านั้นแต่ต้องเผชิญกับแรงกดดัน จากภายในองค์กรด้วยในช่วงต้นทศวรรษ 1980 ได้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องปลดคนงานออกอย่างมากและลดงานทางด้านการศึกษาพนักงานใหม่ลงงานใหม่เกิดขึ้น แต่องค์กรขาดพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานแรงกดดันในด้านการแข่งขันทำให้ องค์กรต้องยอมรับว่าช่องว่างที่เกิดขึ้นเป็นเพราะองค์กรขาดพนักงานที่มีทักษะในช่วงปลาย ทศวรรษ 1980

²⁶ ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553).33

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ได้มีความสำคัญ ยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งทำให้แนวคิดของความสามารถ (competencies) มีความสำคัญมากขึ้น²⁷

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า “สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบ ช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ ผู้รับบริการต้องการได้²⁸

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (competency) หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องแสดงออกเป็นวิถีคิดหรือพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

ประเภทของสมรรถนะ

ในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ มีนักวิชาการได้จำแนกประเภทของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะกลุ่มต่างๆ รวม 6 กลุ่ม ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ (Achievement and Action) ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation) 2) การเอาใจใส่ต่อระเบียบ

²⁷ นิสตารค์ เวชยานนท์, Competency-Based Approach (กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟฟิโก ชิสเต็มส์ จำกัด, 2554), 33.

²⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ (กรุงเทพฯ: กพ, 2548), 15.

คุณภาพและความถูกต้อง (Concern for Order, Quality, and Accuracy) 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) 4) การแสวงหาข่าวสาร (Information Seeking)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริหารคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and Influence)

ประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้ 1) ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding) 2) การมุ่งสู่การบริการลูกค้า (Customer Service Orientation)

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and Influence) ประกอบด้วย

สมรรถนะ ดังนี้ 1) การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and Influence) 2) การตระหนักถึงองค์กร (Organizational Awareness) 3) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relational Building)

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1) การมุ่งพัฒนาคนอื่น (Developing Others) 2) การชี้นำ : การใช้อำนาจที่มีอยู่ตามตำแหน่ง และการยืนกราน (Directiveness : Assertiveness and Use of Position Power) 3) การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and Cooperation) 4) ภาวะการเป็นผู้นำ (Team Leadership)

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้ 1) การคิดเชิง

วิเคราะห์ (Analytical Thinking) 2) การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) 3) ความชำนาญการทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ และเทคนิค (Technical / Professional & Managerial Expertise)

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal Effectiveness) ประกอบด้วย สมรรถนะ

ดังนี้ 1) การควบคุมตนเอง (Self-control) 2) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Organizational Commitment)

สมรรถนะทั้ง 6 กลุ่มที่กล่าวมาข้างต้น บางกลุ่มสมรรถนะ มีความสัมพันธ์และความเชื่อมโยง

กับกลุ่มสมรรถนะอื่น เช่น สมรรถนะการมุ่งบริการลูกค้าเชื่อมโยงกับสมรรถนะการแสวงหาข่าวสารและความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น โดยกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันอาจมีกลุ่มสมรรถนะที่กล่าวไปแล้วข้างต้นคล้ายคลึงกันแต่นำหนักของความสำคัญของสมรรถนะแต่ละเรื่องแตกต่างกัน เช่น กลุ่มวิชาชีพและเทคนิค (Technical and Professional) เน้นสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุด กลุ่มอาชีพที่ให้บริการและช่วยเหลือคนอื่น (Helping and Service Workers) มีสมรรถนะด้านการใช้อิทธิพลและผลกระทบมีการมุ่งพัฒนาคนอื่นสูง กลุ่มบริหารมีสมรรถนะด้านการใช้อิทธิพลและผลกระทบกับด้านมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น²⁹

²⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการประเมิน

จิรประภา อัครบวร กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึง วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร 2) สมรรถนะการบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติหรือความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้ 3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และ สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)³⁰

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีและปฏิบัติการที่กลมกลืน 2) สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการที่สนับสนุนผลการดำเนินการดำเนินงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและสามารถวัดผลได้ 3) สมรรถนะใน ตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้ในเฉพาะตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน³¹

รัชนิวรรณ วณิชยธนม กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดณสำนัก ก.พ. ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป ได้จัดทำคอมพิเท็นซี โมเดล (Competency Model) ของระบบข้าราชการไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาค ข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงานตลอดจนพัฒนาศักยภาพใน ระยะยาว ซึ่งประเภทของสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนด ขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 1.2) การบริการที่ดี (Service Mind)

สมรรถนะครู. (กรุงเทพฯ: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553).25

³⁰ จิรประภา อัครบวร, **สร้างคนสร้างผลงาน** (กรุงเทพฯ กงพลพิมพ์, 2549).

³¹ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, **การค้นคว้าและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ** (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2549)..

1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 1.4) จริยธรรม (Integrity) 1.5) ความร่วม
 แร่งร่วมใจ (Teamwork) 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละ
 กลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถ
 ปฏิบัติงานภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 20 สมรรถนะ ดังนี้ 2.1) การคิด
 วิเคราะห์ (Analytical Thinking) 2.2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) 2.3) การ
 พัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing Others) 2.4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding
 People Accountable) 2.5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) 2.6) ความเข้าใจข้อ
 แตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) 2.7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Under
 standing) 2.8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) 2.9) การ
 ดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) 2.10) ความถูกต้องของงาน (Concern for Order) 2.11) ความ
 มั่นใจในตนเอง (Self Confidence) 2.12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) 2.13) ศิลปะสื่อสาร
 จูงใจ (Communication and Influencing) 2.14) สภาวะผู้นำ (Leadership) 2.15) สุนทรียภาพ
 ทางศิลปะ (Aesthetic Quality) 2.16) วิสัยทัศน์ (Visioning) 2.17) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ
 (Strategic Quality) 2.18) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) 2.19) การ
 ควบคุมตนเอง (Self Control) 2.20) การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)³²

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะ แบ่ง
 ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่
 กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมกัน เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน
 ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) คือ
 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ มีความริเริ่ม
 สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุง พัฒนา
 ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจ ความเต็มใจ
 และการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของ
 ผู้รับบริการ 3) การพัฒนาตนเอง (Self-development) คือ การศึกษา การค้นคว้า การหาความรู้
 ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งมีการสร้างองค์ความรู้
 และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) คือ การให้

³²รัชชวีรธณ วนิชย์ถนอม, สมรรถนะในวันวาน วันนี้ และพรุ่งนี้ ในพระราชบัญญัติ
 ระเบียบระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่ (กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2550).

ความร่วมมือ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การเสริมแรง การให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัว เข้ากับผู้อื่น การแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง สมาชิกและพัฒนาการ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) คือ การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และ อุปนิสัยที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายใน ตำแหน่งงานนั้นๆ ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือ ความสามารถในการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบ การเรียนรู้ให้สอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การวัดผลและการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด 2) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือ ความสามารถในการ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเอกสารประจำชั้น เอกสารประจำวิชาเอก และการกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลข้อมูล หาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถ วิเคราะห์งานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 5) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาจัดการ การเรียนรู้ให้มีคุณภาพ 6) การสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

(Relationship and Collaborative –Building for Learning Management) คือ การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ³³

ณรงค์วิทย์ แสวงทอง จำแนก สมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำอะไรสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกเขาสามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่อง หรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal competency ว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล³⁴

อารณ์ ภูมิวิทยพันธุ์ จำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์การต้องการให้มี 2) สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่างๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Role-Based) 3) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะงานต่างๆ (JobBased) หน้าที่ที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency 4) สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ

³³ กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.** (กรุงเทพฯ: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553).25

³⁴ณรงค์วิทย์ แสวงทอง, **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ** (กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ ,2547),27.

และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน³⁵

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมีแนวทางจำแนกได้หลายแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติอย่างโดดเด่น จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิด Competency³⁶

เทียน ทองแก้ว จำแนกสมรรถนะได้เป็น 5 ประเภท คือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรมและนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น 3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องไฟฟ้าหรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น 4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ

³⁵ อภาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, **Competency Dictionary**. (กรุงเทพฯ เอช อาร์ เซ็นเตอร์ ,2548).22

³⁶ พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ, การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1 มหาสารคาม: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2554), 42.

และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น 5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีความสามารถทางปราบปราม เป็นต้น³⁷

ความหมายของสมรรถนะครู

คุณภาพการปฏิบัติงานเป็นคุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (motives) อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ภายใน (self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ³⁸

สมรรถนะ (Competency) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่าความสามารถ³⁹ และจากพจนานุกรม American Heritage Dictionary ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือสภาพ หรือคุณภาพ หรือความสามารถนอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ดังนี้

³⁷เทียน ทองแก้ว, "สมรรถนะ Competency หลักการและแนวปฏิบัติ," เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2560 เข้าถึงจาก www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc

³⁸David McClelland, *Retrospective Commentary*, in Harvard Business Review (January-February, 1995), 138-139

³⁹ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เองในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554* (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2556), 1169.

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบซึ่งแมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าสมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ทักษะและทัศนคติแรงจูงใจ⁴⁰

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (spencer and spencer) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ เช่น เหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม⁴¹

โบบาทซิส (Boyatzis) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย แรงขับ บุคลิกภาพที่ถาวรการมีภาพลักษณ์และบทบาททางสังคมรวมถึงความรู้และทักษะที่คนมีและเอามาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีกว่าคนอื่น⁴²

แพร์รี่ (Pary) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา⁴³

⁴⁰David C.McClelland, **Testing for competence rather than for intelligence** (American Psychologist, 28,1973), 1-14

⁴¹A.Mitrani,M.DalZiel, and D. Fill, **Competency Based Human Resource Management: Value Driven Strategies For Recruitment, Development and Reward** (London : McGraw-Hill,1992), 11

⁴²Richard E. Boyatzis, **The Competent Manager** (New York : John Wiley & Son, 1982),2, อ้างถึงในนิสตาร์ก เวชยานนท์, Competency based approach, พิมพ์ครั้งที่4 (นนทบุรี: เดอะกราฟิโก ชิสเต็มส์, 2553),93

⁴³Scott B.Parry, **Evaluation The Impact of Training** (New York : John Wiley & Son, 1978),7

เซอร์มอน (Shermon) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴⁴

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร⁴⁵

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กล่าวว่าความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴⁶

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น⁴⁷

เดชา เตชะวัฒนไพศาล กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานเราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่า

⁴⁴Ganesh G. Shermon, *Competencies Based HRM : A Strategic Resource for Competencies Mapping* (New Delhi : Tata McGraw-Hill,2004), 591-611.

⁴⁵ พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*(กรุงเทพฯ :บริษัท พริกหวานกราฟฟิค, 2551),16-23.

⁴⁶พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ.*การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1 มหาสารคาม: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2554).42

⁴⁷สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning* (พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด, 2549).

คุณสมบัตินี้หรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร⁴⁸

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดเว้นการ กระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย⁴⁹

สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม ของครูที่จะเป็นประโยชน์ต่อครูในการประกอบวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดพัฒนาการของนักเรียนในทุกๆด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกายนอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้กล่าวถึง สมรรถนะครู ไว้ดังนี้

โคเกอร์ (Coker) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครูว่า หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ ครูที่สามารถแก้ปัญหาในด้านใดได้ก็เรียกว่า มีสมรรถนะในด้านนั้น ดังนั้นครูที่มีสมรรถนะสูง จึงเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาทุกชนิด⁵⁰

ฮอลล์ และ โจนส์ (Hall and Jones) ได้จำแนกสมรรถนะของครูทั่วไปออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. สมรรถนะด้านปัญญา (cognitive competencies) เน้นด้านความรู้ เชี่ยวชาญ และ ความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอน การวิเคราะห์ โปรแกรมและหลักสูตร
2. สมรรถนะทางด้านอารมณ์และจิตใจ (affective competencies) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับ ค่านิยม เจตคติ ความสนใจ และความซาบซึ้งในอาชีพครู
3. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการ (performance competencies) เป็นสมรรถนะด้านการสอน การจัดสื่อการสอน การตั้งคำถามซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานจากข้อ 1
4. สมรรถนะด้านผลการสอน (consequence or product competencies) เป็นสมรรถนะที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน

⁴⁸เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, *Competency-based Human Resource Management* วารสารการบริหารคน ตุลาคม – ธันวาคม 2543, no. 21.

⁴⁹อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ, "การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล," วารสารบริหารคน, 21 (ตุลาคม – ธันวาคม 2543).

⁵⁰Coker H, "Identifying and Measuring Teacher Competencies : The Carroll Country Project," *Journal of Teacher Education* (1976).

5. สมรรถนะด้านการศึกษาค้นคว้า (exploration competencies) เป็นสมรรถนะที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่มีคุณค่าในตัวครู⁵¹

พระเทพวิสุทธิเมธี อธิบายความหมายและความเป็นมาของครูว่า คำว่า ครูในสมัยโบราณในประเทศไทยอินเดีย ซึ่งเป็นเจ้าของคำนี้เป็นคำที่สูงมาก เป็นผู้เปิดประตูดวงวิญญาณ แล้วก็ทำให้เดินทางวิญญาณ ไปสู่คุณธรรมเบื้องสูง เป็นเรื่องจิตใจโดยเฉพาะมิได้หมายถึงเรื่องทางวัตถุ หรือมรรยาท หรือแม้แต่อาชีพ จึงมีครูน้อยมาก ครูนั้นมักจะไปทำหน้าที่เป็นปุโรหิตของพระราชา หรืออิสระชนซึ่งมีอำนาจวาสนา มีหน้าที่การงานอันใหญ่หลวง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 อธิบายว่า ครูคือผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้คำจำกัดความไว้ในมาตรา 4 ว่า ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน⁵²

สาโรช บัวศรี กล่าวว่า ครูที่มีสมรรถนะ คือ ครูที่สามารถทำการสอนได้อย่างดี ต้องรู้จักจิตวิทยา รู้วิธีสอน รู้สิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับการสอนสามารถปกครองแนะนำและอบรมลูกศิษย์ได้มีความสามารถในการทำกิจกรรมของโรงเรียน ได้มีความสามารถในการติดต่อกับคนในชุมชนได้ สามารถเป็นครูชั้นอาชีพได้ คือสามารถที่จะกล่าวอธิบาย ได้เสียง และเขียนเกี่ยวกับอาชีพได้⁵³

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดกรอบสมรรถนะครู เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนจำนวน 9 ด้าน ได้แก่ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการ เรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู⁵⁴

⁵¹ G.E.Hall, and H.L. Jones, **Competencies Based Education** (New York : Prentice-Hall, 1976),48.

⁵²พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่116**, ตอนที่74ก, (19 สิงหาคม 2542), 16.

⁵³ สาโรช บัวศรี, **จริยธรรมศึกษา** (กรุงเทพฯ: คุรุสภา, 2526).

⁵⁴ สำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ, **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2548), 8.

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะครู

แบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ (McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (motives) อุปนิสัย (traits) ภาพลักษณ์ภายใน (self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ⁵⁵

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core competency) ของครูไทย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

⁵⁵David McClelland, *Retrospective Commentary*, in Harvard Business Review (January-February, 1995), 138-139

ตัวบ่งชี้ 1.1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงานรายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2) การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3) กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

ตัวบ่งชี้ 1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน รายการพฤติกรรม คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ 1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2) พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

สมรรถนะที่ 1 เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสมกับการเป็นครูมืออาชีพได้ อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ในงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนพบว่า ครูอาวุโส ครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกล และครูในโรงเรียนที่ผู้บริหารขาดความสนใจพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง ครูจะขาดสมรรถนะในบางตัวบ่งชี้ เช่น ตัวบ่งชี้ที่ 2 ที่เกี่ยวกับ “ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้” “ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้” และ “แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง” นั้นมีปัญหามาก นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ 4 เป็นอีกตัวบ่งชี้หนึ่งที่ครูที่กล่าวข้างต้นขาด

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนร่วมเมื่อมีโอกาส 2) เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย
 1) ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2) ปรับปรุงและพัฒนา
 ระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 2 เป็นสมรรถนะเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสมบูรณ์ แต่หากวิเคราะห์
 อย่างลึกซึ้งจะพบว่า สมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะพื้นฐานวัฒนธรรมไทยที่คนไทยมีน้ำใจให้บริการอยู่แล้ว
 อย่างไรก็ตาม หากมองว่าครูต้องให้บริการทุกอย่างและเกินความพอดี ผู้เขียนเห็นว่า จะก่อให้เกิดเป็น
 ภาระเป็นปัญหาของครู ทำให้ครูบริการงานอื่นมากและเป็นผลเสียต่องานวิชาการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหา
 ความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้
 และ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
 รายการพฤติกรรม คือ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่
 หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ 3.2 การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
 รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้
 ทันสมัย 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย
 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2) ให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและ
 ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3) มีการขยายผลโดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 3 เป็นสมรรถนะที่น่าสนใจมาก เนื่องจากจะทำให้ครูพัฒนาตนเอง ให้ทันสมัย
 ซึ่งทางราชการมีนโยบาย สนับสนุน ส่งเสริมในรูปแบบต่างๆ ดังที่กล่าวถึงในบทก่อน ประเด็นตัวบ่งชี้
 1 ที่ว่า “การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง” นั้น ส่วนใหญ่พบว่า
 ประโยชน์และคุณภาพที่เกิดจากการประชุมสัมมนาค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ใช้ เนื่องจาก
 จะนิยมเร่งรีบจัดในช่วงปลายปีงบประมาณและจะจัดในโรงแรมแทนที่จะจัดในโรงเรียนซึ่งน่าจะเสีย
 งบประมาณน้อยกว่า แต่ได้คุณประโยชน์คุ้มค่ามากกว่า หากจะจัดประชุมสัมมนาให้ได้ผลต่อวิชาการ
 มากกว่านี้ ผู้เขียนเสนอแนะให้จัดการจัดประชุมเสนอผลงานวิชาการ (conference) ที่ครูได้คิดค้น
 วิจัยหรือพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพตามบริบทของตนเอง มากกว่าเพียงจัด
 สัมมนา ตัวบ่งชี้ 3 ที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย นับเป็นตัวบ่งชี้ที่จะสร้าง

ความรับผิดชอบ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากครูที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันคือครูที่มีความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ การสะท้อนคิด (reflection) และการมีเครือข่ายเป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งนำไปสู่การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างกว้างขวาง

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ 4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3) ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน รายการพฤติกรรม คือ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย รายการพฤติกรรม คือ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่างๆ

ตัวบ่งชี้ 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม รายการพฤติกรรม คือ แสดงบทบาทหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

ตัวบ่งชี้ 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 4 เป็นสมรรถนะที่หากมองย้อนประวัติศาสตร์เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในชนบท จะพบว่า ชาวชนบทอยู่ร่วมกันแบบอาศัย พึ่งพากัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เช่น เมื่อจะสร้างบ้าน สมาชิกในหมู่บ้านจะร่วมด้วยช่วยกันทำงานตามความสามารถ บางคนอาจเก่งการออกแบบ วางแผน บางคนเก่งด้านการชุด เเจาะ เลื่อย บางคนเก่งด้านการป็นชั้นบนที่สูง บางคนเป็นเพียงลูกมือที่ต้องเรียนรู้ (apprenticeship) จากผู้รู้เพื่อที่จะได้สืบสานเทคนิควิธีต่อไป แต่หลังจากที่ประเทศไทยเข้าสู่ยุคการ

เข้าโรงเรียนและต้องแก่งแย่งงานกันทำ ความร่วมมือดังกล่าวก็หายไป เราจึงต้องเรียนรู้วิธีการทำงานแบบทีมจากฝรั่ง และการทำงานเป็นทีมนับว่าเป็น soft skills ที่ทุกคนพึงมี

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 5.2 มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดประหยัด 2) ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3) ปฏิบัติตนตามหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4) ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตน / ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะกับสถานะของตน 2) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3) เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2) มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

หากวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ในสมรรถนะที่ 5 เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผลงานวิจัยจำนวนมาก บ่งชี้ว่าเป็นสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานขาดมาก โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ 2 ในด้าน “ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด” การตรงต่อเวลานับเป็นปัญหาพื้นฐานสำหรับคนไทยอาจฝังรากลึก เนื่องจากคนไทยชอบสบายๆ มากกว่าการเร่งรีบแต่เมื่อสังคมเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์และมีการแข่งขันระดับโลกมากขึ้น เราจึงพบปัญหาการไม่ตรงต่อเวลาค่อนข้างสูง จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนในระดับวิทยาลัยเทคนิคและ

อาชีพศึกษา พบปัญหาที่ค่อนข้างยากต่อการพัฒนาได้ในสถาบันการศึกษาคือ Behavioral skills หรือ พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ในงาน แต่พฤติกรรมเหล่านี้ของ นักเรียนนักศึกษาดีขึ้นหลังจากผ่านการฝึกงาน (apprenticeship) แล้ว เนื่องจากสถานประกอบการมี กฎ ระเบียบเข้มงวด ทำให้นักเรียน นักศึกษาต้องปฏิบัติตามกฎเหล็กนั้นมิฉะนั้นจะไม่ผ่านการฝึกงาน ในส่วนของ “การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด” ส่วนใหญ่จะคุ้นเคยกับการได้ยินคำพูดที่ว่า “แย่งกันใช้อย่างฟุ่มเฟือยหากเป็นของหลวง” ผู้เขียนสังเกตเห็นว่าทุกห้องน้ำจะมีป้ายเขียนว่า “ปิดไฟก่อนออกจากห้องน้ำ” แต่ไม่พบว่าห้องน้ำสาธารณะ (ในมหาวิทยาลัย) ไฟปิดแต่อย่างใด จากตัวอย่างที่กล่าวจึงนำไปสู่การสรุปว่า หากบุคลากรมีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร น่าจะทำให้องค์กรและประเทศชาติมีความเจริญมากกว่านี้

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

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

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่าง สอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรรายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) สร้าง/พัฒนา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2) ประเมินการใช้ หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความรู้ ความสามารถ ในการออกแบบการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) ออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการ เรียนรู้ 4) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5) มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่าง

เหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง /พัฒนา

ตัวบ่งชี้ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสรรถนะของผู้เรียน 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ 2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ออกแบบวิธีการประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4) นำผลการประเมินผลการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 1 เป็นสมรรถนะที่อาจกล่าวได้ว่า “เป็นตัวตนของครูเพื่อวิชาชีพครู” หากดูตัวบ่งชี้จะพบว่า แต่ละตัวบ่งชี้ล้วนต้องได้รับการขัดเกลา (socialized) ฝึกอบรม (pre-service) จากกระบวนการฝึกหัดครู สมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้ เช่น ตัวบ่งชี้ 1 ตัวบ่งชี้ 2 และ 3 ครูต้องได้รับการสอน ต้องอาศัยวิชาความรู้พื้นฐานจากหลายวิชา เช่น วิชาหลักสูตร กลุ่มวิชาพื้นฐาน การศึกษา จิตวิทยาและฝึกปฏิบัติการสอน เป็นต้น ในขณะที่ตัวบ่งชี้ 4 จะได้รับความรู้การฝึกปฏิบัติจากกลุ่มวิชาสื่อและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับตัวบ่งชี้ 5 จะได้รับความรู้และฝึกปฏิบัติจากกลุ่มวิชาวัดผลประเมินผล ดังนั้น “การเป็นครูที่ดีไม่ใช่ใครก็ทำได้และควรเลือกเฉพาะผู้ที่มีสติปัญญาดีขึ้นไป” ดังที่ประเทศฟินแลนด์ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาระดับโลกมาแล้ว

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 2) จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน รายการพฤติกรรม คือ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน 2) จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย

ตัวบ่งชี้ 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียนคณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2) นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3) จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5) ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

สมรรถนะที่ 2 มุ่งเน้นการเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีความเพียบพร้อมเพื่อสามารถขัดเกลาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีเครื่องมือพร้อมที่จะออกไปเผชิญสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสามารถทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคมและประเทศชาติ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน 3) ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

ตัวบ่งชี้ 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา รายการพฤติกรรมประกอบด้วย 1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน 2) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2) แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3) ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 3 เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงความพร้อมในการเป็น “ครูอาชีพ” คือจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนั้นครูควรเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อนำไปวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง และนำไปสู่การออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยส่วนรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห่องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ 4.1 การวิเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาะบุสภาพปัจจุบัน 3) มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ 4.2 การสังเคราะห์ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2) มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3) มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 4 เป็นสมรรถนะเสริมเติมแต่งเพื่อให้ครูเป็น “ครูมืออาชีพ” ที่ต้องมีการวิเคราะห์ ค้นคว้า วิจัยเพื่อทำความเข้าใจสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริงซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่าง สมบูรณ์

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (adult development) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาทบทวนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก ต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2) เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความ คิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3) กระตุนใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (dialogue) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดย มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2) มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3) สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agency) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนานวัตกรรม 3) กระตุนผู้อื่นให้มีความรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อ พัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ 4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมได้

ตัวบ่งชี้ 5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (reflective practice) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการ เรียนรู้ 2) สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วม ในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3) ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงาน ของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ 5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (concern for improving pupil achievement) รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทหายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2) ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4) ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้านรวมถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 เป็นสมรรถนะที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และมุ่งเน้นในการพัฒนาตนเองจากการนำประสบการณ์จากการทำงานมาพิจารณาให้รอบคอบว่ามีจุดบกพร่องหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้ใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาตนเองต่อไป เช่นในตัวบ่งชี้ 4 ที่ว่า “พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้” และ “สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ” นอกจากนี้ยังให้ยอมรับนำข้อมูลจากภายนอกมาเป็นฐานไตร่ตรองอีกด้วย เช่น ในตัวบ่งชี้ 5 “ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง” เป็นต้น

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative – building for learning management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 6.1 การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม ประกอบด้วย 1) กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน 2) ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 3) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ รายการพฤติกรรม คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จากสมรรถนะและตัวบ่งชี้

สมรรถนะที่ 6 เป็นสมรรถนะที่เรียกได้ว่า เป็นแนวทางนำไปสู่ข้อมูลสนับสนุนงานการจัดการเรียนการสอนหรือเป็น soft skills โดยแท้เนื่องจากเป็นสมรรถนะเสริมเพื่อการเรียนรู้แหล่งชุมชนซึ่งมี

ความสำคัญและเป็นต้นตอของพฤติกรรมของนักเรียน ครูควรใช้โอกาสการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้ปกครองเพื่อประโยชน์การเรียนรู้ และการขอความร่วมมือดูแลให้การสนับสนุนนักเรียนในปกครองเมื่อนักเรียนอยู่ที่บ้าน⁵⁶

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดไผ่ล้อม(พุลประชาอุปถัมภ์)

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนวัดไผ่ล้อม(พุลประชาอุปถัมภ์) ที่ตั้ง 70 ถนน คตกลุข ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัด นครปฐม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฯนครปฐม เขต 1 โทร : 0-3425-4582 โทรสาร : 0-3425-4582 e-mail : pilom02@hotmail.com เปิดสอนระดับชั้น ปฐมวัย ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เนื้อที่ 7 ไร่ 3 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ ตำบลพระปฐมเจดีย์ และตำบลห้วยจรเข้ม

โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) สาเหตุที่ได้ชื่อโรงเรียนว่า “โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)” ก็เนื่องมาจากโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่เขตของวัดไผ่ล้อม ส่วนคำว่า “ พูล ” นั้น เป็นชื่อเจ้าอาวาสวัดไผ่ล้อม ซึ่งให้การสนับสนุน และอุปการะโรงเรียนเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ตั้งแต่ต้น จึงใช้ชื่อของท่านร่วมกับประชาชนว่า “ พุลประชาอุปถัมภ์ ” ต่อท้ายนามโรงเรียน แต่เดิมสถานที่ตั้งวัดไผ่ล้อมนี้ มีต้นไม้เล็กใหญ่ขึ้นหนาแน่นเป็นป่า ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ได้อพยพพวงมอญมาอาศัยอยู่ที่ป่าแห่งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อมาทำอิฐ สำหรับบูรณะองค์พระปฐมเจดีย์ ซึ่งชำรุดทรุดโทรมมาก ในบริเวณนี้ไม่มีวัดที่จะทำพิธีทางศาสนา จึงได้รวบรวมทรัพย์สินสร้างวัดขึ้นมา ณ บริเวณป่าไผ่ จึงตั้งชื่อวัดนี้ว่า “ วัดไผ่ล้อม ” ต่อมาประชาชนมีความต้องการที่จะสร้างโรงเรียนประจำตำบลขึ้นมา ท่านหลวงพ่อบุญรอดได้อนุญาตให้ใช้บริเวณวัดส่วนหนึ่งสร้างเป็นโรงเรียนขึ้นมา ได้ชื่อว่า “ โรงเรียนวัดไผ่ล้อม(พุลประชาอุปถัมภ์) โดยทางวัดมอบที่ดินให้ตั้งโรงเรียนเป็นพื้นที่ 7 ไร่ 3 งาน 95 ตารางวา

ปัจจุบันโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียน 901 คน มีครูทั้งสิ้น 37 คน ภารโรง 4 คน

⁵⁶กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (กรุงเทพฯ: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553),25

ข้อมูลทั่วไป

วิสัยทัศน์

“นักเรียนโรงเรียนวัดไผ่ล้อมฯ เป็นคนดี มีคุณธรรม นำด้านวิชาการ สืบสานวัฒนธรรมไทย ใฝ่การเรียนรู้ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข”

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

“ยิ้ม ทักทาย ไหว้สวย”

คำขวัญประจำโรงเรียน

“ซื่อสัตย์ กตัญญู ใฝ่เรียนรู้ เชิดชูรักชาติไทย”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้นักเรียน รักการอ่าน การแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
2. ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีทักษะทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะสาระคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่ออนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดั่งงามของนักเรียน
5. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน

เป้าหมาย

1. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เช่น ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องเรียน อิเล็กทรอนิกส์ ห้องเรียน Active Room ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดไอที ห้องปฏิบัติการทางภาษาห้องวิทยาศาสตร์และห้องพัฒนาการเด็กปฐมวัยให้พร้อมใช้
 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านอย่างต่อเนื่อง
 3. นักเรียนมีผลพัฒนาการทางวิชาการสูงขึ้นโดยเฉพาะสาระภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ
 4. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของโรงเรียน
 5. นักเรียนมีจิตสำนึกรัก ภาควุมิใจในขนบธรรมเนียม ประเพณีในท้องถิ่นของตน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ดังนี้

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

ข้อมูลนักเรียน

ตารางที่ 1 จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์)

ระดับชั้น	ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล 1	43	48	91
อนุบาล 2	35	52	87
ประถมศึกษาปีที่ 1	55	56	111
ประถมศึกษาปีที่ 2	44	50	94
ประถมศึกษาปีที่ 3	54	65	119
ประถมศึกษาปีที่ 4	70	62	132
ประถมศึกษาปีที่ 5	63	63	126
ประถมศึกษาปีที่ 6	70	71	141
รวมทั้งสิ้น	434	407	901

ข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2559

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นราภรณ์ วงศ์พระคุณ ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน ต่อการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁵⁷

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁸

ปาริชาติ สันติเลวพงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

⁵⁷นราภรณ์ วงศ์พระคุณ, "การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย " (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2555), ง.

⁵⁸จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์, "คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556), ง.

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีเพศและอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะหลักโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานประเภทโรงเรียนแตกต่างมีสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีสมรรถนะหลักโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁵⁹

อิสหาก นุ้ยโต๊ะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนและครูอิสลามที่มีตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทล โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶⁰

อรวรรณ ค่ายอด ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราขบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราขบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราขบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional

⁵⁹ปารีชาติ สันติเลพงษ์, "การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 2556), ง.

⁶⁰อิสหาก นุ้ยโต๊ะ, "สมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทล" (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556), ง.

Competency) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶¹

กัญญ์วรา ผลเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶²

ปิยนุช แสงนาค ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่

⁶¹อรุวรรณ คำยอด, "สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 " (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2555), ง.

⁶²กัญญ์วรา ผลเจริญ, "การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), ง.

พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶³

พรรณษรณม์ มุลวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 แบ่งเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ 1.1 สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 1.2 สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามลำดับ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 แบ่งเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ 2.1 สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

⁶³ ปิยนุช แสงนาค, "สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2559), ง.

ครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2 สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁶⁴

อังคณา บุญพามี ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶⁵

ฉันทนา บุญมาก ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี และให้ได้สมรรถนะครูแกนกลางของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาจำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริการที่ดีและการพัฒนาตนเอง มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) สมรรถนะ

⁶⁴พรพรพรรณ มุลวงศ์, "สมรรถนะของครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 2558), ง.

⁶⁵อังคณา บุญพามี, "การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

ประจำสายงานของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียง ลำดับตามสมรรถนะในแต่ละด้านจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับ ชุมชน การพัฒนาผู้เรียนและภาวะผู้นำครูมีสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 3) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ⁶⁶

สมฤทัย อยู่รอด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงาน มหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี มีความคิดต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมหาวิทยาลัย(สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักใน ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึด มั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน การทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 3) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีข้อเสนอแนะ 3.1) ควร ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน 3.2) ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย

⁶⁶ฉันทนา บุญมาก, "สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา" (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555), ง.

(สายสนับสนุน) กับระดับสมรรถนะที่คาดหวังเพื่อนำช่องว่างความแตกต่างมาปรับใช้ในการพัฒนาระดับสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)⁶⁷

อินทิรา อินทโชติ ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1.สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรับตัวในการทำงาน ภาวะผู้นำในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2.การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า 2.1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านภาวะผู้นำในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน⁶⁸

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า สมรรถนะครูเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) จริยธรรม (Ethical) ความชำนาญ (Expect) บุคลิกภาพ (Personality) ค่านิยม (Popularity) ศักยภาพ (Potential) แรงจูงใจ (Motive) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตาม

⁶⁷สมฤทัย อยู่รอด, "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี" (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555), ง.

⁶⁸อินทิรา อินทโชติ, "การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร" (ปริญาญการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555), ง.

เกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับครูทั้งระบบ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) โดยยึดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น

งานวิจัยต่างประเทศ

แอนา เบลน โอ โนเบล นาโน (Ana Belen O.Nobel – Nano) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของโครงการการศึกษาข้อมูลด้านเทคโนโลยีเขต 1 จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารในเขตพื้นที่ที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างของการทำการศึกษาวิจัยมีสมรรถนะด้านองค์ความรู้และความเข้าใจในคุณลักษณะและบทบาทในการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย คณาจารย์ในคณะมีระดับสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของสมรรถนะของผู้บริหารคณะ พบว่าการพัฒนาการเรียนรู้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ กลยุทธ์การใช้อำนาจ และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในระดับน้อย⁶⁹

เกย์และเมอร์เรท (Graye and Murat) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยที่แตกต่างของบุคคลและวัฒนธรรมในการทำงาน ดังนั้น หากมีการจัดการที่เหมาะสมก็สามารถเสริมสร้างงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้⁷⁰

แซนเลอร์ (Chandler) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเอง การฝึกฝนความชำนาญ และความแตกต่างของความรู้ของนักศึกษาจิตวิทยากฎหมาย ผลการวิจัย

⁶⁹ O.Noble – Nano Ana Belen, "Competency of Information Technology Education Program in Regionn 1 : Implementat to Quality Education" (Saint Louis University Bonifacio St.,Baguio city, 2008), Abstract.

⁷⁰ Graye and Murat, "Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context," (2006), 72-91.

พบว่า นักศึกษาและภาพรวมของโปรแกรมมีสมรรถนะในระดับสูง การรับรู้เรื่องการฝึกฝนความชำนาญมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะการสอน ครูเพศหญิงมีสมรรถนะการสอนดีกว่าครูเพศชาย โดยเพศมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติกับสมรรถนะการสอนไม่มีความสัมพันธ์กัน และความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการสอนกับสมรรถนะการสอนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷¹

แฮมเดน และคณะ (Hamdan and et al.) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทดสอบสมรรถนะการสอนของครูชาวมาเลเซียในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะการสอน ครูเพศหญิงมีสมรรถนะการสอนดีกว่าครูผู้ชาย โดยเพศมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติกับสมรรถนะการสอนไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับสมรรถนะการสอนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่คุณวุฒิกับสมรรถนะการสอนไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷²

ออน (Onn) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสมรรถนะสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 50 ส่วนสมรรถนะที่ต่ำที่สุด คือ การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ การนิเทศกำกับและติดตามครู และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ 29 – ร้อยละ 39⁷³

⁷¹D.S. Chandler, "The Relationship between Self-Appraisal, Professional Training and Diversity Awareness among-Forensic Psychology Student : A Pilot Formative Evaluation," เข้าถึงเมื่อ 23 กันยายน 2560 เข้าถึงจาก, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505031.pdf>

⁷²M.G Najib A.R. Hamdan, and L.H.L.Ting "Teaching Competency Testing among Malaysian School Teachers," *European Journal of School Sciences*, no. 12(4) (2010): 610-16.

⁷³ Onn S.B.S, "Competencies of Secondary School Heads of Departments : Implications on Continuous Professional Developmen," *European Journal of Social of Social Sciene*, no. 14(3) (5 june 2010): 464-69.

จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องสมรรถนะครูทั้ง 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าทุกสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่ได้นำเสนอมาตามลำดับนี้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครูตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ความสามารถของครูที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ ซึ่งสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน สำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดึงขีดความสามารถที่ซ่อนเร้นของตนเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติและบริหารงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน มี 6 สมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยเรื่องสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) 2) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) เพื่อจำแนกข้อมูลแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) วิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครู ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดแนวทางและรายละเอียดต่างๆ ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและการจัดเตรียมโครงการ โดยการศึกษาจากเอกสารตำรา กฎระเบียบ ข้อมูลสถิติต่างๆ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จัดทำโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบ และอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัย สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยการนำเครื่องมือไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากประชากรแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์

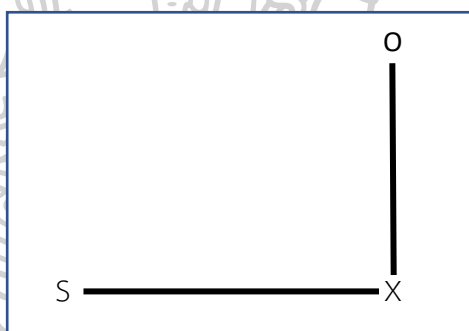
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย เป็นขั้นตอนจัดทำร่างรายงานผลเสนอต่อกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ จัดทำรายการเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งแสดงด้วยแผนผัง (diagram) ดังนี้



เมื่อ	S	หมายถึง	ประชากรที่ศึกษา
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ข้าราชการครู โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู จำนวน 34 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียด ต่อไป

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยส่วนรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative – building for learning management) หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นทั้งภาครัฐ และเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้มี 2 ประเภทคือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ

5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)⁷⁴ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับสูง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับต่ำ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับต่ำที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริม 11 ด้าน จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) 11 ด้าน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

⁷⁴ Rensis Likert, **New pattern of Management** (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961),74

การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามสมรรถนะครู ตามกรอบแนวคิดการประเมินสมรรถนะครูโดยผ่านกระบวนการตรวจสอบความตรงความเชื่อมั่นของเนื้อหาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์โดยพัฒนาและออกแบบเครื่องมือจากกรอบแนวคิดการประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเพิ่มเติมแบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)
3. ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียน
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามเป็นการล่วงหน้า
3. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้เก็บแบบสอบถาม กลับคืนมาแล้วผู้วิจัยก็พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบทดสอบมาตรวจรวบรวมคะแนน นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบรวบรวมข้อมูลคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย และเมื่อเก็บแบบสัมภาษณ์ นำแบบสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์และส่งเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบคำถามการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) สถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁷⁵ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับสูงที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดนำวิเคราะห์หาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

⁷⁵ John W. Best, **Research in Education** (Englewood Cliff,N.J. :Prentice Hall Inc., 1970),190

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) 2) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) เพื่อจำแนกข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามสมรรถนะครู และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากร โดยใช้ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู จำนวน 34 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับมา 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และได้รับแบบสัมภาษณ์กลับมา 10 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย และการสังเคราะห์เนื้อหา แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) 34 คน โดยแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ค่าความถี่ (f) และร้อยละ (%) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	4	11.76
หญิง	30	88.24
รวม	34	100.00

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 - 30 ปี	2	5.88
31 - 40 ปี	10	29.41
41 - 50 ปี	6	17.65
50 ปีขึ้นไป	16	47.06
รวม	34	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	22	64.71
ปริญญาโท	11	32.35
ปริญญาเอก	1	2.94
รวม	34	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	2.94
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	2	5.88
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	8	23.53
ครู	23	67.65
รวม	34	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	6	17.65
10 - 20 ปี	9	26.47
21 - 30 ปี	4	11.76
30 ปีขึ้นไป	15	44.11
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.37$) ด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูงที่สุด 1 ด้าน คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.40$) และระดับสูง มี 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.48$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.37$) การบริการที่ดี ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.38$) และการพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.40$) และด้านสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.46$) การพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.40$) ภาวะผู้นำครู ($\mu = 4.2$, $\sigma = 0.49$) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.32$) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.49$) และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.37 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประจำอุปถัมภ์) โดยภาพรวม

(N=34)

ด้าน	สมรรถนะครู			
	สมรรถนะหลัก (Core Competency)	μ	σ	ระดับ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.37	สูง
2	การบริการที่ดี	4.19	0.38	สูง
3	การพัฒนาตนเอง	4.01	0.40	สูง
4	การทำงานเป็นทีม	4.36	0.48	สูง
5	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.60	0.40	สูงที่สุด
	รวม	4.29	0.37	สูง
	สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)			
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.17	0.32	สูง
2	การพัฒนาผู้เรียน	4.35	0.40	สูง
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.36	0.46	สูง
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.91	0.57	สูง
5	ภาวะผู้นำครู	4.29	0.49	สูง
6	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.05	0.49	สูง
	รวม	4.19	0.38	สูง
	สมรรถนะครูรวม	4.23	0.37	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประจำอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.37$) ด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด 1 ด้าน คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.40$) และระดับสูง มี 4 ด้านเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.48$) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.37$) การบริการที่ดี ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.38$) และการพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.40$) และด้านสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.46$) การพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.40$) ภาวะผู้นำครู ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.49$) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อื่น ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.32$) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้อื่น ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.49$) และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.37 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

(N=34)

ข้อ	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	μ	σ	ระดับ
1	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.82	0.52	สูง
2	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	4.24	0.61	สูง
3	กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.09	0.71	สูง
4	ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อื่น	4.21	0.54	สูง
5	ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อื่น	3.97	0.58	สูง
6	แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆเพื่อการพัฒนาตนเอง	4.09	0.51	สูง
7	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.06	0.55	สูง
8	ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.09	0.62	สูง
9	พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.15	0.66	สูง
รวม		4.29	0.37	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

อยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.61$) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.54$) พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.66$) แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่เพื่อการพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.51$) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.62$) กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.71$) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.55$) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.58$) และวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.37 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัธยเทศคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการบริการที่ดี

(N=34)

ข้อ	การบริการที่ดี (Service Mind)	μ	σ	ระดับ
1	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	4.38	0.49	สูง
2	ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า	4.32	0.47	สูง
3	ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ	4.38	0.55	สูง
4	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มอกเต็มใจ	4.47	0.51	สูง
5	ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการ	4.41	0.50	สูง
6	ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	4.24	0.55	สูง
7	ให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	3.97	0.67	สูง
รวม		4.19	0.38	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียง

ตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ให้บริการด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และ เต็มอกเต็มใจ ($\mu= 4.47, \sigma= 0.51$) ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ ($\mu= 4.41, \sigma= 0.50$) ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ($\mu= 4.38, \sigma= 0.49$) ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ ($\mu= 4.38, \sigma= 0.55$) ให้บริการอย่างรวดเร็วทันใจไม่ล่าช้า ($\mu= 4.32, \sigma= 0.47$) ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก ($\mu= 4.24, \sigma= 0.55$) และให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือ ความพยายามอย่างมาก ($\mu= 3.97, \sigma= 0.67$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.38 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการพัฒนาตนเองของ

(N=34)

ข้อ	การพัฒนาตนเอง (Self-Development)	μ	σ	ระดับ
1	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.15	0.36	สูง
2	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.60	สูง
3	ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.09	0.57	สูง
4	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	4.06	0.49	สูง
5	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	4.24	0.55	สูง
6	ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.00	0.74	สูง
7	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.59	0.74	สูง
รวม		4.01	0.40	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.55$) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.36$) ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.57$) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.49$) ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.74$) วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.60$) และมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ($\mu = 3.59$, $\sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.40 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการทำงานเป็นทีม

(N=34)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม (Team Work)	μ	σ	ระดับ
1	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.38	0.55	สูง
2	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.56	สูง
3	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	4.47	0.56	สูง
4	ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.44	0.61	สูง
5	มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์	4.32	0.53	สูง
6	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	4.18	0.63	สูง

7	แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายใน ทีมงาน	4.32	0.59	สูง
8	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็น ทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.35	0.60	สูง
รวม		4.36	0.48	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.36, \sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ($\mu = 4.47, \sigma = 0.56$) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.44, \sigma = 0.56$) ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\mu = 4.44, \sigma = 0.61$) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\mu = 4.38, \sigma = 0.55$) แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส ($\mu = 4.35, \sigma = 0.60$) มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์ ($\mu = 4.32, \sigma = 0.43$) และแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน ($\mu = 4.32, \sigma = 0.59$) แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส ($\mu = 4.18, \sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.48 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

(N=34)

ข้อ	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	μ	σ	ระดับ
1	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.68	0.47	สูงที่สุด
2	เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.68	0.47	สูงที่สุด
3	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	4.65	0.49	สูงที่สุด
4	ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.53	0.56	สูงที่สุด
5	ปฏิบัติตามตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณี	4.59	0.50	สูงที่สุด
6	ปฏิบัติตามและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	4.44	0.66	สูง
7	รักษาสีทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิด-สิทธิของผู้อื่น	4.50	0.66	สูงที่สุด
8	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.74	0.45	สูงที่สุด
9	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	4.59	0.50	สูงที่สุด
10	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.59	0.50	สูงที่สุด
รวม		4.60	0.40	สูงที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด 9 ข้อ เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เอื้อเฟื้อ

เพื่อแผ้วถางเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น ($\mu = 4.74, \sigma = 0.45$) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ($\mu = 4.68, \sigma = 0.47$) เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ($\mu = 4.68, \sigma = 0.47$) ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ($\mu = 4.65, \sigma = 0.49$) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับและขนบธรรมเนียม ประเพณี ($\mu = 4.59, \sigma = 0.50$) มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ($\mu = 4.59, \sigma = 0.50$) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.59, \sigma = 0.50$) ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด ($\mu = 4.53, \sigma = 0.56$) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิด สิทธิของผู้อื่น ($\mu = 4.50, \sigma = 0.66$) และอยู่ในระดับสูง 1 ข้อ คือ ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ($\mu = 4.44, \sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.40 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมี ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอู่ปลั้ม) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

(N=34)

ข้อ	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	μ	σ	ระดับ
1	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้อง กับวัยความต้องการของผู้เรียนชุมชน	4.09	0.51	สูง
2	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและ การประเมินผลการเรียนรู้	4.09	0.45	สูง
3	ใช้รูปแบบ/ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	4.26	0.45	สูง
4	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึง ประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	4.24	0.61	สูง
5	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ อย่าง มีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ	4.26	0.57	สูง

6	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้	3.85	0.70	สูง
7	ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	3.94	0.49	สูง
8	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	4.06	0.55	สูง
9	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.18	0.39	สูง
10	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผล ไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.24	0.39	สูง
11	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.50	0.56	สูงที่สุด
12	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.38	0.49	สูง
รวม		4.17	0.32	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด มี 1 ข้อ คือ วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.56$) และระดับสูง มี 11 ด้าน เรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.49$) ใช้รูปแบบ / เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.45$) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.57$) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.39$) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.61$) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.39$) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.45$) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัยความต้องการของผู้เรียนชุมชน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.51$) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ใน

การผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.55$) ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.49$) และใช้แหล่ง เรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.32 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการพัฒนาผู้เรียน

(N=34)

ข้อ	การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	μ	σ	ระดับ
1	สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน	4.59	0.50	สูงที่สุด
2	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	4.26	0.71	สูง
3	จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน	4.32	0.64	สูง
4	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมี ทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.35	0.54	สูง
5	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็น ไทยใหญ่ให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	4.29	0.52	สูง
6	จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย	4.29	0.63	สูง
7	ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายบุคคล	4.06	0.69	สูง
8	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	4.35	0.60	สูง

9	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนให้แก่ักเรียนอย่างทั่วถึง	4.50	0.51	สูงที่สุด
10	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับ ค่านิยมที่พึงาม	4.50	0.51	สูงที่สุด
11	ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์	4.44	0.50	สูง
รวม		4.35	0.40	สูง

จากตารางที่10 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.35, \sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\mu = 4.59, \sigma = 0.50$) จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ักเรียนอย่างทั่วถึง ($\mu = 4.50, \sigma = 0.51$) ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม ($\mu = 4.50, \sigma = 0.51$) ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์ ($\mu = 4.44, \sigma = 0.50$) จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\mu = 4.35, \sigma = 0.54$) นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ($\mu = 4.35, \sigma = 0.60$) จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ($\mu = 4.32, \sigma = 0.64$) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.29, \sigma = 0.52$) จัดทำโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย ($\mu = 4.29, \sigma = 0.63$) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม ($\mu = 4.26, \sigma = 0.71$) และให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล ($\mu = 4.06, \sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.40 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

(N=34)

ข้อ	การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	μ	σ	ระดับ
1	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.35	0.49	สูง
2	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	4.38	0.60	สูง
3	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย	4.32	0.64	สูง
4	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	4.47	0.66	สูง
5	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.35	0.65	สูง
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.50	0.51	สูงที่สุด
7	แก้ปัญหา/ พัฒนานักเรียนด้านระเบียบ วินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.26	0.62	สูง
8	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.26	0.62	สูง
รวม		4.36	0.46	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงที่สุด 1 ข้อ คือ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน ($\mu = 4.50$, $\sigma =$

0.51) และระดับสูง 7 ข้อ เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.66$) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.60$) จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.49$) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.65$) ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.64$) แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.62$) และประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.46 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(N=34)

ข้อ	การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis Synthesis & Classroom Research)	μ	σ	ระดับ
1	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.09	0.67	สูง
2	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหระบุสภาพปัจจุบัน	4.09	0.57	สูง
3	รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.94	0.69	สูง

4	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.00	0.65	สูง
5	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	3.85	0.61	สูง
6	จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	3.79	0.73	สูง
7	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	3.76	0.61	สูง
8	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	3.74	0.67	สูง
รวม		3.91	0.57	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอุปถัมภ์) ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงตามลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นใน ชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเร่งรูปสภาพปัจจุบัน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.57$) สรรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.67$) มีการประมวลผลหรือสรุป ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.65$) รวบรวมจำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.69$) มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.61$) จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.73$) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.61$) และมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.57 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประจำอุปถัมภ์) ด้านภาวะผู้นำครู

(N=34)

ข้อ	ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	μ	σ	ระดับ
1	เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.41	0.56	สูง
2	กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.26	0.57	สูง
3	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.44	0.56	สูง
4	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้างยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.24	0.50	สูง
5	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.24	0.55	สูง
6	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	4.21	0.64	สูง
7	กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ	4.12	0.64	สูง
8	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.15	0.61	สูง
9	สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ	4.26	0.67	สูง
10	ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา	4.12	0.64	สูง

11	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	4.15	0.70	สูง
12	ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	4.29	0.63	สูง
รวม		4.29	0.49	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประจำอุปถัมภ์) ด้านภาวะผู้นำครูภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงตามลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.56$) เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.56$) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.63$) กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.57$) สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.67$) มีทักษะการฟัง การพูดและการตั้งคำถามเปิดใจกว้างยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.50$) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.55$) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.64$) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.61$) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.70$) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.64$) และใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.49 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอุปถัมภ์) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

(N=34)

ข้อ	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management)	μ	σ	ระดับ
1	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.29	0.63	สูง
2	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	4.24	0.55	สูง
3	เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน	3.91	0.67	สูง
4	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.06	0.65	สูง
5	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.03	0.52	สูง
6	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	3.79	0.73	สูง
7	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา	4.00	0.65	สูง
8	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่างๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน	4.09	0.51	สูง
รวม		4.05	0.49	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่าสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประจำอุปถัมภ์) ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลข

คณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อ การจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.29, \sigma = 0.63$) ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ($\mu = 4.24, \sigma = 0.55$) มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่างๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน ($\mu = 4.09, \sigma = 0.51$) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\mu = 4.06, \sigma = 0.65$) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.03, \sigma = 0.52$) มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา ($\mu = 4.00, \sigma = 0.65$) เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน ($\mu = 3.91, \sigma = 0.67$) และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ($\mu = 3.79, \sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.49 ลักษณะเช่นนี้ แสดงว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) จากการสัมภาษณ์จำนวน 11 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ ได้ดังนี้

สมรรถนะหลัก มีแนวทางการส่งเสริม 20 แนวทาง

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี 3 แนวทาง ดังนี้

- 1.1 พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
- 1.2 พัฒนาการจัดการเรียนรู้แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
- 1.3 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการบริการที่ดี มี 2 แนวทาง ดังนี้

2.1 มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมเมื่อมีโอกาสและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

2.2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพโดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ

3. ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 แนวทาง ดังนี้

3.1 ครูควรมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายทางด้านวิชาการและวิชาชีพ

3.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3.3 มีการทบทวนความรู้ใหม่จากการอบรม ในการอบรม ให้เขียนรายงานทุกครั้ง และให้ผู้อบรมเป็นผู้เผยแพร่ประสบการณ์

4. ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 แนวทาง ดังนี้

4.1 จัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์โดยที่การมอบหมายงานจะต้องมีลักษณะเป็นที่เพื่อสร้างความสัมพันธ์

4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน โดยให้เกียรติยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

4.3 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

4.4 แลกเปลี่ยนความรู้/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน ร่วมกันเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มี 8 แนวทาง ดังนี้

5.1 ควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.2 ยกย่อง ชื่นชม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

5.3 ครูควรมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลา

5.4 วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร

5.6 ครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้
เหมาะสมกับสถานะของตน

5.7 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ โดยปฏิบัติตน
ตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

5.8 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม
จรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ
สมรรถนะประจำสายงาน มีแนวทางการส่งเสริม 29 แนวทาง

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง ดังนี้

1.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยความ
ต้องการของผู้เรียนและชุมชน

1.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การประเมินผลการ
เรียนรู้และทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

1.3 ใช้รูปแบบ/ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม
ศักยภาพ

1.4 ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ
สมรรถนะของผู้เรียน

1.5 ควรมีการออกแบบวิธีการประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา
กิจกรรมการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ
เรียนรู้

2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน มี 5 แนวทาง ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดกิจกรรม
การจัดการเรียนรู้มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้
ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม จัดทำโครงการ/ กิจกรรม ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่
ผู้เรียน มีการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน

2.2 เน้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้
การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.3 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่

2.4 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียน
อย่างทั่วถึง

2.5 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงามและครูต้องดูแล
ช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มี 5 แนวทาง ดังนี้

3.1 ครูควรจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งความสุข และความปลอดภัยของ
ผู้เรียน

3.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน

3.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ

3.4 ครูควรกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา
ข้อตกลงในชั้นเรียน

3.5 ครูสามารถแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียน ด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิง
บวกในชั้นเรียน ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 3 แนวทาง ดังนี้

4.1 สสำรวจและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อ
กำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุดุสิตภาพปัจจุบัน

4.2 มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียนปีละ 2 ชั้น

4.3 มีการจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผน
ดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

5. ด้านภาวะผู้นำครู มี 7 แนวทาง ดังนี้

5.1 ควรมิวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

5.2 มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม

5.3 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่าง
สร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

5.4 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมี
วิสัยทัศน์

5.5 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของ
ตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา ควรมีการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.6 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.7 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

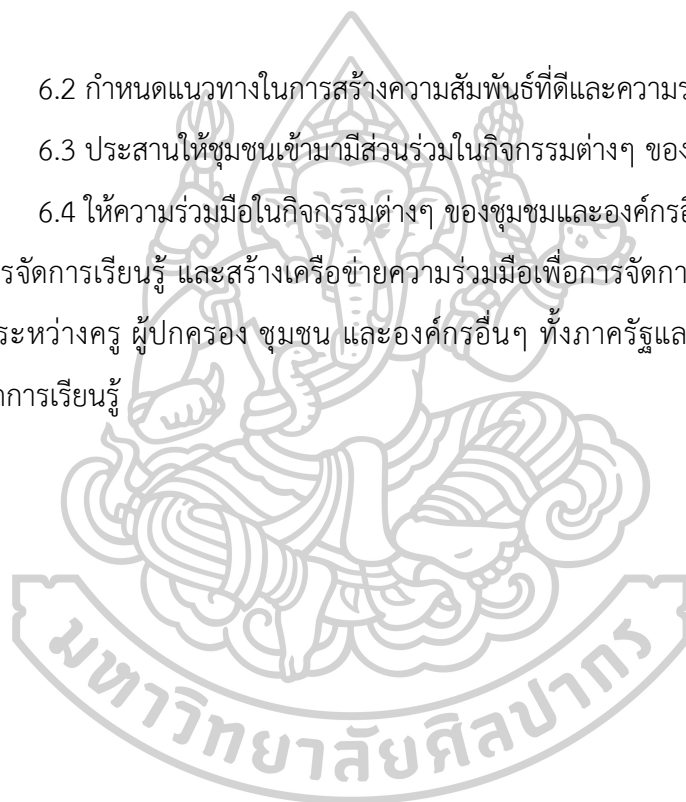
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทางดังนี้

6.1 ควรส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 กำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน

6.3 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

6.4 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) และ 2) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) โดยใช้ข้าราชการครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู รวมทั้งสิ้น 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะครู โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พูลประชาอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับสูงที่สุด 1 ด้าน คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) การบริการที่ดี และ 4) การพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) ภาวะผู้นำครู 4) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ได้มาทั้งหมด 49 แนวทาง แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก 20 แนวทาง คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1.1) พัฒนาครูให้มีความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน 1.2) พัฒนาการจัดการเรียนรู้แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง 1.3) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนากิจการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบริการที่ดี มี 2 แนวทาง ดังนี้ 2.1) มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมเมื่อมีโอกาสและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ 2.2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพโดยศึกษาความต้องการ ของผู้รับบริการ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 แนวทาง ดังนี้ 3.1) ครูควรมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายทางด้านวิชาการและวิชาชีพ 3.2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 3.3) มีการทบทวนความรู้ใหม่จากการอบรม ในการอบรม ให้เขียนรายงานทุกครั้งและให้ผู้อบรมเป็นผู้เผยแพร่ประสบการณ์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 แนวทาง ดังนี้ 4.1) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์โดยการมอบหมายงานจะต้องมีลักษณะเป็นที่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ 4.2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน โดยให้เกียรติยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน 4.3) การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย 4.4) แลกเปลี่ยนความรู้ / รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มี 8 แนวทาง ดังนี้ 5.1) ควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 5.2) ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ 5.3) ครูควรมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลา 5.4) วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5.5) ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 5.6) ครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสม กับสถานะของตน 5.7) มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ โดยปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 5.8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ และ สมรรถนะประจำสายงาน

29 แนวทาง คือ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง ดังนี้ 1.1) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 1.2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ และทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 1.3) ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 1.4) ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 1.5) ควรมีการออกแบบวิธีการประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน มี 5 แนวทาง ดังนี้ 2.1) ส่งเสริมให้ครูอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม จัดทำโครงการ/ กิจกรรม ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน มีการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพ ภาย และสุขภาพจิตของผู้เรียน 2.2) เน้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะ ในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง 2.3) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ 2.4) จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันการ แก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 2.5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่าง เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงามและครูต้องดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์ 3) ด้านการ บริหารจัดการชั้นเรียน มี 5 แนวทาง ดังนี้ 3.1) ครูควรจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน 3.2) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและผู้เรียนกับ ผู้เรียน 3.3) ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ 3.4) ครูควรกำกับดูแลชั้นเรียน/ รายวิชา ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกาข้อตกลงในชั้น เรียน 3.5) ครูสามารถแก้ปัญหา/ พัฒนานักเรียน ด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้น เรียน ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 3 แนวทาง ดังนี้ 4.1) สสำรวจและ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไข ปัญหาละบุษภาพปัจจุบัน 4.2) มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำวิจัยในชั้นเรียนปีละ 2 ชั้น 4.3) มีการ จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนิน การวิจัยที่กำหนดไว้ 5) ด้านภาวะผู้นำครู มี 7 แนวทาง ดังนี้ 5.1) ควรมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็น ครู 5.2) มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 5.3) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีบทบาท และมี

ส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 5.4) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ 5.5) ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงาน สถานศึกษา ควรมีการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้ 5.6) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 5.7) ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน และ 6) ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง ดังนี้ 6.1) ควรส่งเสริม การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 6.2) กำหนด แนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน 6.3) ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 6.4) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและองค์กร อื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการ เรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) มีประเด็นสำคัญที่ ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) พบว่า สมรรถนะครูโรงเรียน วัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียน วัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) มีความตระหนัก และเป็นผู้ซึ่งมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน จึงมี ความมุ่งมั่นตั้งใจ มีพัฒนาตนเองและส่วนรวมเสมอนอกจากนี้ ครูยังมีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง สมรรถนะครูมาก อาจเนื่องมาจากทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับ สมรรถนะครู โดยที่มีการวางแผนการดำเนินงานของครูให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมาตรฐานที่ กำหนดไว้ สำหรับการพัฒนาดตนเองและประเมินผลตนเองเสมอ สอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมกัน เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในตำแหน่งงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ จุฬารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ซึ่งสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพราะการที่ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งกำหนดไว้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีศักยภาพ คุณภาพตามมาตรฐาน และผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพจากคุรุสภา สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้รูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนภายใต้กรอบของความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และก้าวทันต่อการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อิสหาก น้อยโตะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศตุล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศตุล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ อรรถพรณ ค่ายอด ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครู มี 49 แนวทาง แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก 20 แนวทาง คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี 3 แนวทาง 2) ด้านการบริการที่ดี มี 2 แนวทาง 3) ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 แนวทาง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 แนวทาง และ 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มี 8 แนวทาง สมรรถนะประจำสายงาน 29 แนวทาง คือ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน มี 5 แนวทาง 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มี 5 แนวทาง 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 3 แนวทาง 5) ด้านภาวะผู้นำครู มี 7 แนวทาง และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง

อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) มีแนวทาง จัดกิจกรรมให้ความรู้กับครูกับการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีแผนการนิเทศ กำกับติดตามครูอย่างต่อเนื่อง การมอบหมายงาน การกำกับติดตามงานและการส่งเสริมพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน นำผลของการจัดการศึกษารวมทั้งรายงานผลการจัดการศึกษามาร่วมกันวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวว่า สนใจพัฒนาการของผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้า เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนก็ไม่มีวิชาชีพครู ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน การแก้ปัญหาผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) แสวงหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยครูได้รับการอบรมและพัฒนาสมรรถนะครูเป็นประจำ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามระดับ ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แฉียงขัน ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะครู หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และพฤติกรรมอื่นๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร และครูควรเป็นแบบอย่างที่ดี ครูควรมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรได้ และที่สำคัญครูควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสม กับสถานะของตน และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการโดยปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู สอดคล้องกับ ปารีชาติ สันติเลทวงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีเพศและอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะหลักโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานประเภทโรงเรียนแตกต่างมีสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีสมรรถนะหลักโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาสมรรถนะครูและทบทวนคุณภาพการศึกษาเพิ่ม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักแก่คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญของสมรรถนะครูและทบทวนคุณภาพการศึกษา การสร้างแนวทางหรือวิธีการเพิ่มสมรรถนะและทบทวนคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมภารกิจ

การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมให้จัดทำเครื่องมือและคู่มือ หรือนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการตรวจสอบทบทวนคุณภาพจัดการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูด้วยการฝึกอบรม การศึกษาดูงานตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของจากบุคคลหลายๆฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนนำผลการตรวจสอบมาร่วมกันพิจารณาความ ถูกต้องน่าเชื่อถือก็จะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของครูและทบทวนคุณภาพการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. คุรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยอาจศึกษาในเชิงการหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูด้านต่างๆ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรู้ เพื่อจะได้กำหนดสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องมี ซึ่งเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐานที่ครูทุกคนจะ ขาดไม่ได้ และสมรรถนะที่ครูควรมีให้ชัดเจน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ทำให้ครูสามารถพัฒนางานได้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหากสามารถกำหนดสมรรถนะดังกล่าวได้ก็จะทำให้การดำเนินการพัฒนา สมรรถนะครูเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะครูได้พัฒนาสมรรถนะตามลำดับความต้องการจำเป็น และเกิดผลดีต่อเยาวชนชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. คุรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู
2. คุรศึกษาสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้
3. คุรมีการศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของครู



ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ ศธ 0520.203.2 /

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

8 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 40 ฉบับ

ด้วย นางสาวसानิตา แคนโพธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครู เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งข้าราชการครู ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136



ที่ ศร 6812.2/627

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

19 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์งานวิจัย

เรียน คุณกุลธร เหลืองสุดใจชื่น

ด้วย นางสาวसानิตา แดนโพธิ์ รหัสนักศึกษา 57252366 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)” ในการนี้
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้
นักศึกษาสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบการพัฒนางานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ปิยนันท์

(อาจารย์ ดร.สวณ อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455
นิต. 06 5647 9636



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

คำอธิบายในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)
2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

จำนวน 100 ข้อ

คำตอบของท่านมีค่ายิ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลใดๆ ที่ท่านระบุไว้ในแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อท่าน ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ทุกท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวसानิตา แตนโพธิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พลประจำอุปถัมภ์)

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[] 1
2. อายุ <input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป	[] 2
3. ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	[] 3
4. ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระ <input type="checkbox"/> ครู	[] 4
5. ประสบการณ์ในการทำงาน (ปัจจุบัน) <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 -30 ปี <input type="checkbox"/> 30 ปีขึ้นไป	[] 5

ตอนที่ 2 สมรรถนะครูในโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในแต่ละสมรรถนะ

- 5 หมายถึง สมรรถนะครูในโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับสูงที่สุด
 4 หมายถึง สมรรถนะครูในโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับสูง
 3 หมายถึง สมรรถนะครูในโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง สมรรถนะครูในโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับต่ำ
 1 หมายถึง สมรรถนะครูในโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) อยู่ในระดับต่ำที่สุด

สมรรถนะครู (Competency)

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
สมรรถนะหลัก (Core C0mpetency)							
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน							
1.	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ						[] 6
2.	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน						[] 7
3.	กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน						[] 8
4.	ไฟเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้						[] 9
5.	ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้						[] 10
6.	แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการ พัฒนาตนเอง						[] 11
7.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง						[] 12
8.	ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น						[] 13
9.	พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความ ต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน						[] 14

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2.ด้านการบริการที่ดี							
10.	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ						[] 15
11.	ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า						[] 16
12.	ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ						[] 17
13.	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ						[] 18
14.	ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ						[] 19
15.	ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก						[] 20
16.	ให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก						[] 21
3. ด้านการพัฒนาตนเอง							
17.	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย						[] 22
18.	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง						[] 23
19.	ศึกษาคนควหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ						[] 24
20.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส						[] 25
21.	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง						[] 26

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4. ด้านการทำงานเป็นทีม							
22.	ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น						[] 27
23.	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา ตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา						[] 28
24.	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น						[] 29
25.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						[] 30
26.	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน						[] 31
27.	ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม						[] 32
28.	มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในทุกสถานการณ์						[] 33
29.	แสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส						[] 34
30.	แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ภายในทีมงาน						[] 35
31.	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา						[] 36
5. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู							
32.	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ						[] 37
33.	เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ						[] 38

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
34.	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในวิชาชีพ						[] 39
35.	ข้อสัต์ย่อดตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้ จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด						[] 40
36.	ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และ ขนบธรรมเนียมประเพณี						[] 41
37.	ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน						[] 42
38.	รักษาสีทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิด- สิทธิของผู้อื่น						[] 43
39.	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น						[] 44
40.	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ						[] 45
41.	ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ						[] 46
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)							
1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้							
42.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับวัยความต้องการของผู้เรียน						[] 47
43.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้						[] 48
44.	ใช้รูปแบบ/ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ						[] 49
45.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริม คุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน						[] 50

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
46.	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ						[] 51
47.	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้						[] 52
48.	ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้						[] 53
49.	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้						[] 54
50.	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้						[] 55
51.	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม						[] 56
52.	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง						[] 57
53.	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้						[] 58
2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน							
54.	สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน						[] 59
55.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม						[] 60
56.	จัดทำโครงการ / กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน						[] 61
57.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง						[] 62

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้ วิจัย
		5	4	3	2	1	
58.	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้						[] 63
59.	จัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย						[] 64
60.	ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ นักเรียนรายบุคคล						[] 65
61.	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/ พัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็น รายบุคคล						[] 66
62.	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้แก่ผู้เรียนอย่างทั่วถึง						[] 67
63.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม กับค่านิยมที่ดีงาม						[] 68
64.	ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์						[] 69
65.	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้						[] 70
66.	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และ ผู้เรียนกับผู้เรียน						[] 71
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน							
67.	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้ พร้อมใช้และปลอดภัย						[] 72
68.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน						[] 73
69.	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ อย่างเต็มศักยภาพ						[] 74

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
70.	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน						[] 75
71.	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน						[] 76
72.	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา						[] 77
4. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน							
73.	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้น เรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						[] 78
74.	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการ แก้ไขปัญหาระบุ สภาพปัจจุบัน						[] 79
75.	รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อ สะดวกต่อการนำไปใช้						[] 80
76.	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน						[] 81
77.	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน						[] 82
78.	จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการ วิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่ กำหนดไว้						[] 83
79.	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของ ผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ						[] 84

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
80.	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน						[] 85
5. ด้านภาวะผู้นำครู							
81.	เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น						[] 86
82.	กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน						[] 87
83.	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ						[] 88
84.	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน						[] 89
85.	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน						[] 90
86.	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม						[] 91
87.	กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ						[] 92
88.	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้						[] 93
89.	สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ						[] 94

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
90.	ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการ ดำเนินงานสถานศึกษา						[] 95
91.	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้						[] 96
92.	ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง						[] 97
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้							
93.	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการ ติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้						[] 98
94.	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด ปีการศึกษา						[] 99
95.	เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน						[] 100
96.	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						[] 101
97.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนการแลกเปลี่ยน ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้						[] 102
98.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือ ภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม						[] 103
99.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา						[] 104
100	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่างๆ ของชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันใน ทุกภาคเรียน						[] 105

ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

คำอธิบายในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนวัดไผ่ล้อม(พุลประชาอุปถัมภ์)
2. แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1
3. แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) และศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลประโยชน์สูงสุด จำนวน 11 ข้อ

คำตอบของท่านมีค่าอย่างยิ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์นี้ให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลใดๆ ที่ท่านระบุไว้ในแบบสัมภาษณ์นี้จะไม่มีการเผยแพร่ใดๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ทุกท่านได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวसानิตา แตนโพธิ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่องสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)

ท่านมีแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) เป็นอย่างไร

1. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการบริการที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

.....

.....

5. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

.....

.....

.....

.....

.....

6. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

7. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน

.....

.....

.....

.....

.....

8. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

.....

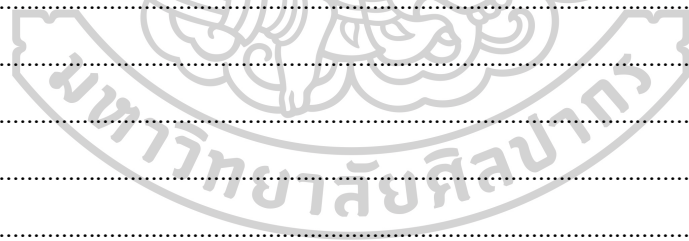
.....

.....

.....
.....
9. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
10. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านภาวะผู้นำครู

.....
.....
.....
.....
.....
.....
11. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้



รายการอ้างอิง

A.R. Hamdan, M.G Najib, and L.H.L.Ting "Teaching Competency Testing among Malaysian School Teachers." *European Journal of School Sciences*, no. 12(4) (2010): 610-16.

Chandler, D.S. "The Relationship between Self-Appraisal, Professional Training and Diversity Awareness among-Forensic Psychology Student : A Pilot Formative Evaluation." เข้าถึงเมื่อ 23 กันยายน 2560 เข้าถึงจาก, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505031.pdf>

Coker H. "Identifying and Measuring Teacher Competencies : The Carroll Country Project." *Journal of Teacher Education* (1976): 54.

David, McClelland. *Retrospective Commentary*. in Harvard Business Review, January-February, 1995.

Lunenburg, Fred C., and Allen C. Ornstein. *Educational Administration: Concepts and Practices*. 5 ed. CA: Wadsworth Publishing, 2007.

Murat, Graye and. "Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context,." 2006.

O.Noble – Nano Ana Belen. "Competency of Information Technology Education Program in Regionn 1 : Implementat to Quality Education." Saint Louis University Bonifacio St., Baguio city, 2008.

S.B.S, Onn. "Competencies of Secondary School Heads of Departments : Implications on Continuous Professional Developmen." *European Journal of Social of Social Sciene*, no. 14(3) (5 june 2010): 464-69.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. **เอกสารการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกรอบและแนวทางการประกันคุณภาพภายใน**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว, 2554.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ: สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553.

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักเลขาธิการคุรุสภา. **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2548.

- คำยอด, อรวรรณ. "สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2", วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2555.
- จันทร์วงศ์ไพศาล, ปิยะชัย. การค้นคว้าและวิเคราะห์เจาะลึก *Competency* ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2549.
- จิรประภา อัครบวร. **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ กงพลพิมพ์, 2549.
- ชุ่มประดิษฐ์, จุฑารัตน์. "คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2556.
- ชูชัย สมितिไกร. **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547.
- เดชะวัฒน์ไพศาล, เดชา. *Competency-based Human Resource Management* วารสารการบริหารคน ตุลาคม – ธันวาคม 2543, no. 21: 11-18.
- ทองแก้ว, เทือน. "สมรรถนะ Competency หลักการและแนวปฏิบัติ." เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2560 เข้าถึงจาก www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. **เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2548.
- นราภรณ์ วงศ์พระคุณ. "การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2555.
- นุ้ยโต๊ะ, อีสหาค. "สมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสตูล." วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556.
- บุญพามี, อังคณา. "การพัฒนาสมรรถนะครูผู้ดูแลเด็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.
- บุญมาก, ฉันทนา. "สมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. **วิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยบนเส้นทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2** มติชนรายวัน: การศึกษา, 2552.

ผลเจริญ, กัญญ์วรา. "การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

พชรวิทย์ จันทร์สิริสิริ. การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1 มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2554.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74ก, (19 สิงหาคม 2542 ,).

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค, 2551.

ภูวิทย์พันธุ์, อาภรณ์. *Competency Dictionary.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2549.

มูลวงศ์, พรชภรณ์. "สมรรถนะของครูโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 1." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 2558.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เองในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.** กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2556.

วนิชย์ถนอม, รัชนีวรรณ. **สมรรถนะในวันวาน วันนี้ และพรุ่งนี้ ในพระราชบัญญัติระเบียบระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่.** กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2550

เวชยานนท์, นิสตารักษ์. *Competency-Based Approach* กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด, 2554.

ศรีวิชัยรัตน์, วิศิษฐ์. "คุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา." เข้าถึงเมื่อ 15 สิงหาคม 2560 เข้าถึงจาก, <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/11262>.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. **โครงการพัฒนาสมรรถนะของครู ตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.

สันติเลขวงษ์., ปารีชาติ. "การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 2556.

สาโรช บัวศรี. **จริยธรรมศึกษา.** กรุงเทพฯ: ครูสภา, 2526.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.**

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนการพิมพ์, 2543.

———. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.**

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่อง
สมรรถนะของข้าราชการ.** กรุงเทพฯ: กพ, 2548.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). **รายงานการประเมิน
คุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: สมศ,
2555.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559**

กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2553.

———. **รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ:
สกศ, 2551.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning.**

พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด, 2549.

สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์. "สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย." เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2560

เข้าถึงจาก www.competency.mju.ac.th/doc/6640.doc.

แสงนาค, ปิยนุช. "สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี." วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2559.

อยู่รอด, สมฤทัย. "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัด

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555.

อินทโชติ, อินทิรา. "การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร." ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555.

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. "การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล." วารสารบริหารคน, 21

(ตุลาคม – ธันวาคม 2543): 11-18.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	सानิตา แदनโพธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	3 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	กาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาเอกการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พ.ศ. 255 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	144 หมู่ 2 ตำบลท่ามะขาม อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 71000

