



สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

DESIRABLE COMPETENCIES FOR TEACHERS IN BASIC SCHOOLS UNDER  
THE OFFICE OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

วิทยานิพนธ์

ของ

ปิยนุช แสงนาค

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2559

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

DESIRABLE COMPETENCIES FOR TEACHERS IN BASIC SCHOOLS UNDER  
THE OFFICE OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

วิทยานิพนธ์

ของ

ปิยนุช แสงนาค

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กันยายน 2559



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี  
Desirable Competencies for Teachers in Basic Schools under  
the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area

ปิยนุช แสงนาค

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์  
(ดร.ดำรงศักดิ์ ศรีอร่าม)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ดร.ธนิก คุณเมธิกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
(ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

วันที่ 22 เดือน กันยายน พ.ศ. 2559

ปิยนุช แสงนาค. (2559). สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ธนิก คุณเมธิกุล ค.ค. (บริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ  
รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



Piyanuch Saengnak. (2016). **Desirable Competencies for Teachers in Basic Schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

**Thesis Advisors :**

Thanique Kunametheekoon Ph.D. (Educational Administration) Chairman  
Associate Professor Treerasak Intaramat M.Ed. (Educational Measurement) Member

**Abstract**

The research purposes were to study and compare desirable competencies for teachers in basic schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area, classified by gender, position, working experience and school size. The samples of this research were 333 school administrators and teachers in basic schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area. The research instrument for data collection was a set of five - rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, arithmetic mean, standard deviation, t - test and One - way analysis of variance.

The research findings revealed that 1) The overall desirable competencies for teachers in basic schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area were ranked as the high level. 2) The comparison of overall desirable competencies for teachers in basic schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area, classified by gender, position and school size, was different at .01 significant level statistically. 3) There was no significant difference statistically when comparing the overall desirable competencies for teachers in basic schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area, classified by working experience.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์โดยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.ธนิก คุณเมธีกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าของวิทยานิพนธ์ที่มีต่อวงการศึกษไทย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมาความดีให้แก่บิดา มารดา ครู คณาจารย์ และผู้มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน

ปิยนุช แสงนาค

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	9
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	10
	แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	10
	ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	12
	วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	13
	ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	14
	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	16
	แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	20
	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ.....	21
	แนวคิดของสมรรถนะ.....	21
	ความหมายของสมรรถนะ.....	23
	ความสำคัญของสมรรถนะ.....	25
	ระดับของสมรรถนะหรือมิติของสมรรถนะ.....	27
	ประเภทของสมรรถนะ.....	33
	สมรรถนะครูที่พึงประสงค์.....	39
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	44
	งานวิจัยในประเทศ.....	45

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย..... 52</b>
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 52
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 53
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 54
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 55
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 55
<b>4</b>	<b>การวิเคราะห์ข้อมูล..... 57</b>
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 57
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 58
<b>5</b>	<b>สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 90</b>
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 90
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 90
	สรุปผลการวิจัย..... 92
	อภิปรายผล..... 92
	ข้อเสนอแนะ..... 96
<b>บรรณานุกรม..... 98</b>	
<b>ภาคผนวก..... 107</b>	
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 108
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... 110
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 118
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 131

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	146
ภาคผนวก ฉ รายชื่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2.....	149
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	158

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	53
2 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	58
3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	59
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน .....	60
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการบริการที่ดี .....	61
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง.....	62
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม.....	63
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	64
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	65



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการพัฒนาผู้เรียน .....	67
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน.....	68
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	69
13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านภาวะผู้นำครู.....	71
14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจ้ด การเรียนรู้.....	73
15 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	75
16 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง.....	76
17 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	77
18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	79



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยรวม.....	82
20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	83
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง.....	84
22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	85
23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	86
24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน...	87
25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำครู.....	88
26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้.....	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	132
28 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	147
29 รายชื่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2.....	150

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model).....	22
3 แสดงตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	29
4 แสดงผิวนอกและแก่นของสมรรถนะ.....	30

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อดำรงอยู่ในสังคมอย่างเป็นปกติสุขและช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านของประเทศในกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรใดก็ตามจะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายทางธุรกิจ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ การประชาสัมพันธ์ องค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ โดยเฉพาะในประเด็นหลังนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานตามนโยบาย พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีความร่วมมือร่วมใจและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 1)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - พ.ศ. 2561) กำหนดวิสัยทัศน์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีศักยภาพ คุณภาพมาตรฐาน และได้ผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประยุกต์ใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และทันต่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. 2551 : 1) ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพมาตรฐาน และผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีในสังคมต่อไป อย่างไรก็ตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนไปจากระบบการเรียนรู้แบบเดิมที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางสถานะเช่นนี้นับเป็นสิ่งท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้

ให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนนำสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศต่อไป (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 1)

จากสภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบันที่กำลังเผชิญวิกฤตขั้นรุนแรงได้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงและโดยอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาไทยและคุณภาพของนักเรียน เช่น ภาระงานที่เพิ่มขึ้นของครูผู้สอน ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ขาดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการเรียนการสอน การดูแลผู้เรียนที่อยู่ในภาวะเสี่ยง ไม่มีระบบการบริหารจัดการ การนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงาน หนี้สินครู ฯลฯ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและลดขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเยาวชนในปัจจุบันและอนาคต (วนิดา ภูวนารณนุรักษ์. 2552 : 61 - 71) ประกอบกับจำนวนครูไม่เพียงพอต่อนักเรียนและชั้นเรียน ครูได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่ำ ขณะเดียวกัน การสอนเด็กไทยในปัจจุบันก็แตกต่างจากในอดีต โดยพฤติกรรมของเด็กในปัจจุบันเป็นเด็กคือ ก้าวร้าว สอนยาก เบื่อเรียน หนีเรียน สมาธิสั้นอันสืบเนื่องมาจากครอบครัวขาดการดูแลและเอาใจใส่ หรือสามีภรรยามีปัญหาหย่าร้างมากขึ้น ดังนั้นครูในยุคใหม่จึงต้องหาวิธีการขัดเกลาพฤติกรรมนักเรียนที่มีปัญหาแตกต่างกันและมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น (วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. ออนไลน์. 2553)

กระแสการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่ไหลข้ามพรมแดนอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับปรุงกลไก ทิศทาง และเป้าหมายการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาดังกล่าว แต่ทว่าการพัฒนาครูที่ผ่านมายังประสบปัญหาด้านงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู ไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนา และหากครูไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะก็จะกลายเป็นครูที่ด้อยคุณภาพส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะครูสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การอบรมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯลฯ โดยรัฐบาลต้องดำเนินการวางนโยบายเพื่อให้ได้ครูที่รักในวิชาชีพนี้อย่างแท้จริงและมุ่งมั่นให้ละทิ้งอาชีพครู มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ และกลไกการเลือกสรรบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันผลิตครู การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ



สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประ โยชน์ คุปต์กาญจนกุล และณัฐฉิ สุวรรณทิพย์. 2552 : 11 - 12)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยยึดแนวคิดของสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนเป็นหลักในการสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

### ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารระดับสูงทราบถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยยึดสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดขึ้น ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 25)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย
  - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 การบริการที่ดี
  - 1.3 การพัฒนาตนเอง
  - 1.4 การทำงานเป็นทีม
  - 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย
  - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
  - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
  - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
  - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
  - 2.5 ภาวะผู้นำครู
  - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในปีการศึกษา 2558 แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครู 2,273 คน รวมทั้งสิ้น 2,473 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 5 - 9 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2558 : 6 - 10)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionately Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 333 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 133 คน และครู จำนวน 200 คน



## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 ตำแหน่ง
- 1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ขนาดของสถานศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

#### 2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

- 2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2.1.2 การบริการที่ดี
- 2.1.3 การพัฒนาตนเอง
- 2.1.4 การทำงานเป็นทีม
- 2.1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

#### 2.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

- 2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**สมรรถนะที่พึงประสงค์** หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของครูผู้สอนที่โดดเด่นเหนือกว่าบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงได้อย่างราบรื่น

**สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง โรงเรียนซึ่งมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในการจัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 รวมทั้งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยเปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี** หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

**ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่งใน โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2

**ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

**ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ซึ่งเริ่มปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

**ขนาดของสถานศึกษา** หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาโดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นหลัก เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 - 1,500 คน ขึ้นไป

**สมรรถนะหลัก** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน เพื่อสนับสนุนให้ครูแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างราบรื่น

**การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ ของผลงานอย่างต่อเนื่อง

**การบริการที่ดี** หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และปรับปรุงระบบ การบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพกับบุคคลอื่น รวมทั้งมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

**การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ เสริมแรง และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำ หรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีของสมาชิกและพัฒนาการศึกษาให้บรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

**จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง ตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนและสังคม

**การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยง กับการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลเรียนรู้ที่หลากหลาย

**การพัฒนาผู้เรียน** หมายถึง การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และการจัด ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่เหมาะสม

**การบริหารจัดการชั้นเรียน** หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การกำกับดูแล ชั้นเรียนแต่ละรายวิชา การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

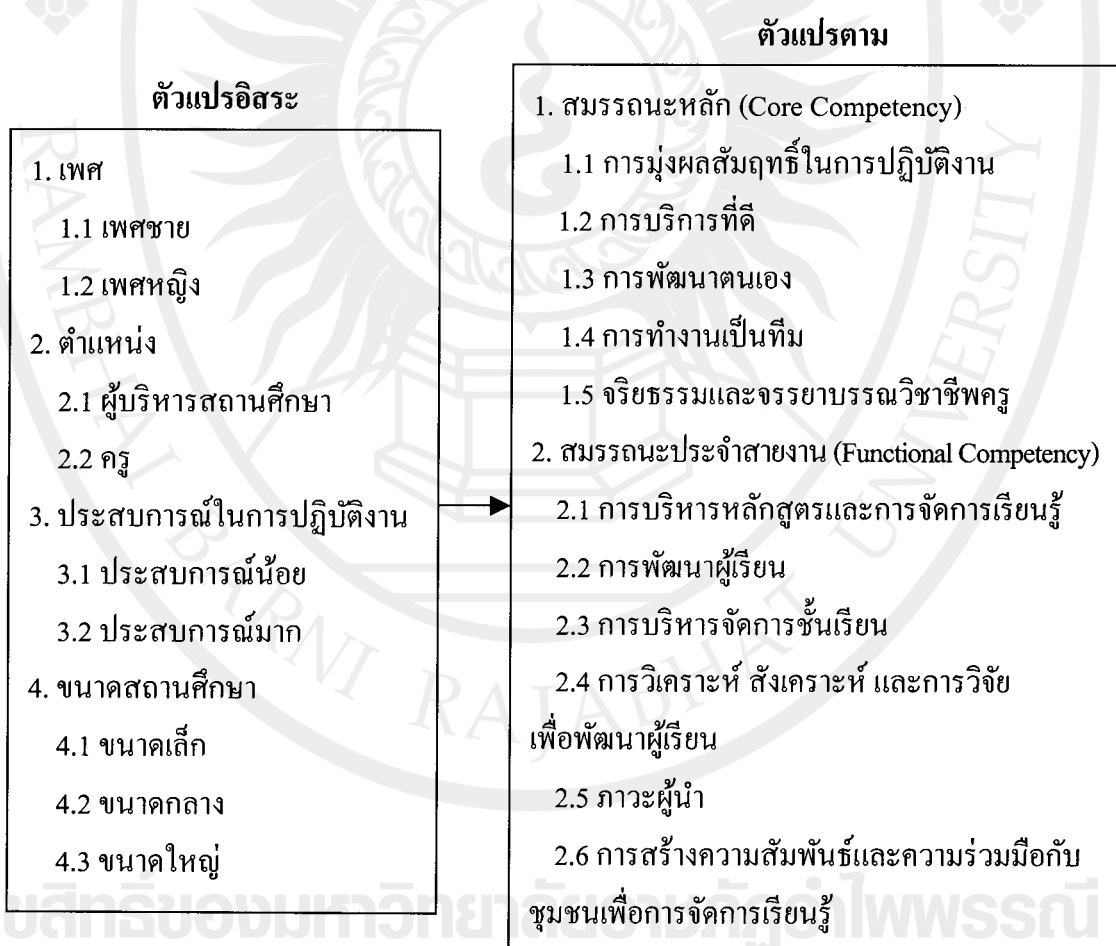
**การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน** หมายถึง ความสามารถในการ สร้างความเข้าใจ การแยกประเด็นออกเป็นส่วนย่อยต่าง ๆ การประมวลข้อสรุปอย่างมีเหตุผล และ การค้นหาข้อเท็จจริงโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียน

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการกระตุ้น จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การติดต่อเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือที่ดีกับเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน มูลนิธิ องค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) เรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยยึด สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขึ้น ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้านและสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมุติฐานในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกัน



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 1.1 แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 1.2 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 1.4 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 1.5 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 1.6 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
  - 2.1 แนวคิดของสมรรถนะ
  - 2.2 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
  - 2.4 ระดับของสมรรถนะหรือมิติของสมรรถนะ
  - 2.5 ประเภทของสมรรถนะ
  - 2.6 สมรรถนะครูที่พึงประสงค์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

#### การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

##### แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขณะเดียวกันก็ส่งผล

หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องแสวงหา กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดอีกด้วย ซึ่งการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลนั้นไม่ได้หมายถึงการฝึกอบรมเท่านั้น ดังนั้นจึงทำให้วิธีการพัฒนา และรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้นและมีพัฒนาการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ก่อนทศวรรษที่ 1960 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปใช้การฝึกอบรม (Training) และการสอนงาน (On the Job Training) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรม ที่พึงประสงค์และได้ผลงานตามต้องการทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

ช่วงทศวรรษที่ 1960 ใช้เทคนิคการพัฒนาองค์การและเทคนิคเครื่องมือสอดแทรกมาใช้ แต่ไม่มีรูปแบบหรือทิศทางที่เป็นที่ยอมรับมากนัก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเงื่อนไข สำหรับความเจริญเติบโตขององค์การจึงใช้แนวทางในการจัดการปัญหาเจตคติ พฤติกรรม และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ กลยุทธ์การพัฒนาองค์การ การสร้างการเชื่อมโยง และ การปฏิบัติทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาองค์การด้านกระบวนการพัฒนา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การมีส่วนร่วม การสื่อความหมาย การสร้างทีม การฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นต้น

ช่วงทศวรรษที่ 1980 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีรูปแบบผสมผสานหลากหลายวิธีการ ดังนี้

1. โครงการพัฒนาผู้บริหาร (Management Development Program) ใช้เทคนิคการวางแผน พัฒนาสายอาชีพ เพื่อสร้างและพัฒนาผู้บริหารที่ยังไม่ยอมรับหรือไม่พร้อมโดยการฝึกอบรม (Training)
2. ใช้เทคนิคเครื่องมือสอดแทรกต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อทำให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถเพิ่มมากขึ้น โดยรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการทำให้ Work Simplification, Reengineering, QCC, TQM, TPM หรือ 5ส เป็นต้น
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยเห็นว่าองค์กรมีการปรับปรุงการจ้างงาน และเงื่อนไขการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็สามารถเพิ่มผลงาน สร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การสร้างโอกาส ความก้าวหน้า ความปลอดภัย ค่าตอบแทน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

ปลายทศวรรษที่ 1990 สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการบริหารองค์กร การปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การบริหารจัดการที่ดี และการพัฒนาศักยภาพ



ของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นการพัฒนาองค์กรรูปแบบใหม่ เป็นการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น การกำหนดสมรรถนะ (Competency) การบริหารผลงาน (Performance Management) การบริการและพัฒนาคนเก่ง (Talent Management) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นต้น

#### ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

มันดี และมันดี (Mondy and Mondy, 2008 : 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การพัฒนา การวางแผนอาชีพ การพัฒนา องค์กร และการจัดการผลการปฏิบัติงาน

แจ๊คสัน และคณะ (Jackson and et al, 2009 : 275) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การฝึกอบรมและการพัฒนาขององค์กรที่มีเป้าหมาย และปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น

พยอม วงศ์สารศรี (2548 : 16) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจขององค์กร

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 174) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัด ประสพการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่ม โอกาสให้บุคลากรในองค์กร มีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี อันส่งผลต่อการเจริญก้าวหน้า ของบุคลากรและองค์กร

दनัย เทียนพุด (2549 : 23) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ต่อเนื่องที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทั้งกำลังกาย และความคิดให้มีขีดความสามารถขึ้น ในทุก ๆ ด้านอันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

เอกราช หนูแก้ว (2549 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อตนเองและองค์กร

จิรประภา อัครบวร (2549 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความสามารถให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกิจกรรม

การฝึกอบรม การพัฒนารูปแบบต่าง ๆ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดตนเองและผู้อื่น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 27) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2550 : 113) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการกิจกรรมเพิ่มทักษะและความรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุจิตรา ชนานันท์ (2550 : 35) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระทำทุกอย่างเพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรูป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต

#### วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2549 : 15 - 16) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรร รักษาบุคลากรที่มีฝีมือ มีแรงจูงใจ มีความผูกพัน และยอมอุทิศตนเพื่อองค์กรไว้ได้
2. เพิ่มพูนและพัฒนาความสามารถโดยให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตลอดเวลา
3. พัฒนาระบบงานทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานระดับสูง โดยมีการสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน การพัฒนา และการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับองค์การ
4. พัฒนาการบริหารงานทำให้เกิดความผูกพันและมีข้อผูกมัดร่วมกัน โดยการสร้างบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. สร้างบรรยากาศที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายผู้บริหารและฝ่ายพนักงาน

6. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทำให้มีการทำงานเป็นทีมและยืดหยุ่น
7. ช่วยให้องค์การสมดุลและสนองความต้องการของผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากองค์การ
8. ช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรในองค์การรู้สึกว่าคุณค่าและได้รางวัลตอบแทนในงานที่ตนทำและสิ่งที่ตนได้ทำสำเร็จ

9. สามารถบริหารจัดการกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและกลุ่มความต้องการในการจ้างงาน ลักษณะการทำงาน และความปรารถนา

10. ช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน

11. บริหารจัดการลูกจ้างโดยยึดหลักด้านจริยธรรม ความยุติธรรม และความโปร่งใส

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2550 : 8) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี ดังต่อไปนี้

1. เพื่อมีบุคลากรอย่างเพียงพอและป้องกันไม่ให้ขาดแคลนบุคลากร โดยการจัดการบุคลากรให้เหมาะสมเกิดความสมดุลสามารถปฏิบัติงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. เพื่อให้้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ

3. เพื่อให้้องค์การมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้

4. เพื่อให้้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นสามารถช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การสามารถเจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคงต่อไป

#### ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้  
ไพโรจน์ อุลิต (ออนไลน์, 2548) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแสวงหาแนวทางให้บุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งส่งผลให้องค์กรเกิดความเจริญเติบโต

2. ช่วยให้นักบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

3. สร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อเกิดความเข้าใจดีในการปฏิบัติงานจะลดความขัดแย้ง ดังนั้น การปฏิบัติงานจะเป็นไปด้วยดีส่งผลต่อความสงบสุขของสังคม

เดชวิทช์ นิลวรรณ (2550 :2) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ ดังนี้

1. เพิ่มศักยภาพของบุคลากร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการดำเนินชีวิต

2. ช่วยพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและมีผลตอบแทนที่น่าพอใจ

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม เนื่องจากองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หากองค์กรมีความมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งทักษะในการปฏิบัติงาน และพัฒนาจิตใจ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้ที่ดี ครอบครัวมีความสุข และอบอุ่นส่งผลให้ชุมชนและสังคมเกิดความมั่นคง แข็งแรง และเป็นสังคมที่อบอุ่นตามมา

ปราชญา กล้าผจญ (2550 : 183) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อสร้างและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและมีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

4. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาด ลดความสูญเสียด้านเงินและลดความสิ้นเปลืองวัสดุ

5. ช่วยสร้างคุณภาพของงานให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ผลผลิตขององค์กรมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ และไว้วางใจทั้งผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาไม่ต้องคอยควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

7. ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้งานให้น้อยลงทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันทีและไม่เสียเวลาในการเรียนรู้

8. ช่วยแก้ปัญหาในการขาดแคลนบุคลากร

9. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและตระหนักว่าตนเองเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร



สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถให้กับบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติในที่สุด

#### กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

เดสเลอร์ (Dessler, 2005 : 270 - 274) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมบุคลากรใหม่หรือปัจจุบันกรณีบุคลากรใหม่วิเคราะห์ความจำเป็นเพื่อใช้ในการฝึกอบรม กรณีบุคลากรปัจจุบันวิเคราะห์ความจำเป็น ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) คือ การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ที่ขาดประสบการณ์ เพื่อกำหนดทักษะจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถพิจารณาจากลักษณะงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับขอบข่ายงานและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

1.2 การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (Performance Analysis) คือ การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากรในปัจจุบันที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับที่ควรจะเป็นและระบุให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเกิดจากบุคลากรที่ไม่มีความสามารถ

2. การออกแบบการสอน (Instructional Design) คือ การรวบรวมข้อมูลจัดทำเป็นเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น เอกสาร แบบฝึกหัด และกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น โดยเข้าใจหลักการเรียนรู้ และการจัดการฝึกอบรมด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น การสอนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การบรรยาย เป็นต้น

3. ความเที่ยงตรง (Validation) คือ การทดสอบความถูกต้องของแผนการฝึกอบรม โดยทดลองใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนนำไปใช้จริง

4. การนำไปปฏิบัติ (Implementation) คือ การนำแผนงานการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงกับกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการฝึกอบรม

5. การประเมินผล (Evaluation) คือ การประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผนการฝึกอบรม โดยวัดผลลัพธ์จากการประเมินปฏิกริยาว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมชอบหรือมีประโยชน์หรือไม่

โน และคณะ (Noe and et al. 2007 : 209 - 112) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความจำเป็น (Needs Assessment) คือ กระบวนการประเมินบุคลากรว่าใครจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม ควรมีการฝึกอบรมเรื่องอะไร เพื่อวางแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ

2. ความพร้อมในการฝึกอบรม (Readiness for Training) คือ การประสานระหว่างคุณลักษณะของบุคลากร เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ ทัศนคติต่อการฝึกอบรม แรงจูงใจในการเรียนรู้ เป็นต้น

3. การวางแผนการฝึกอบรม (Planning the Training Program) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การฝึกอบรม เพื่อทราบความต้องการขององค์กรและความสำเร็จของแผนงานการฝึกอบรม

4. การนำแผนงานการฝึกอบรมไปปฏิบัติ (Implementing the Training Program) คือ การนำแผนงานการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. การวัดผลลัพธ์ของการฝึกอบรม (Measuring Results of Training) คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหา เพื่อระบุวิธีการวัดความสำเร็จได้จากความพึงพอใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมใหม่จากการฝึกอบรม

กีรติ ยศยิ่งยง (2548 : 29 - 34) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็น (Needs Identification) คือ การกำหนดความคาดหวังหรือความต้องการขององค์กร

2. การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge Analysis) คือ กระบวนการประเมินวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใน 3 ลักษณะ คือ

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยรวม (Total Organizational Environment Analysis) คือ กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยรวม เพื่อคาดการณ์สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ

2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Environment Analysis Human Resource Development) คือ กระบวนการตรวจสอบและติดตามแนวโน้ม ประเด็นหรือเหตุการณ์ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องการเรียนรู้ในอนาคต อันเป็นผลเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.3 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) คือ กระบวนการวิเคราะห์ เพื่อหาปัจจัยที่เป็นประเด็นวิกฤตและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Planning) คือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบนรากฐานการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์รวมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อลดช่องว่างความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะ และ การปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

4. การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Activity Designing) คือ กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ จากการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งกระบวนการการออกแบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเลือกกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม

5. การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ (Human Resource Development Completion) คือ กระบวนการในการดำเนินการเพื่อการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะ การปฏิบัติงานหรือสถานการณ์ โดยการนำแผนที่ได้ออกแบบไว้ไปดำเนินการ

6. การประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Evaluation) คือ กระบวนการทบทวนการปฏิบัติงานและการบริหาร โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยให้การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปด้วยความราบรื่น โดยการติดตาม ตรวจสอบ และการดำเนินการในด้านต่าง ๆ คือ การประเมินเป้าหมาย ประเมินประสิทธิภาพ ประเมินกระบวนการ ประเมินประสิทธิผล ประเมินผลกระทบ และประเมินความพึงพอใจ

ธารพรชัย สัตยารักษ์ (2548 : 69 - 71) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายของบุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งเป้าหมายดังกล่าวต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร โดยการวางแผนเป็นการเตรียมการล่วงหน้าก่อนเริ่มการปฏิบัติงานและเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

2. การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Monitoring) ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการติดตามความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ๆ ซึ่งหากไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ จะได้มีการช่วยเหลือ ปรับปรุงหรือให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปในการพัฒนา

3. การพัฒนาบุคลากรและองค์กร (Development) หลังจากติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน บุคลากรและองค์กรต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรและองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้



4. การวัดผลการปฏิบัติงาน (Rating) องค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายและรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5. การให้รางวัล (Rewarding) เมื่อผ่านกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานจะนำไปใช้ในการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2550 : 209 - 211) กล่าวว่า กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การกำหนดวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การดำเนินการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พอลตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550 : 378) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็น (Identify Necessary Patabilities) คือ ความสามารถ คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคลากรที่องค์กรต้องการในอนาคต
2. การประเมินความต้องการในการพัฒนา (Assess Development Needs) คือ การประเมินความสามารถและคุณลักษณะของบุคลากร โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน
3. การวางแผนการพัฒนา (Development Planning) คือ การวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามทิศทางที่กำหนด โดยการดำเนินการร่วมกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร
4. การดำเนินการพัฒนา (Conduct Development) คือ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม การศึกษาต่อ เป็นต้น
5. การประเมินผลการพัฒนา (Evaluate Development Success) คือ การประเมินความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ โดยองค์กรซึ่งมีการระบุความสามารถ คุณลักษณะ และคุณสมบัติของบุคลากรที่องค์กรต้องการในอนาคต

สรุป กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการบริหารงานบุคลากรให้เด่นชัดขึ้น เพื่อให้ดำเนินการการพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3) การดำเนินกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4) การประเมินผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

กรรณิกา พันธ์อำพล (2548 : 210) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 แนวทาง ดังนี้

1. การศึกษา (Education) คือ เครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามและปรับตัวในการดำเนินชีวิตที่ดีที่มีความเปลี่ยนแปลงในทางพึงประสงค์ บุคลากรมีการเรียนรู้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้ เพราะการได้รับการศึกษา ซึ่งการศึกษา โดยการลงทุนหรือการอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะกลาง

2. การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการที่ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์ในการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) คือ การดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนในงานและสังคมส่วนร่วมให้แก่บุคลากร

วรรัตน์ เขียวไพรี (2548 : 18) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. การฝึกอบรม คือ กระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำในระยะสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

2. การศึกษา คือ กระบวนการให้ความรู้ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีสติปัญญา โดยระยะเวลาการศึกษาต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม

3. การพัฒนา คือ กระบวนการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาศักยภาพ และการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

สุจิตรา ธนानันท์ (2550 : 35) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 3 แนวทาง ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน

2. การศึกษา (Education) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานในอนาคต เพื่อการเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาสายงานอาชีพ

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาโดยมุ่งเน้นที่บุคลากรและงานในอนาคต เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรระดับบุคคล การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2551 : 5) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) หมายถึง การส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันศึกษาในระดับและหลักสูตรการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนางาน (Development) หมายถึง การสอนงาน การแนะนำงาน การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Training) หมายถึง การให้บุคลากรได้รับความรู้ ฝึกฝนทักษะ และปรับทัศนคติในหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กร/หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้กำหนดขึ้น

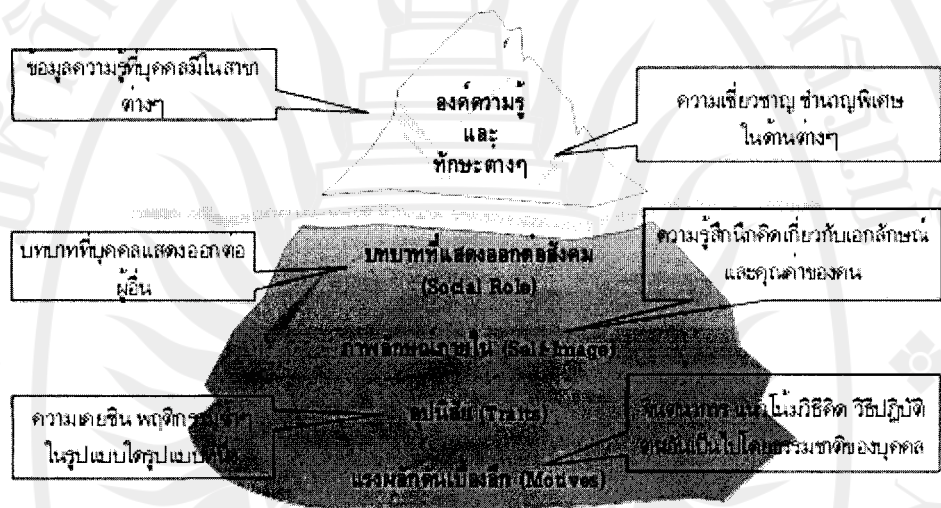
สรุป แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลายรูปแบบ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผลสำเร็จและเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

**แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ**

**แนวคิดของสมรรถนะ**

แมคเคลแลน (Mc Clelland. 1973 : 57 - 83 ; อ้างถึงใน พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง, ม.ป.ป. : 207) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมีผลงานที่แตกต่างกัน ซึ่งนำบุคลากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) มากกว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ ในปี ค.ศ. 1973 เดวิด แมคเคลแลนได้เขียนบทความทางวิชาการเรื่อง “Tasting for Competence Rather than for Intelligence” จากการศึกษาได้ข้อสรุปว่า “สติปัญญา (IQ) ของบุคคลไม่สามารถเป็นตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จของงาน แต่สมรรถนะของบุคคลสามารถคาดหมายความสำเร็จของผลงานได้ดีกว่า ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นว่าบุคคล

ที่ทำงานเก่งและประสบความสำเร็จมิใช่บุคคลที่เรียนเก่ง แต่เป็นบุคคลที่สามารถประยุกต์ความรู้หรือวิชาการที่มีอยู่ในตนเองนำมาใช้ในการทำงานของตนเองได้ กล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) (จิรประภา อัครบวร. 2549 : 58)



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)  
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 : 4

จากรูปภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) สามารถอธิบายถึงคุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่ลอยน้ำ สามารถเห็นได้ง่าย วัดได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะต่าง ๆ (Skill) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สามารถเห็นได้ยากกว่า วัดได้ยากกว่า และพัฒนาได้ยากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและประสบความสำเร็จได้ จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมจึงจะทำให้บุคคลสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และประสบความสำเร็จได้ (McClelland. 1973 : 57 - 83)



ปี ค.ศ. 1982 โบเยทิส (Boyatzis. 1982 : 58) ได้เขียนหนังสือ “The Competent Manager : A Model of Effective Performance” ได้ให้นิยาม Competency ว่าเป็นความสามารถในงานหรือคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ. 1993 สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer. 1993 : 9 - 11) อธิบายสมรรถนะด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) กล่าวคือ คุณลักษณะของบุคคลเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยส่วนนี้ที่เป็นส่วนน้อยและลอยอยู่เหนือน้ำ คือ ความรู้และทักษะสามารถสังเกตได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีปริมาณมาก สังเกตได้ยากพัฒนาได้ยาก และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น คือ อุปนิสัย ภาวลักษณะภายใน บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ พบว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน ซึ่งไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น
2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลที่มีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะคิด เป็นต้น

#### ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้ แมคเคลแลน (McClelland. 1973 : 65) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในภายในบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

กู๊ด (Good. 1983 : 11) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถของบุคคลในการประยุกต์หลักการ เทคนิค และวิธีการในสาขาที่ปฏิบัติให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ปฏิบัติจริง

ทอมสัน (Thompson. 1992 : 25) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของตนอย่างเต็มที่

เดล และเฮส (Dale and Hes. 1995 : 80) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ การค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance)

แพร์รี่ (Parry. 1996 : 75) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ

ครอนเชก และสกอกกินส์ (Kronzek and Scoggins. 1999 : 20) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ประสิทธิภาพในการใช้องค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นกิจวัตรปฏิบัติของกระบวนการทางจิต การคิดอย่างมีวิจารณญาณรวมถึงทักษะในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติที่ตกลงร่วมกันอย่างมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป



เซอร์มอน (Shermon. 2004 : unpagged) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถของบุคคลในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานที่ตนเองได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ดิสท์ และวินเทอร์ตัน (Deist and Winterton. 2005 : 27) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (Cognitive Competency) ทักษะในหน้าที่ (Function Competency) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Competency) และจริยธรรม (Ethical Competency)

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer. 1993 : 11) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ คือ ลักษณะของบุคคล (Underlying Characteristics) ที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล (Correlation Relationship) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ (Motive) ลักษณะส่วนบุคคล (Trait) การรับรู้ตนเอง (Self - concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 1) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ บุคลิกภาพ และค่านิยมที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้าราชการ กงคาสวัสดิ์ (2549 : 31 - 32) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 12) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายงาน

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 5) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ องค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทและความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงานสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549 : 22) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ชัชวาลิต สรวารี (2550 : 160) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดเกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551 : 3) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ซูชัย สมितिไกร (2552 : 27) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ อุปนิสัย ทศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้ และมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สุทัศน์ นานวลสุขสวัสดิ์ (ออนไลน์. 2553) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

อริพงษ์ ฤทธิชัย (ออนไลน์. 2553) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะและความสามารถที่องค์กรต้องการให้พนักงานมี ซึ่งความสามารถดังกล่าวทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อนันต์ นามต้นทอง (2553 : 21) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ค่านิยม และจริยธรรมที่จำเป็น และสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรบ้างหรือคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ อะไรบ้าง

สรุปความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) จริยธรรม (Ethical) ความชำนาญ (Expert) บุคลิกภาพ (Personality) ค่านิยม (Popularity) ศักยภาพ (Potential) แรงจูงใจ (Motive) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ส่งผลต่อพฤติกรรมทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ดี และสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

#### ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 15 - 16) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นเครื่องมือที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดระบบหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคคลากรมีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. เป็นเครื่องมือการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการจัดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น
5. ช่วยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมีทิศทางที่ชัดเจนตรงตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง
6. ช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
7. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด ต้องมีการพัฒนาในเรื่องใด และช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น
8. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายจะต้องใช้สมรรถนะตัวใดบ้าง
9. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวจะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

จิระ งามศิลป์ (2550 : 10) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) คือ การวางแผนเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งมีการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีบุคลากรที่เหมาะสมต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร
2. การตีค่างาน การบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) คือ การกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด
3. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) คือ การสรรหาบุคลากรต้องสอดคล้องกับสมรรถนะและตำแหน่งงาน

4. การบรรจุตำแหน่ง คือ สมรรถนะของบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมหรือตรงตามตำแหน่งที่ต้องการขององค์กร

5. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) คือ การฝึกอบรมและการพัฒนาให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรเต็มขีดความสามารถของแต่ละบุคคล

6. การโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง คือ การทราบสมรรถนะของแต่ละบุคคลทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการ โยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม

7. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) คือ การนำหลักการจัดการทางคุณภาพ วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการวางแผนที่ดีต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละบุคคล วางบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงานและการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

สรุป ความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) มีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหาร และพนักงาน ในการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ระดับสมรรถนะหรือมิติของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงระดับสมรรถนะหรือมิติของสมรรถนะ ดังนี้

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer. 1993 : 9 - 11 ; อ้างถึงใน สุภชัย ยาวะประภาส. 2548 : 40 - 45) กล่าวว่า ระดับสมรรถนะหรือมิติของสมรรถนะมี 3 ลักษณะสำคัญ คือ มีลักษณะที่เป็นรากฐาน (Underlying Characteristic) มีการเชื่อมโยงเชิงเหตุและผล (Casually Related) และมีการอ้างอิงตามเกณฑ์มาตรฐาน (Criterion - referenced) ซึ่งลักษณะที่เป็นรากฐาน (Underlying Characteristic) เป็น ส่วนที่ฝังอยู่ค่อนข้างลึกและเหนียวแน่น สามารถบ่งชี้ถึงคุณลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล สามารถพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ที่หลากหลาย และกว้างขวางลักษณะที่เป็นรากฐาน (Underlying Characteristic) แบ่งออกได้ 5 ระดับ คือ

#### 1. เหตุจูงใจ (Motives)

เหตุจูงใจ คือ สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมักคิดคำนึงถึงตลอดหรือมักต้องการตลอดเวลา ซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล เหตุจูงใจจะเป็นตัวขับเคลื่อนและคัดสรรพฤติกรรมให้ไปยังการกระทำหรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่อง ขณะเดียวกันก็ขับเคลื่อน และคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น คนที่มีเหตุจูงใจด้านสัมฤทธิ์ผลสูงมักตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย



ตลอดเวลาก่อนนั้นถือเป็นความรับผิดชอบส่วนตัวที่ต้องทำให้สำเร็จและใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการทำให้ดีขึ้น

## 2. ลักษณะเฉพาะ (Traits)

ลักษณะเฉพาะ คือ ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่มีการกระทำสม่ำเสมอ กับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ เช่น ระยะเวลาที่ตอบสนองและสายคาที่ดีเป็นสมรรถนะ ด้านลักษณะเฉพาะทางกายภาพของนักบิน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการควบคุมอารมณ์ด้วยตนเอง “การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ทำเป็นประจำ” ที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน บางคนจะไม่ “ระเบิด อารมณ์” ใส่คนอื่น ปฏิบัติงานมากกว่าและเหนือกว่าหน้าที่ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้อุปสรรค สมรรถนะทางลักษณะเฉพาะ (Trait - competencies) เหล่านี้เป็นคุณลักษณะ ของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ เหตุจูงใจ และลักษณะที่เฉพาะที่กล่าวแล้วนี้จัดเป็นลักษณะ ที่เป็นแม่บทของการเริ่มต้นเองหรือเป็นตัวกระทำที่ซ่อนอยู่ภายในที่พยากรณ์ได้ว่าบุคคลนั้น จะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นระยะเวลานาน โดยปราศจากการดูแลอย่างใกล้ชิด

## 3. มโนภาพของตัวเอง (Self - concept)

มโนภาพของตัวเอง คือ ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่า ความเชื่อ หรือทัศนคติ ของบุคคล เช่น ความเชื่อมั่นในตัวเองเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตัวเองสามารถที่จะประสบ ผลสำเร็จในแทบทุกสถานการณ์จัดว่าเป็นมโนภาพที่บุคคลมองตัวเอง คุณค่าความเชื่อของบุคคล เป็นเหตุจูงใจที่สามารถตอบโต้หรือขานรับได้ ซึ่งพยากรณ์ได้ว่าบุคคลนั้นจะทำอย่างไรในช่วงเวลา สั้น ๆ ช่างหน้า และในสถานการณ์ที่มีคนอื่นรับผิดชอบดูแลอยู่หรือผู้ที่มีคุณค่าความเชื่อเรื่องการ เป็นผู้นำจะแสดงท่าทีแห่งพฤติกรรมผู้นำให้เห็นมากกว่าคนอื่นเมื่อรับทราบว่าจะงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการทดสอบความสามารถในการเป็นผู้นำ บุคคลที่มีคุณค่าความเชื่อที่อยากทำงานระดับบริหาร จัดการ แต่โดยกแล้วไม่ชอบหรือไม่สามารถคิดแบบจับปล้นได้ในเรื่องการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น ณ ระดับเหตุจูงใจ (Motive Level) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารแล้วมักล้มเหลวมากกว่า ประสบความสำเร็จ

## 4. ความรู้ (Knowledge)

ความรู้ คือ ข่าวสาร (Information) ที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้น ๆ เช่น ศัลยแพทย์ มีความรู้เรื่องกล้ามเนื้อและระบบประสาทในร่างกายมนุษย์ เป็นต้น ความรู้เป็นสมรรถนะ ที่สลับซับซ้อน คະแนนที่ปรากฏในผลการทดสอบเป็นความรู้ที่ไม่อาจทำนายผลการปฏิบัติงานได้ เสมอไป เนื่องจากการทดสอบไม่ได้วัดความรู้และทักษะที่ใช้จริงในการทำงาน ข้อสอบจำนวนมาก เพียงแค่วัดความจำทั้งที่สิ่งที่สำคัญจริง ๆ คือ ความสามารถในการหาข่าวสาร ความจำในข้อเท็จจริง บางเรื่องมีความสำคัญน้อยกว่าการเรียนรู้ว่าข้อเท็จจริงนั้นมีอยู่และตรงกับปัญหาเฉพาะนั้น ๆ และ

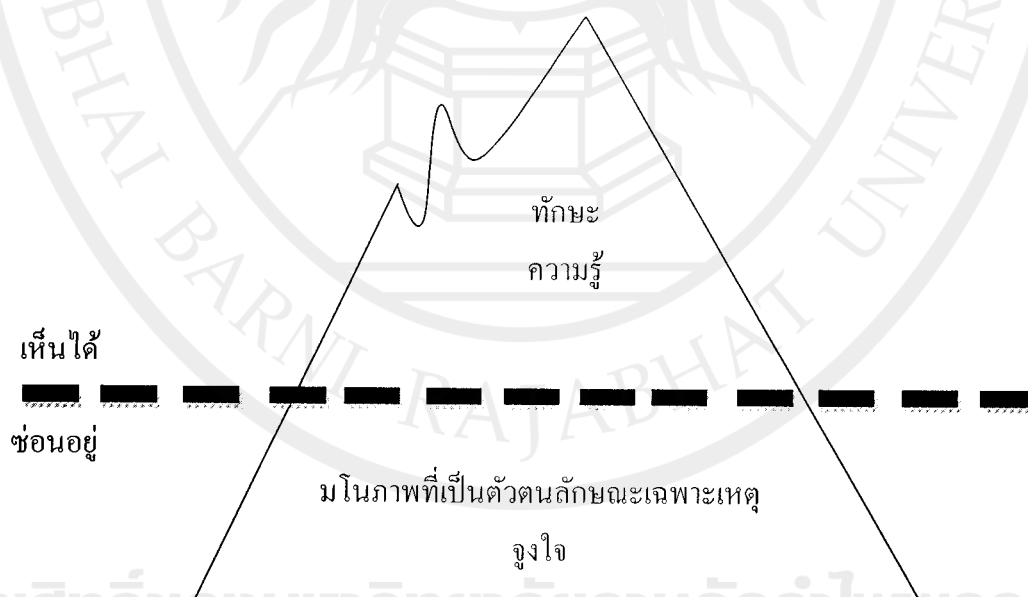


ที่ควรจะไปค้นหาเมื่อต้องการใช้ข่าวสารนั้น ๆ นอกจากนั้นข้อสอบวัดความรู้มักวัดว่าผู้ตอบสามารถให้คำตอบที่ถูกต้องจากคำถามที่กำหนดให้ได้หรือไม่ แต่ไม่ได้วัดว่าบุคคลนั้นสามารถสนองหรือกระทำบนพื้นฐานของความรู้ที่มีอยู่ได้หรือไม่ เช่น ความสามารถในการเลือกได้ว่าคำตอบใดที่กำหนดให้เป็นการโต้แย้งที่มีประสิทธิผลจะแตกต่างกันอย่างมากกับความสามารถในการลุกขึ้นในสถานการณ์ขัดแย้งและโต้เถียงอย่างชวนให้คล้อยตาม แต่อย่างไรก็ตามความรู้ที่ดีที่สุดก็ได้เพียงแต่เพียงทำนายว่าบุคคลนั้นสามารถทำได้หรือไม่ แต่ไม่สามารถพยากรณ์ได้ว่าบุคคลนั้นจะลงมือทำหรือไม่

#### 5. ทักษะ (Skill)

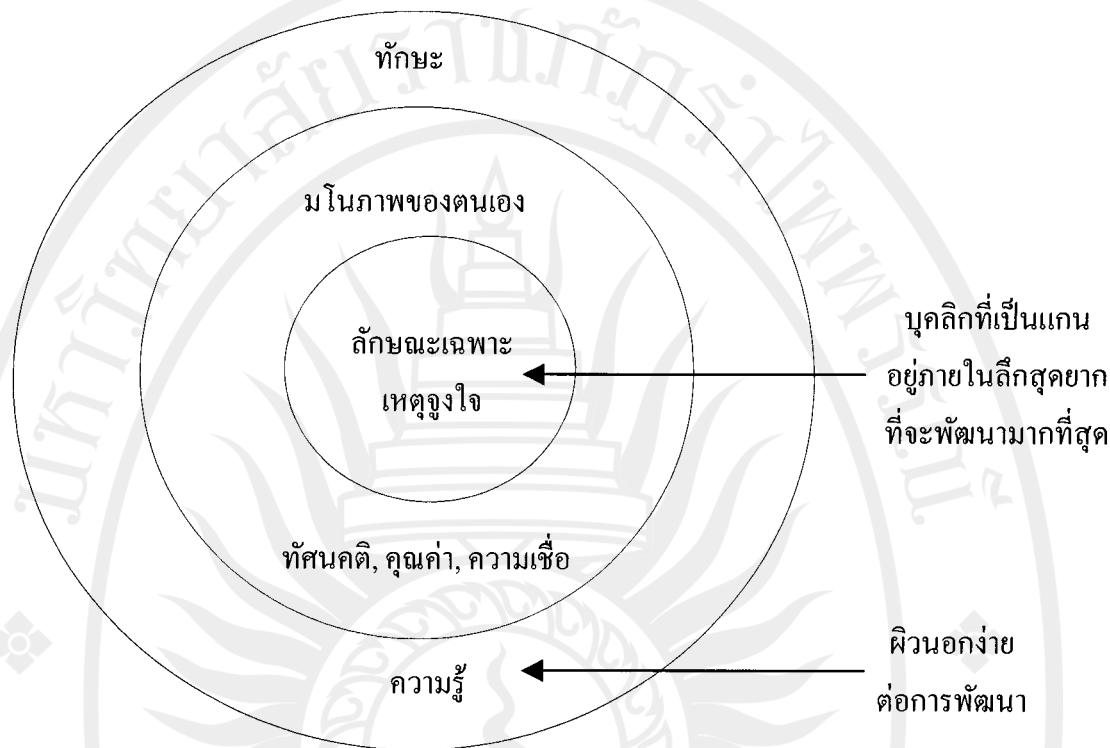
ทักษะ คือ ความสามารถที่แสดงออกมาหรือการกระทำเรื่องงานที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ เช่น ทันตแพทย์มีทักษะทางกายภาพในการอุดฟัน ไม่ทำลายเส้นประสาทของคนไข้ นักเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์มีความสามารถจัดระบบรหัส 50,000 บรรทัด ให้เป็นไปตามลำดับเหตุผล

ระดับสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งความรู้หรือทักษะเป็นสมรรถนะที่อาจมองเห็นได้ (Visible) และสามารถปรากฏให้เห็นภายนอกบุคคลได้ ในขณะที่สมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นมโนภาพเกี่ยวกับตนเอง ไม่สามารถปรากฏให้เห็นและซ่อนลึก (Invisible & Hidden) อยู่ภายในใจของบุคคลิกภาพของบุคคล ดังแสดงให้เห็นในภาพประกอบ 3 และภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแบบภูเขานิเวศ (Iceberg Model)

ที่มา : ศุภชัย ยาวะประภาส. 2548 : 45



ภาพประกอบ 4 แสดงฝึมนอกและแก่นของสมรรถนะ

ที่มา : ศุภชัย ขาวะประภาส. 2548 : 45

จากภาพประกอบ 3 และภาพประกอบ 4 สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า ความรู้และทักษะ เป็นพื้นฝึมนอก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ง่ายต่อการที่จะพัฒนา โดยการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ได้ผลดีที่สุดจะก่อให้เกิดความสามารถเหล่านี้ ขณะเดียวกันเหตุจูงใจและลักษณะเฉพาะเป็นสมรรถนะที่เป็นแก่นหรือรากฐานของภูเขาน้ำแข็งอันแสดงบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งยากที่สุดในการวัด การประเมิน และพัฒนา วิธีการที่ดีที่สุด คือ การคัดเลือก ส่วนมโนภาพที่เป็นตัวตนของบุคคล อยู่ตรงกลางระหว่างสมรรถนะที่เป็นแก่นและสมรรถนะที่เป็นเปลือกนอก คือ ทัศนคติ คุณค่า และ ความเชื่อ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนได้ โดยการฝึกอบรม การรักษาทางจิต หรือการผ่านพบประสบการณ์ทางบวกแต่ก็ใช้เวลาและค่อนข้างยาก ซึ่งองค์การส่วนใหญ่คัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยดูจากความรู้และทักษะที่เป็นสมรรถนะเปลือกนอก โดยมักมีฐานคิดว่าคนที่คัดเลือกเข้ามาจะมีสมรรถนะด้วยเหตุจูงใจและมีลักษณะเฉพาะอยู่แล้ว ซึ่งมีความเชื่อว่าสมรรถนะทั้งสองสามารถปลูกฝังได้ด้วยการจัดการที่ดี แต่แท้จริงแล้วการสอนเรื่องความรู้และทักษะอาจง่ายกว่า การปลูกฝังสมรรถนะด้านเหตุจูงใจและลักษณะเฉพาะสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งขึ้น ในการพยากรณ์

ผลการปฏิบัติงานในงานระดับบริหาร กล่าวคือ ทุกคนมีปริญญาบัตรระดับปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยชั้นนำคล้ายกันผ่านการอบรมหลักสูตรพิเศษคล้าย ๆ กัน มีระดับสติปัญญาหรือไอคิวใกล้เคียงกัน แต่สิ่งที่ทำให้บางคนปฏิบัติงาน ได้ผลมากกว่าคนอื่น คือ สมรรถนะด้านแรงจูงใจ และลักษณะเฉพาะ

สำนักนโยบายและแผนพลังงาน (2550 : 50) ได้จัดระดับสมรรถนะด้านความสามารถ (Cognitive Domains) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้อธิบายองค์ประกอบของจิตสมรรถนะหลัก และดัชนีบ่งชี้พฤติกรรม ดังนี้

ระดับ	คำอธิบาย
1. Knowledge	รู้ เข้าใจ ทำได้ในเบื้องต้น
2. Comprehension	เข้าใจลึกซึ้ง จับหลักการ สรุปประเด็น
3. Application	ประยุกต์ใช้ได้
4. Analysis & Synthesis	วิเคราะห์ สังเคราะห์ มองเห็นทางเลือกต่าง ๆ
5. Evaluation	ประเมินคุณค่า/ทางเลือก จัดทำนโยบายเชิงป้องกัน

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 46) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็นมิติ การแสดงออกการกระทำ ซึ่งเป็นมิติเดียวหรือหลาย ๆ มิติประกอบกัน มิติของสมรรถนะสามารถ แบ่งออกได้ 5 มิติ ดังนี้

1. ความเข้มหรือความสมบูรณ์ของการกระทำ (Intensity or Completeness of Action) คือ สมรรถนะส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่ทุ่มเทลงไปและความสมบูรณ์ของการกระทำ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ความตั้งใจนั้นเป็นจริงขึ้น เช่น สมรรถนะเรื่องความมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จจะอยู่ในระดับสูง ขึ้น ถ้าการแสดงออกนั้นมีการกล้าเสี่ยงพอเพื่อให้งานประสบความสำเร็จประกอบด้วยไม่ใช่เพียงตั้งใจ ทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้น เป็นต้น

2. ขนาดของผลกระทบ (Size of Impact) คือ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการกระทำ อาจหมายถึง บุคคลที่ได้รับผลกระทบ ตำแหน่งของบุคคล ขนาดของโครงการหรือขอบเขตความรุนแรง ของปัญหา ซึ่งความแตกต่างเพียงเล็กน้อยในสมรรถนะที่แสดงออกมาสามารถแบ่งแยกให้เห็นถึง ระดับของสมรรถนะได้ทีละระดับดีเยี่ยม ดีมาก และระดับที่ยอมรับได้

3. ความสลับซับซ้อน (Complexity) คือ ความสลับซับซ้อนของพฤติกรรมซึ่งรวมถึง การนำปัจจัยหลากหลายต่าง ๆ เข้าสู่การพิจารณาตัดสินใจ ตั้งแต่สิ่งของ บุคคล ข้อมูล แนวคิด หรือสาเหตุปัจจัยต่าง ๆ นับเป็นการแสดงถึงสมรรถนะระดับพื้นฐานของสมรรถนะบางประเภท ส่วนใหญ่จะเป็นสมรรถนะด้านการใช้ความคิด (Thinking)

4. ความพยายามที่ใส่ลงไป (Amount of Effort) คือ ปริมาณของความพยายามเป็นพิเศษที่ใส่ลงไปหรือปริมาณที่ทุ่มเทลงไปเพื่อทำงานให้เกิดผลเป็นมิติที่สองของสมรรถนะบางเรื่อง

5. มิติที่ลักษณะเฉพาะ (Unique Dimension) คือ สมรรถนะบางประเภทที่มีลักษณะเฉพาะตัว ตัวอย่างเช่น สมรรถนะเรื่องความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) มีระดับสเกลที่สองคือ การจัดการกับความล้มเหลว ซึ่งกล่าวถึงการที่บุคคลฟื้นสภาพจากความผิดหวังและหลีกเลี่ยงการคิดในเรื่องลบที่ห่อเหี่ยว สมรรถนะเรื่องความคิดริเริ่ม (Initiative) มีมิติเรื่องเวลามาเกี่ยวข้อง เช่น บุคคลนั้นสามารถมองไปสู่ออนาคตได้ไกลแค่ไหนและสามารถดำเนินการเพื่ออนาคตได้หรือไม่ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในเกณฑ์ที่ดีมากมักเป็นผู้ที่สามารถมองภาพในอนาคตที่ตนเองได้วางแผนไว้เพื่อไปสู่ภาพอนาคตและดำเนินการตามแผนนั้นได้

เทื่อน ทองแก้ว (2550 : 75) กล่าวว่า ระดับของสมรรถนะ คือ ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่แตกต่างกันตามปัจจัย ซึ่งจะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (Behavioral Indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความสามารถ 5 ระดับ คือ

1.1 ระดับเริ่มต้น (Beginner) คือ มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี

1.2 ระดับมีความรู้บ้าง (Novice) คือ สามารถประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีมาใช้งาน

1.3 ระดับมีความรู้ปานกลาง (Intermediate) คือ สามารถนำความรู้และทักษะใช้ให้เป็นรูปธรรม

1.4 ระดับมีความรู้สูง (Advance) คือ สามารถแปลงทฤษฎีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ และผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติจริงได้

1.5 ระดับความเชี่ยวชาญ (Expert) คือ สามารถกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในเรื่องความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้ลึกหรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

สรุป ระดับสมรรถนะหรือมิติของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ระดับ คือ 1) ระดับความรู้ 2) ระดับทักษะ และ 3) ระดับคุณลักษณะ ซึ่งผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีมาจะได้คะแนนระดับสูงในบางมิติและระดับปานกลางในบางมิติได้

### ประเภทของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer. 1993 : 9 - 11 ; อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส. 2548 : 75) ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะกลุ่มต่าง ๆ รวม 6 กลุ่ม ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและสัมฤทธิ์ผล (Achievement and Action) ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation)
2. การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพและความถูกต้อง (Concern for Order, Quality, and Accuracy)
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
4. การแสวงหาข่าวสาร (Information Seeking)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริหารคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and Influence) ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1. ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Understanding)
2. การมุ่งสู่การบริการลูกค้า (Customer Service Orientation)

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and Influence) ประกอบด้วยสมรรถนะ 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. การชี้แนะ : การใช้อำนาจที่มีอยู่ตามตำแหน่ง และการยื่นกราน (Directiveness : Assertiveness and Use of Position Power)

3. การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and Cooperation)
4. ภาวะการณืเป็นผู้นำ (Team Leadership)

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การคิดรวบยอด (Conceptual Thinking)



### 3. ความชำนาญทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ และเทคนิค (Technical / Professional & Managerial Expertise)

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Personal Effectiveness) ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

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

สมรรถนะทั้ง 6 กลุ่มที่กล่าวมาข้างต้น บางกลุ่มสมรรถนะมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับกลุ่มสมรรถนะอื่น เช่น สมรรถนะการมุ่งบริการลูกค้าเชื่อมโยงกับสมรรถนะการแสวงหาข่าวสารและความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น โดยกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันอาจมีกลุ่มสมรรถนะที่กล่าวไปแล้วข้างต้นคล้ายคลึงกัน แต่น้ำหนักของความสำคัญของสมรรถนะแต่ละเรื่องแตกต่างกัน เช่น กลุ่มวิชาชีพและเทคนิค (Technical and Professional) เน้นสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงที่สุด กลุ่มอาชีพที่ให้บริการและช่วยเหลือคนอื่น (Helping and Service Workers) มีสมรรถนะด้านการใช้อิทธิพลและผลกระทบและการมุ่งพัฒนาคนอื่นสูง กลุ่มบริหารมีสมรรถนะด้านการใช้อิทธิพลและผลกระทบกับด้านการมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น

อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2549 : 3) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. จิตความสามารถหลัก (Core Competency) คือ บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของพนักงานทุกคนในองค์กรโดยรวม ซึ่งจิตความสามารถนี้ถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร
2. จิตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการบริหารจัดการมีได้ทั้งระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยแตกต่างกันตามบทบาท หน้าที่ ตำแหน่ง และความรับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร
3. จิตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ เช่น วิศวกรไฟฟ้าต้องมีความรู้ด้านวิศวกรรม นักบัญชีต้องมีความรู้ด้านบัญชี เป็นต้น

จิรประภา อัครบวร (2549 : 68) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติหรือความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงานสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549 : 16) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานที่กลมกลืน
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency) คือ ความสามารถในการบริหารจัดการที่สนับสนุนผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักและสามารถวัดผลได้
3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้ในเฉพาะตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

เทือน ทองแก้ว (2550 : 22) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) คือ สมรรถนะที่แต่ละบุคคลมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น นักดนตรี นักกายกรรม หรือนักกีฬา เป็นต้น
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) คือ สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น นักสำรวจต้องสามารถวิเคราะห์ตัวเลข คิดคำนวณ และทำบัญชีได้ เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) คือ ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) คือ ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

รชนีวรรณ วิษย์ถนอม (2550 : 1) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป ได้จัดทำคอมพิเท็นซี โมเดล (Competency Model) ของระบบราชการไทย เพื่อสร้างแบบสมรรถนะ (Competency) ให้ภาคข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ซึ่งประเภทของสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 1.4 จริยธรรม (Integrity)
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 20 สมรรถนะ ดังนี้

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring and Developing Others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing)
- 2.14 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)
- 2.17 การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- 2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
- 2.19 การควบคุมตนเอง (Self Control)
- 2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 26 - 30) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมกัน เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุง พัฒนา ประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจ ความเต็มใจ และการปรับปรุงการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self - development) คือ การศึกษา การค้นคว้า การหาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) คือ การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การเสริมแรง การให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การแสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกและพัฒนารจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) คือ การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในตำแหน่งงานนั้น ๆ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือ ความสามารถในการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร และการออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การวัดผล และการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือ ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือ การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น เอกสารประจำวิชา และการกำกับดูแล ชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลข้อมูล หาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์งานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอก ห้องเรียน โดยปราศจากอิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative - building for Learning Management) คือ การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ

สรุป ประเภทสมรรถนะสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ทำไปปฏิบัติงาน



ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นเป็นการเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

#### สมรรถนะครูที่พึงประสงค์

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา งานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 : 6) ได้กำหนด สมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 2 ประการ ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมี เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน คือ

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ของบุคคลที่กำหนดสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ด้าน คือ

- 2.1 การออกแบบการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 377 - 378) กล่าวว่า สมรรถนะครู ของข้าราชการครู มีดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

- 2.1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
- 2.2 การสื่อสารและการจูงใจ
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล
- 2.4 การมีวิสัยทัศน์

3. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย

- 3.1 การมีวินัย
- 3.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 3.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 3.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- 3.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25) กล่าวว่า องค์ประกอบสมรรถนะครู มีดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

- 1.1 สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 สมรรถนะการบริการที่ดี
- 1.3 สมรรถนะการพัฒนาตนเอง
- 1.4 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม
- 1.5 สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

- 2.1 สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 สมรรถนะภาวะผู้นำครู

2.6 สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ครูสภา (2555 : 1) กล่าวว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ควรเป็น ดังนี้

1. สามารถเลือกใช้ ออกแบบ และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

วิจารณ์ พานิช (2555 : 135) กล่าวว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นดังนี้

1. ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” มาเป็น “ครูฝึก” (Coach) โดยจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

2. ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Teacher Community)
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)
4. การพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นบุคคลการเรียนรู้ (Learning Person)
5. ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work)
6. การวัดและประเมินผลแบบฟอร์เมทีฟ อะเชสเม้นท์ (Formative Assessment)

คณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาของรัฐฟลอริดา ประเทศสหรัฐอเมริกา (Florida Education Standards Commissions. Online. 2000) ได้กล่าวถึงสมรรถนะครูที่จำเป็น ในมลรัฐฟลอริดา ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. สมรรถนะในการประเมิน (Assessment)
2. สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication)
3. สมรรถนะในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)
4. สมรรถนะในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)
5. สมรรถนะในการปฏิบัติที่หลากหลาย (Diversity)
6. สมรรถนะในทางจริยธรรม (Ethics)
7. สมรรถนะในการพัฒนาบุคคลและการเรียนรู้ (Human Development and Learning)
8. สมรรถนะในความรู้ด้านเนื้อหาวิชา (Knowledge of Subject Matter)
9. สมรรถนะในการจัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Environment)
10. สมรรถนะในการวางแผน (Planning)
11. สมรรถนะเกี่ยวกับบทบาทของครู (Role of the Teacher)
12. สมรรถนะเกี่ยวกับเทคโนโลยี (Technology)

แทช และเมอร์ฟี (Thach and Murphy. 2006 : 44) ได้ศึกษาสมรรถนะของอาจารย์ผู้สอนทางไกลประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศแคนาดาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 103 คน กล่าวว่า สมรรถนะที่จำเป็นต่ออาจารย์ผู้สอนทางไกล มีดังนี้

1. การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication)
2. ทักษะการวางแผน (Planning Skill)
3. ทักษะการร่วมมือ/การทำงานเป็นทีม (Collaboration/Teamwork Skill)

4. ความเชี่ยวชาญในภาษาอังกฤษ (English Proficiency)
5. ทักษะการเขียน (Writing Skill)
6. ทักษะการประสานงาน (Organizational Skill)
7. ทักษะการย้อนกลับ (Feedback Skill)
8. ความรู้ด้านการศึกษาทางไกล (Knowledge of Distance Education Field)
9. ความรู้เบื้องต้นทางด้านเทคโนโลยี (Basic Technology Knowledge)
10. ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology Access Knowledge)

ยูเนสโก (UNESCO. Online. 2009) กล่าวว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. รู้และใช้เทคโนโลยี โดยต้องรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
2. มีความรู้ลึกตั้งแต่ต้นนโยบายระดับชาติที่จะปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับหลักสูตรและการประเมินผล ต้องมีความรู้ลึกในวิชาที่สอนและสามารถยืดหยุ่นได้หลากหลาย ต้องมีทักษะในการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนสามารถแก้ไขปัญหาได้

3. การสร้างความรู้ต้องเรียนเกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้ หลักการ กลยุทธ์ การเรียนการสอนเกี่ยวกับ ไอซีที ต้องสามารถออกแบบชุมชนให้มีความรู้ไอซีที เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะสร้างความรู้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. มีภาวะผู้นำทั้งกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน
5. มีการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีการทดลองอย่างต่อเนื่องและใช้ไอซีทีเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

หวง (Weng. 2010 : 50) กล่าวว่า สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Practice)
2. การบริหารจัดการและภาวะผู้นำ (Management and Leadership)
3. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Personal Effectiveness)

รัฐมนตรีองค์การทางการศึกษาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asian Minister of Education Organization. Online. 2012) ได้กล่าวว่า สมรรถนะครู ประเทศอาเซียน ของประเทศฟิลิปปินส์ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. การเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน
2. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
3. การใช้ประโยชน์จากแหล่งการเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง
5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

6. ความมีคุณธรรมจริยธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะอาชีพของผู้เรียน
8. การวัดและประเมินผลพฤติกรรมผู้เรียน
9. การพัฒนาวิชาชีพตนเอง
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
11. การดูแลสวัสดิการของผู้เรียน

แมค คอนเนล (McConnell. 2012 : 1 - 3) กล่าวว่า ครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพ โดยมีภาระงาน

ที่ควรปฏิบัติในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. เตรียมการสอนและทำการสอนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การประเมินการทำงานของนักเรียน
4. ให้คำแนะนำแก่นักเรียน
5. ส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยให้นักเรียน
6. การทำงานร่วมกับผู้ปกครองเพื่อการวางแผนเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักเรียน
7. การตอบสนองความต้องการของนักเรียน

โธมัส อูคมนบุญญาภาพ (ออนไลน์. 2555) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะครูรุ่นใหม่ที่สำคัญ และเป็นจุดเด่นในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะดังนี้

1. มีความสนใจเสาะแสวงหาความรู้ กระตือรือร้นที่อยากเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
2. มีความรอบรู้ด้านปรัชญาการศึกษา นโยบายการศึกษา กฎหมายการศึกษา มาตรฐานการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา และหลักสูตรการสอนทั่วไป
3. มีความรอบรู้ ความสามารถที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถเชื่อมโยงสภาพท้องถิ่นเข้ากับมาตรฐานสากลในลักษณะสหวิทยาการ
4. มีความรู้ความสามารถในวิธีการแสวงหาความรู้
5. รู้จักและเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียน
6. มีความรู้และทักษะในวิชาชีพอย่างลุ่มลึก ชัดเจน สามารถสอนแล้วผู้เรียนเข้าใจ มีความสามารถเรียนรู้ได้ สนุกกับการเรียนรู้ การสอน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้เต็มความสามารถ เต็มเวลา และเต็มหลักสูตร
7. มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจ ใฝ่รู้ มีความสุข สนุกในการเรียนการสอน มีความสามารถในการสังเกต รู้จักแก้ไขพฤติกรรม การเสริมแรง และการลงโทษที่เหมาะสม



8. มีทักษะในการสอนที่เชี่ยวชาญและสร้างสรรค์การเรียนรู้จนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยปลูกเร้าให้ผู้เรียนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เน้นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสนองผู้เรียนเป็นสำคัญ

9. มีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและวิธีการของหลักสูตรและการสอน

10. มีความสามารถในการออกแบบ การวางแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน วิจัยและพัฒนาการสอน มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ได้หลายวิธีได้อย่างเหมาะสม

11. มีความรัก ศรัทธาในการเป็นครู มีความเมตตากรุณา และเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์

12. มีจริยธรรม กิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อย วางตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเยี่ยมด้วยคุณธรรม ฝึกหัดปฏิบัติตน ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยชี้แนะทางที่ถูกต้อง แก้ไขสิ่งผิดและยึดมั่นตามหลักศาสนา

13. มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับเด็กและสาธารณชนในด้านคุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิต

14. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานเป็นระบบ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

15. มีความสามารถในการปลูกฝังวินัย คุณธรรม และค่านิยมที่ดี และถูกต้องต่อผู้เรียน

16. มีความสามารถในการจัดระเบียบ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับการพัฒนาการของผู้เรียน และมีความสามารถพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นได้ตรงความต้องการของท้องถิ่น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยต่างประเทศ

เอ็ดแกม (Edgarm. 2005 : 48) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะสามารถเชื่อมโยงกับโครงสร้างงานขององค์กรและพนักงาน ดังนั้น พนักงานควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่สำคัญองค์กรต้องกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

ปีเตอร์ และเดรสเซอร์ (Peter and Dresser. 2005 : 20 - 23) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะและความสามารถของพนักงานทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถและความเหมาะสมกับงาน

เกย์ และเมอร์เรย์ (Gaye and Murat. 2006 : 72 - 91) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ และความสำเร็จในการทำงานในประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะสามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยที่แตกต่างกันของบุคคลและวัฒนธรรมในการทำงาน ดังนั้น หากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะก็สามารถเสริมสร้างงานและมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้

แซนเลอร์ (Chandler. Online. 2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเอง การฝึกฝนความชำนาญ และความแตกต่างของความรู้ของนักศึกษาจิตวิทยา กฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาและภาพรวมของโปรแกรมมีสมรรถนะในระดับสูง การรับรู้เรื่องการฝึกฝนความชำนาญมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะการสอน ครูเพศหญิงมีสมรรถนะการสอนดีกว่าครูเพศชาย โดยเพศมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติกับสมรรถนะการสอนไม่มีความสัมพันธ์กัน และความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการสอนกับสมรรถนะการสอนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แฮมแดน และคณะ (Hamdan and et al. 2010 : 610 - 616) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทดสอบสมรรถนะการสอนของครูชาวมาเลเซียในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสมรรถนะการสอน ครูเพศหญิงมีสมรรถนะการสอนดีกว่าครูเพศชาย โดยเพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเชื้อชาติกับสมรรถนะการสอนไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนกับสมรรถนะการสอนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่คุณวุฒิกับสมรรถนะการสอนไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อน (Onn. 2010 : 464 - 469) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสมรรถนะสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 74 รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 50 ส่วนสมรรถนะที่ต่ำที่สุด คือ การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับและติดตามครู และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ 29 - ร้อยละ 39

#### งานวิจัยในประเทศ

ปรีชา สุขศรี (2548 : 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นข้าราชการครูต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

วิชาชีพครูของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อารีย์ บุญสร้าง (2549 : 67) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นข้าราชการครูต่อการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุลีพร ใช้ปัญญา (2550 : 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นครูสุขศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านพฤติกรรม วินัย คุณธรรมจริยธรรม และจิตวิญญาณ ด้านสังคม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับดี และครูสุขศึกษาที่มีเพศและอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550 : 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านส่งบุคลากรไปศึกษา และดูงาน ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีเพศและระดับชั้นที่สอนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 แต่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มะหีดี มะคือราแเว (2551 : 134) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูผู้สอนที่มีเพศ ประสบการณ์สอน ประเภทการสอนวิชา และขนาด โรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัศมี สีหะนันท์ (2551 : 117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ได้แก่ ความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน ความอดทนและความรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ มีความศรัทธาในวิชาชีพครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ฐิติพงษ์ ตรีสร (2552 : 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการออกแบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูที่มีประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพนา พาโลกทม (2553 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่และระดับการจัด



การศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพโรบูรณ์ จาริต (2553 : 129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานครเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑนา ทิมมณี (2553 : 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครู โรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันและประเภทวิชาที่สอนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญฤทัย สมอุดม (2554 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และครูในโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ที่มีสถานภาพแตกต่างกันและประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันมีสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทนา ครบแคล้ว (2554 : 163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะครูประจำสายงานของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนสมรรถนะหลัก ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ธวัช กงเดิม (2554 : 48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำ

เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ (2554 : 107) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉันทนา บุญมาก (2555 : 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการบริการที่ดี และด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชน ด้านการพัฒนาผู้เรียนและภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำแนกตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นราภรณ์ วงศ์พระคุณ (2555 : 85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการรับรู้ของครูและผู้บริหาร โรงเรียนต่อการพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556 : 130) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556 : 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีเพศและอายุ แตกต่างกันมีสมรรถนะหลัก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานประเภทโรงเรียนแตกต่างมีสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีสมรรถนะหลัก โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

อิสหาค นุ้ยโต๊ะ (2556 : 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศตูล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนและครูอิสลามที่มีตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศตูล โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะครูเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) จริยธรรม (Ethical) ความชำนาญ (Expert) บุคลิกภาพ (Personality) ค่านิยม (Popularity) ศักยภาพ (Potential) แรงจูงใจ (Motive) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา เพื่อให้มีผล

การปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา  
สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่ใช้ประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการ  
ยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยยึด  
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เป็นหลัก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครู 2,273 คน รวมทั้งสิ้น 2,473 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 5 - 9 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2558 : 6 - 10)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 333 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionately Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด นอกนั้นที่เหลืออีกร้อยละ 60 เป็นครูผู้สอน ซึ่งเท่ากับ 133 คน และ 200 คนตามลำดับ ซึ่งหากจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในสถานศึกษานขนาดเล็ก 82 คน สถานศึกษานขนาดกลาง 177 คน และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 74 คน

**ตาราง 1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาด สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	65	444	509	43	39	82
ขนาดกลาง	101	1,252	1,353	67	110	177
ขนาดใหญ่	34	577	611	23	51	74
รวม	200	2,273	2,473	133	200	333

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม  
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นแบบสอบถาม  
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดคะแนน  
ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (Best and Khan. 1998 : 247)

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | ครูผู้สอนมี สมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย      |
| 1 | หมายถึง | ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสร้าง  
เครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากผลงานวิจัย เอกสาร และตำราต่าง ๆ  
เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ



2. สร้างแบบสอบถามสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วจึงเสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.54 - 0.90

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งไปยัง สถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม แบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนในครั้งแรก จำนวน 275 ฉบับ หรือเท่ากับ ร้อยละ 82.58 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถาม เพิ่มเติมจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำมาตรวจสอบ ความถูกต้องและความสมบูรณ์ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)
  - 4.51 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51 - 4.50 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับมาก
  - 2.51 - 3.50 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51 - 2.50 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00 - 1.50 หมายถึง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t - test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงของแบบสอบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าอำนาจจำแนกระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (Howell. 1992 : 229)

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 - 204)

#### สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t - test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (n = 333)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	155	46.50
หญิง	178	53.50
รวม	333	100.00
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	133	39.90
ครูผู้สอน	200	60.10
รวม	333	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์มาก	208	62.50
ประสบการณ์น้อย	125	37.50
รวม	333	100.00
4. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	82	24.60
ขนาดกลาง	177	53.20
ขนาดใหญ่	74	22.20
รวม	333	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 333 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.50 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดำรงตำแหน่งในฐานะครูผู้สอน ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากและอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง นอกนั้นที่เหลือปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังตาราง 3 - 14

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม  
และรายด้าน

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		n = 333		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>สมรรถนะหลัก</b>				
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.52	มาก
2.	การบริการที่ดี	4.47	0.47	มาก
3.	การพัฒนาตนเอง	4.28	0.56	มาก
4.	การทำงานเป็นทีม	4.28	0.56	มาก
5.	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.60	0.42	มากที่สุด
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>				
6.	การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.33	0.50	มาก
7.	การพัฒนาผู้เรียน	4.44	0.48	มาก
8.	การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.42	0.51	มาก
9.	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.18	0.62	มาก
10.	ภาวะผู้นำครู	4.34	0.52	มาก
11.	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้	4.38	0.54	มาก
รวม		4.38	0.42	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.47$ ) การพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.44$ ) และการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.42$ )

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนได้	4.29	0.64	มาก
2. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน	4.31	0.63	มาก
3. การใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.58	มาก
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.32	0.60	มาก
5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างต่อเนื่อง	4.24	0.63	มาก
6. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำมาใช้ปรับปรุง/ พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.25	0.64	มาก
7. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ดี	4.26	0.65	มาก
รวม	4.29	0.52	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.37$ ) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.32$ ) และกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน ( $\bar{X} = 4.31$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ ผู้มารับบริการ	4.50	0.61	มาก
2. ความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้ บริการ	4.52	0.56	มากที่สุด
3. ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีโอกา	4.52	0.58	มากที่สุด
4. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำ ข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง	4.41	.63	มาก
5. ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด	4.38	0.64	มาก
รวม	4.47	0.47	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเฉพาะประเด็น ความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ รวมทั้งการร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) ส่วนประเด็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การบริการ ด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ( $\bar{X} = 4.50$ ) การศึกษาความต้องการของ ผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง ( $\bar{X} = 4.41$ ) และการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอน การให้บริการเพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.38$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การศึกษา ค้นคว้า หาคำรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.36	0.66	มาก
2. การศึกษาหาความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการ ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและ วิชาชีพ	4.37	0.66	มาก
3. ศึกษาหาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.24	0.75	มาก
4. นำความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้	4.24	0.70	มาก
5. การเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.30	0.68	มาก
6. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง ทุกครั้งที่มีโอกาส	4.26	0.69	มาก
7. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.23	0.69	มาก
8. มีการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ การพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.24	0.68	มาก
รวม	4.28	0.56	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง  
เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.37$ ) การศึกษา ค้นคว้า หาคำรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ  
เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.36$ ) และการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง  
เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.30$ )

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.44	0.60	มาก
2. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ของตน	4.54	0.55	มากที่สุด
3. การให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม	4.51	0.57	มากที่สุด
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ ต่าง ๆ	4.51	0.57	มากที่สุด
5. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	4.44	0.59	มาก
6. แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ ภายในทีมงาน	4.46	0.59	มาก
7. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรม การทำงาน เป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.44	0.60	มาก
8. มีทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.42	0.61	มาก
รวม	4.28	0.56	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก  
โดยเฉพาะในประเด็นของความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ของตน  
การให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานใน โอกาสที่เหมาะสม และการมี  
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์  
ต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก



ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน ( $\bar{X} = 4.46$ ) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส ( $\bar{X} = 4.44$ ) และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.44$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.59	0.54	มากที่สุด
2. เสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.55	0.55	มากที่สุด
3. ยกย่องและชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	4.61	0.53	มากที่สุด
4. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.62	0.51	มากที่สุด
5. การปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	4.64	0.50	มากที่สุด
6. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	4.53	0.58	มากที่สุด
7. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.58	0.53	มากที่สุด
8. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.58	0.54	มากที่สุด
9. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	4.62	0.52	มากที่สุด
10. การปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.63	0.52	มากที่สุด
รวม	4.60	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี ( $\bar{X} = 4.64$ ) การปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.63$ ) และความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ( $\bar{X} = 4.62$ )

**ตาราง 9** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน	4.39	0.62	มาก
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	4.35	0.63	มาก
3. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	4.32	0.64	มาก
4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน	4.41	0.58	มาก
5. การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มศักยภาพ	4.36	0.59	มาก
6. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้	4.31	0.67	มาก
7. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.31	0.67	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	4.30	0.68	มาก
9. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.26	0.66	มาก
10. สร้างและนำเครื่องมือวัด และประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.24	0.63	มาก
11. การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.36	0.61	มาก
12. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.31	0.59	มาก
รวม	4.33	0.50	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.41$ ) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน ( $\bar{X} = 4.39$ ) การใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาเต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.36$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ด้านการพัฒนาผู้เรียน	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.51	0.56	มากที่สุด
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กิจกรรม	4.44	0.59	มาก
3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.41	0.64	มาก
4. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.44	0.59	มาก
5. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยและความ ภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัด การเรียน	4.46	0.60	มาก
6. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย	4.44	0.60	มาก
7. ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน รายบุคคล	4.38	0.64	มาก
8. นำข้อมูลนักเรียน ไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	4.42	0.62	มาก
9. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา และ ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.38	0.61	มาก
10. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสม กับค่านิยมที่สังคม	4.45	0.59	มาก
11. ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์	4.47	0.57	มาก
รวม	4.44	0.48	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นการสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นที่เหลืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงและทันเหตุการณ์ ( $\bar{X} = 4.47$ ) การสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยและความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียน ( $\bar{X} = 4.46$ ) และการส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม ( $\bar{X} = 4.45$ )

**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.43	0.58	มาก
2. การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	4.46	0.58	มาก
3. การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย	4.46	0.59	มาก
4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	4.40	0.62	มาก
5. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มตามศักยภาพ	4.40	0.61	มาก
6. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียน	4.36	0.68	มาก
7. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.42	0.62	มาก



ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.41	0.59	มาก
รวม	4.42	0.51	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.46$ ) การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.46$ ) และการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.43$ )

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.29	0.66	มาก
2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน	4.31	0.67	มาก
3. รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	4.16	0.72	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ ข้อมูลรอบด้าน	4.17	0.69	มาก
5. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และ โอกาส ความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียน	4.14	0.73	มาก
6. จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.11	0.76	มาก
7. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของ ผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.11	0.75	มาก
8. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	4.12	0.75	มาก
รวม	4.18	0.62	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย  
เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก  
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การวิเคราะห์สาเหตุ  
ของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา  
สภาพปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.31$ ) การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผน  
การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.29$ ) และการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์  
ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ( $\bar{X} = 4.17$ )

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำครู

ด้านภาวะผู้นำครู	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือ ผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น	4.26	0.72	มาก
2. กระตุ้น จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ ของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน	4.24	0.72	มาก
3. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับ ผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.39	0.63	มาก
4. การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิด ใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของ ผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.62	มาก
5. การให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็น ปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียน	4.41	0.61	มาก
6. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนานวัตกรรม	4.34	0.63	มาก
7. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกัน ในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ	4.35	0.60	มาก
8. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.32	0.62	มาก
9. สนับสนุนความคิดริเริ่ม ซึ่งเกิดจากการพิจารณา ไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการ พัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	4.36	0.60	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านภาวะผู้นำครู	n = 333		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. การใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการ ดำเนินงานสถานศึกษา	4.39	0.62	มาก
11. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทาบ ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จได้	4.33	0.62	มาก
12. ยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวัง ด้านการเรียนรู้	4.32	0.61	มาก
รวม	4.34	0.52	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.41$ ) การมีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.40$ ) และการใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.39$ )

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างความสัมพันธ์  
และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้		n = 333		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการ ติดต่อสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.46	0.59	มาก
2.	การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษา จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความ สัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน	4.40	0.62	มาก
3.	เปิด โอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน	4.37	0.65	มาก
4.	การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา	4.41	0.66	มาก
5.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.35	0.69	มาก
6.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือ ภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	4.35	0.66	มาก
7.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล การจัดการศึกษา	4.36	0.67	มาก
8.	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของ ชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และแก้ไขปัญหา ร่วมกันในทุกภาคเรียน	4.31	0.70	มาก
รวม		4.38	0.54	มาก



จากตาราง 14 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.46$ ) การเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.41$ ) และการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ( $\bar{X} = 4.40$ )

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม  
เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 15 - 18

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	เพศ				t	p
	ชาย (n = 155)		หญิง (n = 178)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>สมรรถนะหลัก</b>						
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.53	4.20	0.49	3.58	.00**
2. การบริการที่ดี	4.50	0.47	4.43	0.47	1.41	.16
3. การพัฒนาตนเอง	4.37	0.55	4.20	0.55	2.82	.01**
4. การทำงานเป็นทีม	4.52	0.45	4.43	0.48	1.60	.11
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.60	0.43	4.59	0.42	0.13	.90
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>						
6. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.43	0.52	4.24	0.46	3.46	.00**
7. การพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.52	4.39	0.45	1.70	.09
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.46	0.51	4.38	0.50	1.37	.17
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.33	0.61	4.04	0.60	4.29	.00**
10. ภาวะผู้นำครู	4.44	0.54	4.26	0.49	3.16	.00**
11. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.49	0.50	4.28	0.57	3.57	.00**
รวม	4.46	0.44	4.32	0.39	3.05	.00**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร (n = 133)		ครู (n = 200)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>สมรรถนะหลัก</b>						
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.54	4.22	0.49	3.07	.00**
2. การบริการที่ดี	4.55	0.45	4.41	0.48	2.84	.01**
3. การพัฒนาตนเอง	4.45	0.52	4.17	0.55	4.77	.00**
4. การทำงานเป็นทีม	4.56	0.45	4.41	0.47	2.84	.01**
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.68	0.40	4.54	0.43	2.89	.00**
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>						
6. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.49	0.48	4.22	0.47	5.14	.00**
7. การพัฒนาผู้เรียน	4.55	0.49	4.37	0.47	3.37	.00**
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.51	0.50	4.36	0.51	2.81	.01**
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.34	0.58	4.07	0.62	4.03	.00**
10. ภาวะผู้นำครู	4.46	0.50	4.26	0.52	3.54	.00**

ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร (n = 133)		ครู (n = 200)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
11. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.53	0.48	4.28	0.56	4.24	.00**
รวม	4.50	0.42	4.30	0.40	4.45	.00**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	มาก (n = 208)		น้อย (n = 125)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>สมรรถนะหลัก</b>						
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.30	0.54	4.28	0.48	0.33	.74
2. การบริการที่ดี	4.47	0.48	4.46	0.46	0.24	.81
3. การพัฒนาตนเอง	4.29	0.57	4.27	0.52	0.42	.67
4. การทำงานเป็นทีม	4.48	0.49	4.45	0.43	0.62	.54
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.63	0.43	4.54	0.41	1.75	.08

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	มาก (n = 208)		น้อย (n = 125)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b>						
6. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.34	0.52	4.30	0.45	0.62	.54
7. การพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.50	4.38	0.46	1.73	.08
8. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.43	0.52	4.41	0.49	0.37	.71
9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.14	0.66	4.24	0.54	-1.36	.18
10. ภาวะผู้นำครู	4.33	0.56	4.36	0.45	-0.46	.65
11. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.39	0.57	4.35	0.50	0.74	.46
รวม	4.39	0.45	4.37	0.37	0.48	.63

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน  
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	SS	df	MS	F	p
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	11.01	2	5.51	23.36	.00**
ภายในกลุ่ม	77.76	330	0.24		
รวม	88.77	332			
2. การบริการที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	.73	2	0.37	1.64	.20
ภายในกลุ่ม	73.48	330	0.22		
รวม	74.21	332			
3. การพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	5.03	2	2.52	8.54	.00**
ภายในกลุ่ม	97.26	330	0.30		
รวม	102.29	332			
4. การทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	1.06	.35
ภายในกลุ่ม	72.58	330	0.22		
รวม	73.04	332			
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
ระหว่างกลุ่ม	.37	2	0.18	1.02	.36
ภายในกลุ่ม	59.10	330	0.18		
รวม	59.47	332			

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	SS	df	MS	F	p
<b>6. การบริหารจัดการหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.05	4.35	.01**
ภายในกลุ่ม	79.46	330	0.24		
รวม	81.55	332			
<b>7. การพัฒนาผู้เรียน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.04	4.55	.01**
ภายในกลุ่ม	75.77	330	0.23		
รวม	77.86	332			
<b>8. การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.59	2.30	.10
ภายในกลุ่ม	84.35	330	0.26		
รวม	85.52	332			
<b>9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	8.77	2	4.38	12.24	.00**
ภายในกลุ่ม	118.21	330	0.36		
รวม	126.98	332			
<b>10. ภาวะผู้นำครู</b>					
ระหว่างกลุ่ม	5.16	2	2.58	10.14	.00*
ภายในกลุ่ม	83.98	330	0.25		
รวม	89.14	332			

ตาราง 18 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	SS	df	MS	F	p
11. การสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	4.05	2	2.03	7.13	.00**
ภายในกลุ่ม	93.77	330	0.28		
รวม	97.83	332			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.76	2	1.38	8.19	.00**
ภายในกลุ่ม	55.54	330	0.17		
รวม	58.30	332			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนา ผู้เรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนดังกล่าว จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีการ ของเชฟเฟ (Scheffe') ดังตาราง 19 - 26

**ตาราง 19** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
โดยรวม

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.50	-	0.21*	0.06
ขนาดกลาง	4.30	-	-	-0.15*
ขนาดใหญ่	4.44	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม  
พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษา  
ขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู  
ในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.49	4.12	4.47
ขนาดเล็ก	4.49	-	0.37*	0.02
ขนาดกลาง	4.12	-	-	.036*
ขนาดใหญ่	4.47	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมุ่ง  
 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางและ  
 สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
 โดยสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและ  
 สถานศึกษาขนาดใหญ่สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง



ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
 ด้านการพัฒนาดตนเอง

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.45	4.17	4.36
ขนาดเล็ก	4.45	-	0.28*	0.09
ขนาดกลาง	4.17	-	-	-0.19*
ขนาดใหญ่	4.36	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
 ด้านการพัฒนาดตนเอง พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษา  
 ขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
 โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาดตนเองสำหรับครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่  
 สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	4.41	-	0.16*	0.00
ขนาดกลาง	4.25	-	-	-0.16
ขนาดใหญ่	4.41	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการ  
 บริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษา  
 ขนาดกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ  
 หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.56	4.37	4.46
ขนาดเล็ก	4.56	-	.19*	.10
ขนาดกลาง	4.37	-	-	-.09
ขนาดใหญ่	4.46	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการ  
พัฒนาผู้เรียน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสูงกว่า  
สถานศึกษาขนาดกลาง

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
 ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.37	4.02	4.32
ขนาดเล็ก	4.37	-	0.35*	0.05
ขนาดกลาง	4.02	-	-	-0.30*
ขนาดใหญ่	4.32	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับ  
 สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย  
 เพื่อพัฒนาผู้เรียนของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่สูงกว่าสถานศึกษา  
 ขนาดกลาง

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
ด้านภาวะผู้นำครู

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.53	4.23	4.40
ขนาดเล็ก	4.53	-	0.30*	0.13
ขนาดกลาง	4.23	-	-	-0.16
ขนาดใหญ่	4.40	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะ  
ผู้นำครู พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง



**ตาราง 26** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา  
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.55	4.28	4.41
ขนาดเล็ก	4.55	-	0.27*	0.13
ขนาดกลาง	4.28	-	-	-0.13
ขนาดใหญ่	4.41	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการ  
สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับ  
สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะด้านการ  
สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็กสูงกว่า  
สถานศึกษาขนาดกลาง

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในปีการศึกษา 2558 แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครู 2,273 คน รวมทั้งสิ้น 2,473 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2558 : 5 - 9 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2558 : 6 - 10)

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionately Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 333 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 133 คน และครู จำนวน 200 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งไปยังสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองรวมทั้งสิ้น 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะที่พึงประสงค์ สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน 5 ระดับ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t - test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ (Scheffe' Method)

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.50) ดำรงตำแหน่งในฐานะครูผู้สอน (ร้อยละ 60.10) ซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก (ร้อยละ 60.66) และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 53.20)
2. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6. การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งกำหนดไว้ว่า ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีศักยภาพ คุณภาพมาตรฐาน และผ่านการรับรองมาตรฐานวิชาชีพจากคุรุสภา สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้รูปแบบ

และวิธีการที่หลากหลาย อีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนภายใต้กรอบของความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และก้าวทันต่อการแข่งขันกับประเทศอื่นในเวทีโลก (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. 2551 : 1) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ จาริต (2553 : 129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะของข้าราชการครูที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของอิสหาค น้อยโตะ (2556 : 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ (2554 : 107) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการต้องการที่จะปฏิรูปครูเพื่อยกระดับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน ดังนั้นครูทุกคนจึงควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อเตรียมความพร้อมและเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน อย่างไรก็ตามผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันอาจมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศชายจะยึดมั่นในอุดมการณ์วิชาชีพ รักความเป็นอิสระ ชอบการทำทาสความสามารถ ไม่ชอบการขู่เข็ญบังคับ เชื่อมั่นในตนเอง มีภาวะผู้นำสูง รับผิดชอบ กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ ฯลฯ จะให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ในขณะที่เพศหญิงซึ่งเป็นเพศที่อ่อนโยน นุ่มนวล ยิ้มแย้มแจ่มใส เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เห็นว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูควรเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้อื่น การเสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม การดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด การออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับผู้เรียน การเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556 : 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา



ชั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะหลักโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของมะห์ดี มะดีอราเว (2551 : 134) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของชุลีพร ไร่ปัญญา (2550 : 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูสุศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูสุศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูสุศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเล็งเห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในทรรศนะของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับด้านมโนทัศน์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิคการปฏิบัติงานตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากครูที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะในด้านการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพนา พาโคกทม (2553 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของไพโรบูรณ์ จาริต (2553 : 129) ได้ศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ งานวิจัยของขวัญฤทัย สมอุดม (2554 : 87) ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน ในอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมที่มี สถานภาพแตกต่างกันจะมีสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานครูให้เหมาะสม กับวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วม ประชุม การอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ หรือ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นถึงแม้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556 : 64) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครู ตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่ ปฏิบัติงานในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีสมรรถนะหลัก โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และ ขนาดกลางมีความพร้อมในด้านบุคลากร สถานที่ และงบประมาณ อีกทั้งครูก็มีประสบการณ์หรือ ความเชี่ยวชาญในการสอน ภาระงานหรืองานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอนมีปริมาณน้อยทำให้ สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานของครูในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีประสิทธิภาพดีไปกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้ง ๆ ที่มีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในประเด็นต่าง ๆ

มากมาย ส่งผลให้สถานศึกษาต้องรู้จักปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความแข็งแกร่งในการต่อสู้แข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะห์ดี มะดีอราเว (2551 : 134) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย สมอุดม (2554 : 87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของจิตติพงษ์ ศรีศร (2552 : 127) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันจะมีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. เนื่องจากสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในบรรดาสมรรถนะที่พึงประสงค์ทั้งหมด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมวิจัยเชิงปฏิบัติการทุกปีเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานของสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นการสร้างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้คำปรึกษา แนะนำ การถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าความรู้ด้านภาษาต่างประเทศโดยเปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นให้ครูตระหนักถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเป้าหมาย นโยบาย แผนปฏิบัติงานส่งเสริมการเรียนรู้ มีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. ควรศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาประเภทอื่นว่าแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. ควรศึกษาสมรรถนะสำหรับครูในโรงเรียนต้นแบบหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูต่อไป



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## บรรณานุกรม

- กรรณิกา พันธ์อำพล. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2548). การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ :  
มิสเตอร์ ก้อปปี.
- ขวัญฤทัย สมอุดม. (2554). สมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัด  
นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยนครพนม.
- คุรุสภา. (2555). การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.  
กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- จันทนา ครบแคล้ว. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษา  
เอกชนในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : กงพลพิมพ์.
- จีระ งามศิลป์. (2550). คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพฐ. ภาค ก (2) ประเมิน  
สมรรถนะทางการบริหาร. ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.  
ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉันทนา บุญมาก. (2555). การศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามความรับรู้  
ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. (2551). วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (เอกสารประกอบ  
ชุดคำสอน). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัชวลิต สรวารี. (2550). การบริหารคนกับองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุลีพร ไข่มณี. (2550). สมรรถนะของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา  
ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิ. พรินท์.
- จิตติพงษ์ ตรีศร. (2552). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (เอกสารประกอบการสอน). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไฉนทัย อุดมบุญญาภาพ. (2555). คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรผลิตครูในศตวรรษ 21. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://images.busaramanee.multiply.multiplycontent.com>. 10 มีนาคม 2555.
- दनัย เทียนพุด. (2549). หลักการคิดค้นทุนทรัพยากรมนุษย์กรณีเมื่อพนักงานลาออกจากงาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่ : นุชพรีนติ้ง.
- ทัศน์ีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธวัช กงเดิม. (2554). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- ธารพรรษ สัตยารักษ์. (2548). Human Resource Management. หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้ง. เฮ้าส์.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสาส์น. (2549). เริ่มต้นอย่างไร....เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- นราภรณ์ วงศ์พระคุณ. (2555). การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. (2552). “วิกฤติคุณภาพการศึกษาไทย บนเส้นทางปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2,” (8 พฤศจิกายน 2552). มติชนรายวัน. การศึกษา, หน้า 11 - 12.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ก.พล การพิมพ์.
- ปรีชา สุขศรี. (2548). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- ปรีชาดี สันติเลขวงษ์. (2556). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะ ครูไทยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2548). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- พรพนา พาโลกทม. (2553). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (ม.ป.ป.). เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้บริหาร การศึกษามืออาชีพ. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. อัดสำเนา.
- พอลดา บุตรสุขธิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ก.พล การพิมพ์.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครู ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สถาบันคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แห่งประเทศไทย.
- ไพโรบูรณ์ จาริต. (2553). สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ อุลิต. (2548). ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://it.aru.ac.th/courseware2/detail/chapter2/c22.htm>. 10 กรกฎาคม 2552.

- มะหีดี มะดีอราเว. (2551). สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน  
 สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
 สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มันทนา ทิมมณี. (2553). ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี  
 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม. (2550). สมรรถนะในวันวาน วันนี้ และพรุ่งนี้ ในพระราชบัญญัติ  
 ระเบียบระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
 ข้าราชการพลเรือน
- รัศมี สีहनันท์. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี :  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วนิดา ภูวนารณรุทธ์. (2552). “สมรรถนะครูไทย,” งามคำแหง. 26 (5) : 61 - 71.
- วรรัตน์ เทียวไพรี. (2548). ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ :  
 มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์.
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. (2553). คุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :  
[www.escd.or.th/escd/document/seminar/.../teacher\\_leader.doc](http://www.escd.or.th/escd/document/seminar/.../teacher_leader.doc). 20 ธันวาคม 2555.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.  
 กรุงเทพฯ : จุดทอง.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). โครงการพัฒนาสมรรถนะของครู  
 ตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2558). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา.  
 จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2558). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา.  
 จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ :  
 สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). รายงานประจำปี 2549.  
 กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร**

**ทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักนโยบายและแผนพลังงาน. (2550). **การพัฒนาและส่งเสริมเชื้อเพลิงชีวภาพ (Bio Fuel).**

กรุงเทพฯ : กระทรวงพลังงาน.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู**

**(ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย COMPETENCY**

**BASED LEARNING.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

สุจิตรา ชนานันท์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ :

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุทัศน์ นำพูลสุขสวัสดิ์. (2548). **สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย.** (ออนไลน์).

แหล่งที่มา : <http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchange/HR-mycorner11.htm>.

1 พฤษภาคม 2549.

อชิพงศ์ ฤทธิชัย. (2553). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>. 9 เมษายน 2556.

อนันต์ นามตันทอง. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารจัดการความรู้ของผู้บริหาร**

**สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรจิรัช ณะ ตะกั่วทุ่ง. (2549). **การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). **Competency Dictionary.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

เอชอาร์เซ็นเตอร์.

อารีย์ บุญสร้าง. (2549). **การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในอำเภอ**

**บางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสหาค นุ้ยโต๊ะ. (2556). **สมรรถนะครูอิสลามในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

**การศึกษาประถมศึกษาสตูล.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกราช หนูแก้ว. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** นครราชสีมา : ม.ป.พ.



- เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ. (2554). **สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิต  
ในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Best, J.W. and Khan, J.V. (1998). **Research in Education**. 7th ed. Boston : Allyn and  
Bacons.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager**. New York : McGraw - Hill.
- Chandler, D.S. (2009). **The Relationship Between Self-appraisal, Professional Training  
and Diversity Awareness Among - forensic Psychology Student : A Pilot  
Formative Evaluation**. (Online). Available :  
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505031.pdf>. 3 October 2010.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. Tokyo : Tosho Insatsu.
- Dale, M. and Hes, K. (1995). **Creating Training Miracles**. Sydney : Prentice Hall.
- Deist, Francoise Delamare Le, and Winterton, J. (2005). “What is Competency?,” **Human  
Resource Development International**. 8 (1) : 27 - 46.
- Dessler, G. (2005). **Human Resource Management**. 10 th ed. Upper Saddle River :  
Pearson Education.
- Edgarm, del Castillo. (2005). “Defining Competencies,” **Business Mexico**. 15 (3) : 48.
- Florida Education Standards Commissions. (2000). **Justia US. Law**. (Online). Available :  
[http://law.justia.com/codes/florida/2000/TitleXVI/chapter231/231\\_546.html](http://law.justia.com/codes/florida/2000/TitleXVI/chapter231/231_546.html).  
5 January 2013.
- Gaye, O.G. and Murat, F. (2006). “Comprtency Approach to Human Resource Management  
Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context,” **Human Resource  
Development Review**. 5 (1) : 72 - 91.
- Good, V.C. (1983). **Dictionary of Education**. New York : McGraw Hill.
- Hamdan, A.R., Najib M.G., and Ting L.H.L. (2010). “Teaching Competency Testing  
Among Malaysian School Teachers,” **European Journal of School Sciences**.  
12 (4) : 610 - 616.
- Howell, D.C. (1992). **Statistical Methods for Psychology**. Boston : PWS - Kent.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., and Werner, S. (2009). **Managing Human Resources**.  
Boston, MA : South - Western Cengage Learning.

- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Educational and Psychological Measurement**. New York : Minnesota University.
- Kronzek and Scoggins. (1999). **Law Firm Directory**. Washington : US Government Printing.
- McClelland, D. C. (1973). "Test for Competence, Rather than Intelligence," **American Psychologists**. 17 (7) : 57 - 83.
- McConnell. (2012). **A Teaching Profession for th 21st**. New York : McGraw - Hill.
- Mondy, R. W. and Mondy, J. B. (2008). **Human Resource Management**. Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., and Wrought, P. (2007). **Fundamentals of Human Resource Management**. New York : McGraw - Hill.
- Onn, S.B.S. (5 June 2010). "Competencies of Secondary School Heads of Departments : Implications on Continuous Professional Development," **European Journal of Social Science**. 14 (3) : 464 - 469.
- Parry, S.B. (9 July 1996). "The Quest Competencies," **Training**. 33 (7) : 48 - 75.
- Peter, W.K., and Dresser, S.G. (2005). "Creating a Competency-based Workplace," **Benefits Compensation Digest**. 42 (2) : 20 - 23.
- Shermon, G. (2004). **Competencies Based HRM : A Strategic Resource for Competencies Mapping**. New Delhi : Tata McGraw - Hill.
- Southeast Asian Minister of Education Organization. (2012). **RSU : Contract Signing on UNESCO EFA Study Project**. (Online). Available : <http://www.seameo-innoteach.org/contents/news?id=112011-SiIc>. 10 January 2013.
- Spencer, M. L. and Spencer, M. S. (1993). **Competency at Work**. New York : John Wiley & Son, Inc.
- Thach, E. C. and Murphy, K. L. (2006). "Training Via Distance Learning," **Thing & Development**. 49 (12) : 44 - 47.
- Thompson, S. K. (1992). **Sampling**. 3rd ed. New Jersey : John Wiley & Sons.
- UNESCO. (2009). **ICT Competency Framework for Teachers UNESCO. Org**. (Online). Available : <http://Portal.UNESCO.org/Ci/en/ev.Phi-UR ID=22997 & URL DO=DO topic & URL SECTION=201.htm/SZUCS.Eva U>. 5 June 2012.

Weng. (21 - 23 June 2010). **Benchmarking Education Systems for Results : East Asia**

**Regional Conference on System Assessment.** Singapore : Nanyang Technological

University



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.กุชงค์ บุญอภัย      ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ  
โรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. นายไพโรจน์ คะเชนทร์      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนวัดทุ่งพล (พรชำนินอุปถัมภ์)  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. นายรุ่ง มนต์ประสิทธิ์      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนวัดโป่ง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. นายคณัยชาติศิริ      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านสามสิบพัฒนา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
5. นางสาวยุพา ทองเรือง      รองผู้อำนวยการชำนาญการ  
โรงเรียนบ้านทับช้าง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ว๑๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) (ดร.ภูซงค์ บุญอภัย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปิยนุช แสงนาค นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” โดยมี ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งพล (พรชานีอุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปิยนุช แสงนาค นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” โดยมี ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวิธนะ)  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว๑๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโป่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปิยนุช แสงนาค นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” โดยมี ดร.ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์นะ)  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘  
โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว๑๖๓



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสามสิบพัฒนา (นายदनัย ชาติศรี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปิยนุช แสงนาค นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” โดยมี ดร.จนิท คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พองพันธ์ สุทธิวิฒนะ)  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๖๓

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทับช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวปิยนุช แสงนาค นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” โดยมี ดร.ธนิช คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พองพันธ์ สุทธิวิธนะ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๑๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยนางสาวปิยนุช แสงนาค นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” โดยมี ดร.ธนิก คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษาขอแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พohn สุธิวิฒนะ)  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ ๖๑๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน \_\_\_\_\_ ชุด

ด้วยนางสาวปิยนุช แสงนาค นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี” โดยมี ดร.ธนิก คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้ทำวิจัยได้เลือกหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง และจำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขออนุญาตให้นางสาวปิยนุช แสงนาค เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พอพันธ์ สุทธิวัฒน์)  
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๙๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวปิยนุช แสงนาค

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามความเป็นจริง

1. เพศ  
 ชาย  หญิง
2. ตำแหน่ง  
 ผู้บริหาร  
 ครู
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี.....เดือน
4. ขนาดสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน  
 ขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 120 คน)  
 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน)  
 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601 - 1,500 คน ขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของครูผู้สอนตามความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูผู้สอนมีสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>						
<b>1.</b>	<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>					
1.1	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทุกภาคเรียนได้					
1.2	กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัด การเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน					
1.3	เฝ้าเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ					
1.4	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้					
1.5	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเองอย่างต่อเนื่อง					
1.6	ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานนำมาใช้ ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1.7 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ได้ดี					
<b>2.</b>	<b>การบริการที่ดี</b>					
	2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ					
	2.2 มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้น ในการให้บริการ					
	2.3 ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส					
	2.4 ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง					
	2.5 ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด					
<b>3.</b>	<b>การพัฒนาตนเอง</b>					
	3.1 ศึกษา ค้นคว้า หาดังค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
	3.2 ศึกษาหาความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
	3.3 ศึกษาหาความรู้ด้านภาษาต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
	3.4 นำความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้					
	3.5 เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					

ชื่อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	3.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส					
	3.7 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
	3.8 มีการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา					
<b>4.</b>	<b>การทำงานเป็นทีม</b>					
	4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
	4.2 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ของตน					
	4.3 ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานใน โอกาสที่เหมาะสม					
	4.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ					
	4.5 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตาม โอกาส					
	4.6 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน					
	4.7 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
	4.8 มีทักษะการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					



ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	<b>จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
	5.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
	5.2 เสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
	5.3 ยกย่องและชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
	5.4 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
	5.5 ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
	5.6 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
	5.7 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
	5.8 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
	5.9 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ					
5.10 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ						
<b>สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)</b>						
6.	<b>การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>					
	6.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.2	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผล การเรียนรู้					
6.3	ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่าง หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตาม ศักยภาพ					
6.4	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริม คุณลักษณะพึงประสงค์และสมรรถนะ ของผู้เรียน					
6.5	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนา เต็มศักยภาพ					
6.6	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
6.7	ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรม การเรียนรู้					
6.8	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้					
6.9	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรม การเรียนรู้					
6.10	สร้างและนำเครื่องมือวัด และประเมินผล ไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม					
6.11	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
6.12	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	<b>การพัฒนาผู้เรียน</b>					
7.1	สอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
7.2	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
7.3	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
7.4	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
7.5	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยและความภาคภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
7.6	จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย					
7.7	ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล					
7.8	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					
7.9	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง					
	7.10 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม					

ชื่อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	7.11 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงและ ทันเหตุการณ์					
<b>8.</b>	<b>การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>					
	8.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
	8.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับ ผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน					
	8.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้และปลอดภัย					
	8.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน					
	8.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างเต็มตามศักยภาพ					
	8.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา และข้อตกลงในชั้นเรียน					
	8.7 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
	8.8 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
<b>9.</b>	<b>การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน</b>					
	9.1 ดำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน					
	9.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาหรือนุสสภาพปัจจุบัน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.3	รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
9.4	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญห ในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
9.5	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัย เพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
9.6	จัดทำแผนการวิจัยและดำเนิน กระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผน ดำเนินการวิจัย ที่กำหนดไว้					
9.7	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
9.8	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษา อื่นๆ ที่มีบริบทปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					
<b>10.</b>	<b>ภาวะผู้นำครู</b>					
10.1	เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็น หรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น					
10.2	กระตุ้น จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการ กระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่น ต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
10.3	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่าง สร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ					
10.4	มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะ ที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทาง ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					



ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.5	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน					
10.6	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม					
10.7	กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษา และวิชาชีพ					
10.8	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้					
10.9	สนับสนุนความคิดริเริ่ม ซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ					
10.10	ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
10.11	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้					
10.12	ยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้					
<b>11.</b>	<b>การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>					
11.1	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.2	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษาจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน					
11.3	เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน					
11.4	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
11.5	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้					
11.6	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม					
11.7	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา					
11.8	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่างๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน					



ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>								
<b>1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>								
1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	-1	0	0	+2	0.40	ใช้ไม่ได้
1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
1.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
1.6 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับ วิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา ตนเอง	0	0	+1	+1	0	+2	0.40	ใช้ไม่ได้
1.7 ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
1.8 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน นำมาใช้ปรับปรุง/พัฒนา การทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1.9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>2. การบริการที่ดี</b>								
2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับ บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.2 มีความตั้งใจ เต็มใจ และ กระตือรือร้นในการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.3 ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
2.4 ศึกษาความต้องการของ ผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ ในการปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.5 ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอน การให้บริการ เพื่อผู้รับบริการ ได้รับประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
<b>3. การพัฒนาตนเอง</b>								
3.1 ศึกษา ค้นคว้า หาคำรู้ ใหม่ ๆ ทางวิชาการ เพื่อพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.2 ศึกษาหาความรู้ด้านเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
3.3 ศึกษาหาความรู้ด้านภาษา ต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.4 นำความรู้ด้านเทคโนโลยีและ วิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานของตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.5 เข้ารับการอบรมจากหน่วยงาน ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้ง ที่มีโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.7 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
3.8 มีการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	0	+3	0.60	ใช้ได้
<b>4. การทำงานเป็นทีม</b>								
4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.2 มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
4.3 ช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน เพื่อสู่เป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกัน	+1	+1	-1	+1	0	+2	0.40	ใช้ ไม่ได้
4.4 ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และ ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงานหรือผู้อื่นทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.7 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
4.8 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการ สร้างวัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.9 มีทักษะการทำงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
<b>5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>								
5.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรี ของวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.2 เสียสละและอุทิศตนเพื่อ ประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.3 ยกย่องและชื่นชมบุคคลที่ ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.4 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.5 ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียม ประเพณี	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.6 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะ ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.7 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.8 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.9 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
5.10 ปฏิบัติตนตามหลักการ ครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ ผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)</b>								
<b>6. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>								
6.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ อย่างหลากหลายสอดคล้องกับ วัย ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการกำหนดกิจกรรมและ การประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.3 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอน อย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.5 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมี ความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.6 ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นในชุมชนในการจัด การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
6.7 ใช้สื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีหลากหลายและ เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.8 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ ในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.9 ออกแบบวิธีการวัดและ ประเมินผลหลากหลายและ เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.10 สร้างและนำเครื่องมือวัด และ ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.11 วัดและประเมินผลผู้เรียน ตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.12 นำผลการประเมินการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>7. การพัฒนาผู้เรียน</b>								
7.1 สอดแทรกคุณธรรมและ จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัด การเรียนรู้ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
7.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ วางแผนกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
7.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการดูแลตนเอง มีทักษะ ในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.5 สอดแทรกความเป็น ประชาธิปไตยและความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.6 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม ความเป็นประชาธิปไตยและ ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.7 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแล ช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.8 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้ และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.9 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
7.10 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตน ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับ ค่านิยมที่ดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.11 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง และทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>8. การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>								
8.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อ การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียน กับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวก ในในห้องเรียนให้พร้อมใช้ และปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของ นักเรียนเป็นรายบุคคลและ เอกสารประจำชั้นเรียน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่าง เต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎ กติกา และข้อตกลง ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
8.7 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้าน ระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัย เชิงบวกในชั้นเรียน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
8.8 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>9. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>								
9.1 ตำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวาง แผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหา สภาพปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.3 รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่ม ของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
9.4 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อ การแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
9.5 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสความสำเร็จ ของการวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.6 จัดทำแผนการวิจัยและดำเนิน กระบวนการวิจัยอย่างเป็น ระบบตามแผนดำเนินการวิจัย ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.7 ตรวจสอบความถูกต้องและ ความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.8 มีการนำผลการวิจัยไป ประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่ มีบริบทปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
<b>10. ภาวะผู้นำครู</b>								
10.1 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติผู้อื่น	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
10.2 กระตุ้น จูงใจ ปรับเปลี่ยน ความคิดและการกระทำของ ผู้อื่นให้มีความผูกพันและ มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการ ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.3 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และ การพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
10.4 มีทักษะการฟัง การพูด และ การตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะ ที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อ เป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.5 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมี การวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.6 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนา นวัตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.7 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.8 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.9 สนับสนุนความคิดริเริ่ม ซึ่ง เกิดจากการพิจารณาไตร่ตรอง ของเพื่อนร่วมงาน และมี ส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

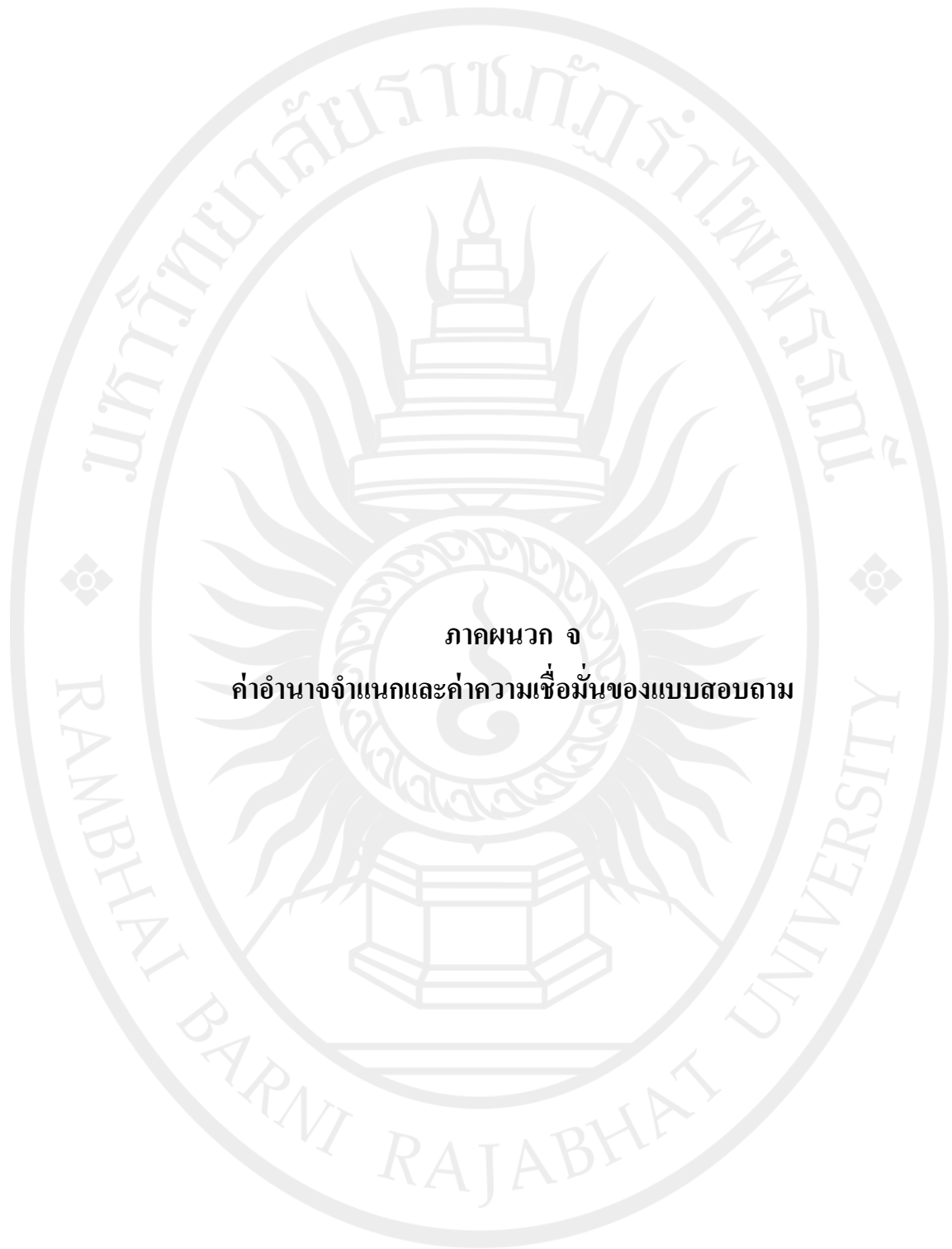


ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
10.10 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลาย ในการตรวจสอบ ประเมิน การปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงาน สถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
10.11 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน การเรียนรู้ที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองตาม สภาพจริงและปฏิบัติ ให้บรรลุผลสำเร็จได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.12 ยอมรับข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับความคาดหวังด้าน การเรียนรู้	+1	+1	+1	0	0	+3	0.60	ใช้ได้
<b>11. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>								
11.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชนในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.2 ประสานงานกับผู้ปกครองและ ชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดปีการศึกษา จัดกิจกรรม ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครองและ ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.3 เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในระดับชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
11.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและ ชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญา ในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.7 มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามา มีส่วนร่วมในการประเมินผล การจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.8 มีการเสนอผลการจัดการ เรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของ ชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และ แก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุก ภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ  
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1.	0.69	26.	0.89
2.	0.84	27.	0.64
3.	0.79	28.	0.57
4.	0.78	29.	0.74
5.	0.75	30.	0.71
6.	0.86	31.	0.85
7.	0.76	32.	0.81
8.	0.80	33.	0.76
9.	0.80	34.	0.77
10.	0.89	35.	0.84
11.	0.86	36.	0.66
12.	0.77	37.	0.81
13.	0.76	38.	0.80
14.	0.75	39.	0.81
15.	0.77	40.	0.82
16.	0.77	41.	0.74
17.	0.81	42.	0.67
18.	0.72	43.	0.73
19.	0.77	44.	0.67
20.	0.90	45.	0.80
21.	0.84	46.	0.70
22.	0.73	47.	0.65
23.	0.71	48.	0.79
24.	0.63	49.	0.74
25.	0.84	50.	0.80

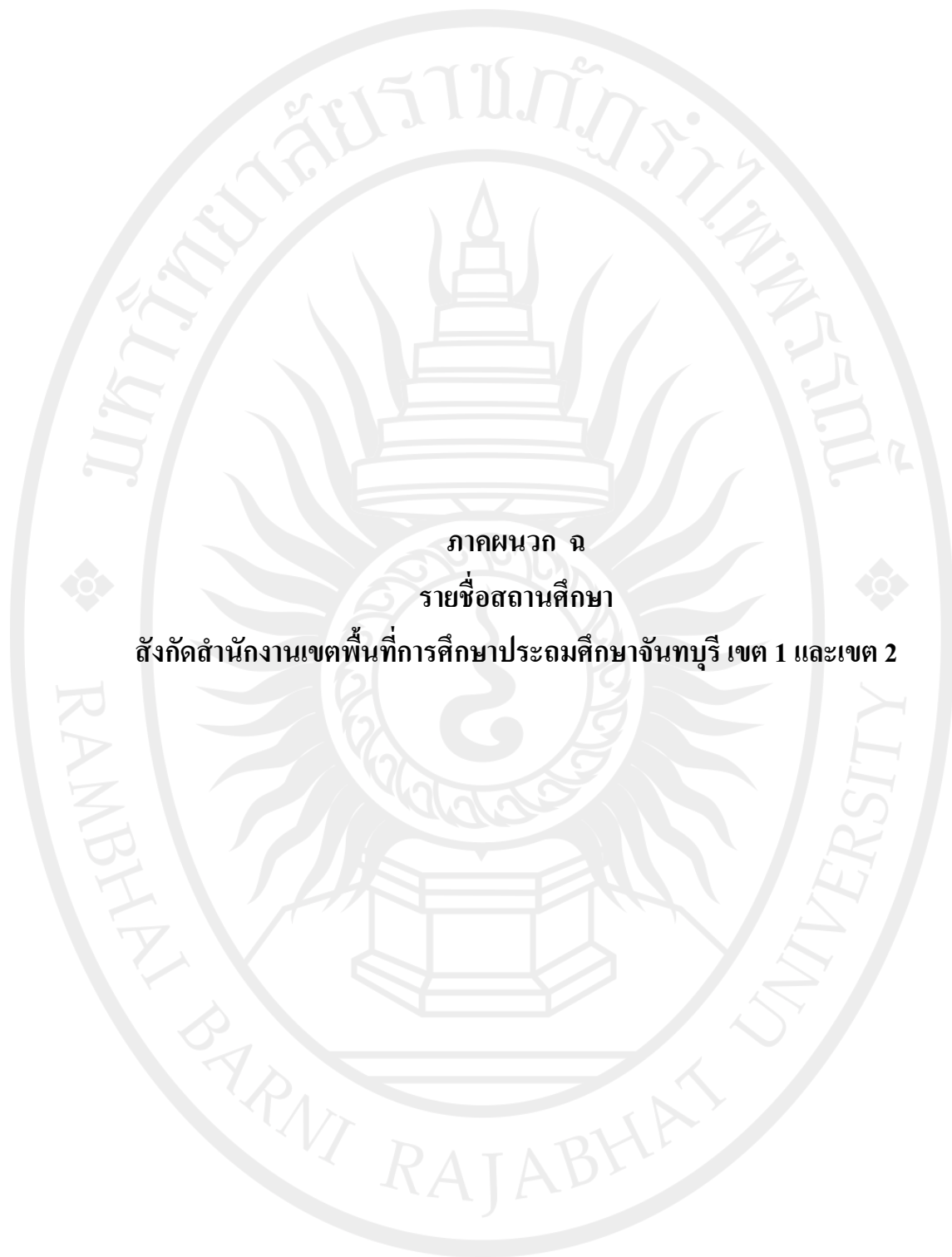
ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
51.	0.74	76.	0.78
52.	0.65	77.	0.78
53.	0.77	78.	0.79
54.	0.80	79.	0.76
55.	0.75	80.	0.78
56.	0.76	81.	0.57
57.	0.54	82.	0.63
58.	0.77	83.	0.63
59.	0.88	84.	0.66
60.	0.72	85.	0.77
61.	0.82	86.	0.77
62.	0.77	87.	0.82
63.	0.82	88.	0.85
64.	0.75	89.	0.64
65.	0.80	90.	0.76
66.	0.75	91.	0.81
67.	0.83	92.	0.70
68.	0.87	93.	0.75
69.	0.77	94.	0.76
70.	0.77	95.	0.78
71.	0.88	96.	0.75
72.	0.90	97.	0.71
73.	0.88	98.	0.79
74.	0.83	99.	0.83
75.	0.82		

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.54 - 0.90

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99





ภาคผนวก จ  
รายชื่อสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 29 รายชื่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
<b>ขนาดเล็ก</b>					
1.	โรงเรียนวัดวังหิน	1	4	1	1
2.	โรงเรียนเกาะโดนด	1	5	1	1
3.	โรงเรียนวัดเขาน้อย	1	4	1	1
4.	โรงเรียนวัดคมบาง	1	4	1	1
5.	โรงเรียนวัดเนินยาง	1	4	1	1
6.	โรงเรียนวัดพลับ	1	6	1	1
7.	โรงเรียนบ้านท่าแฉลบ	1	6	1	1
8.	โรงเรียนวัดโป่งแรด	1	5	1	1
9.	โรงเรียนบ้านชำโสม	1	5	1	1
10.	โรงเรียนวัดเสม็ดงาม	-	6	-	1
11.	โรงเรียนวัดเนินโพธิ์	1	5	1	1
12.	โรงเรียนบ้านคลองกะพง	1	4	1	1
13.	โรงเรียนวัดคลองขุด	1	7	1	1
14.	โรงเรียนวัดหมูคุด	1	4	1	1
15.	โรงเรียนบ้านเจ้าหลาว	1	6	1	1
16.	โรงเรียนบ้านเตาหม้อ	1	4	1	1
17.	โรงเรียนวัดตะกาดง่า	1	7	1	1
18.	โรงเรียนวัดทุ่งเบญจา	1	5	1	1
19.	โรงเรียนวัดสิงห์	1	6	1	1
20.	โรงเรียนบ้านประแกต	1	4	1	-
21.	โรงเรียนบ้านยางระหง	1	4	1	1
22.	โรงเรียนบ้านเขามะปริง	1	5	1	-
23.	โรงเรียนบ้านวัดนายายอาม	1	4	1	-
24.	โรงเรียนวัดเกวียนหัก	1	8	1	1

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
25.	โรงเรียนบ้านช้างข้าม	-	8	-	1
26.	โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด	1	9	1	1
27.	โรงเรียนบ้านบ่อ	1	6	1	1
28.	โรงเรียนบ้านวังตัก	-	3	-	1
29.	โรงเรียนวัดน้ำรัก	1	5	1	1
30.	โรงเรียนวัดมะทาย	1	5	1	1
31.	โรงเรียนบ้านทัพนคร	1	5	1	1
32.	โรงเรียนบ้านเกาะเปริด	1	6	1	1
33.	โรงเรียนวัดเขาดาน้อย	1	9	1	1
34.	โรงเรียนวัดบางสระเก้า	1	15	1	1
35.	โรงเรียนวัดปากน้ำ	1	6	1	1
36.	โรงเรียนบ้านใหม่	1	8	1	1
37.	โรงเรียนบ้านสามสิบพัฒนา	-	6	-	1
38.	โรงเรียนบ้านหนองตาคง	1	8	1	1
39.	โรงเรียนบ้านทุ่งม่วง	1	6	1	1
40.	โรงเรียนบ้านหนองมะค่า	-	5	-	1
41.	โรงเรียนโพนวินทะ	-	6	-	1
42.	โรงเรียนบ้านกระทิงทอง	1	5	1	1
43.	โรงเรียนสังวาลวิทย์ 6	1	6	1	-
44.	โรงเรียนบ้านชากไทย	1	7	1	-
45.	โรงเรียนบ้านคลองน้ำเปิน	1	9	1	-
46.	โรงเรียนวัดวันยาวล่าง	1	10	1	-
47.	โรงเรียนบ้านทุ่งบอน	1	4	1	-
48.	โรงเรียนบ้านแหลมสิงห์	-	4	1	-
49.	โรงเรียนปากน้ำแหลมสิงห์	1	6	1	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
50.	โรงเรียนทองทั่ว	1	10	-	-
51.	โรงเรียนโยชานิมิต	1	3	-	-
52.	โรงเรียนบ้านศรัทธาตะพง	-	4	-	-
53.	โรงเรียนบ้านวังปลา	-	5	-	-
54.	โรงเรียนบ้านแก่งน้อย	-	5	-	-
55.	โรงเรียนบ้านมาบโอน	1	3	-	-
56.	โรงเรียนวัดเสม็ดโพธิ์ศรี	1	4	-	-
57.	โรงเรียนวัดขโมง	-	3	-	-
58.	โรงเรียนบ้านสังข์ทอง	1	3	-	-
59.	โรงเรียนวัดแหมนุ	1	3	-	-
60.	โรงเรียนบ้านท่าศาลา	1	3	-	-
61.	โรงเรียนบ้านไร่เก่า	-	4	-	-
62.	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 14	1	4	-	-
63.	โรงเรียนบ้านหนองบัวทอง	1	4	-	-
64.	โรงเรียนวัดขุนช่องสาขาบ้านโป่งเกตุ	-	3	-	-
65.	โรงเรียนโชคหอย	1	5	-	-
66.	โรงเรียนนาซา	1	4	-	-
67.	โรงเรียนวัดหนองไทร	1	8	-	-
68.	โรงเรียนวัดวังเวียน	-	2	-	-
69.	โรงเรียนวัดสนามไชย	-	2	-	-
70.	โรงเรียนบ้านหนองหงส์	1	3	-	-
71.	โรงเรียนวัดท่าแกลง	1	7	-	-
72.	โรงเรียนวัดซึ่งบน	1	4	-	-
73.	โรงเรียนวัดสะตอโน้ย	1	3	-	-
74.	โรงเรียนวัดตะปอนใหญ่	1	5	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
75.	โรงเรียนวัดวังสรรพรส	1	5	-	-
76.	โรงเรียนบ้านหนองระหาน	-	3	-	-
77.	โรงเรียนบ้านทรัพย์สินพูน	1	6	-	-
78.	โรงเรียนวัดเกาะจิก	-	6	-	-
79.	โรงเรียนบ้านท่าหาหย่าง	-	3	-	-
80.	โรงเรียนวัดบางชัน	-	5	-	-
81.	โรงเรียนวัดซึ่งล่าง	1	4	-	-
82.	โรงเรียนบ้านหนองบอน	1	5	-	-
83.	โรงเรียนวัดท่าเขา	1	4	-	-
84.	โรงเรียนบ้านน้ำตกพลิว	1	5	-	-
85.	โรงเรียนบ้านอิมุย	-	5	-	-
	รวม	65	444	43	39

## ขนาดกลาง

1.	โรงเรียนวัดจันทาราม	2	34	2	2
2.	โรงเรียนวัดไผ่ล้อม	2	20	2	2
3.	โรงเรียนวัดพลับพลา	2	28	2	2
4.	โรงเรียนบ้านตาเลียว	1	9	1	2
5.	โรงเรียนบ้านเขาแก้ววิทยา	1	10	1	2
6.	โรงเรียนบ้านเนินดินแดง	1	9	1	2
7.	โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม	1	12	1	2
8.	โรงเรียนบ้านสะพานเหล็ก	1	9	1	2
9.	โรงเรียนวัดสามผาน	1	13	1	2
10.	โรงเรียนบ้านช่องกะพัด	1	19	1	2
11.	โรงเรียนวัดแก่งหางแมว	1	11	1	2
12.	โรงเรียนวัดเขาวงกต	1	8	1	2
13.	โรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย	1	14	1	2



ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
14.	โรงเรียนบ้านคลองครก	1	11	1	2
15.	โรงเรียนบ้านวังไม้แดง	1	17	1	2
16.	โรงเรียนวัดหนองแหวน	1	16	1	2
17.	โรงเรียนวัดช้างข้าม	1	10	1	1
18.	โรงเรียนบ้านต้นกระบก	1	4	1	1
19.	โรงเรียนวัดโพธิ์ลังคามิตรภาพที่ 171	2	20	2	2
20.	โรงเรียนวัดหนองคัน	1	14	1	1
21.	โรงเรียนวัดเกาะขวาง	1	10	1	2
22.	โรงเรียนวัดเกาะตะเคียน	1	10	1	2
23.	โรงเรียนวัดทองทั่ว	1	10	1	2
24.	โรงเรียนวัดเนินสูง	1	9	1	2
25.	โรงเรียนบ้านคลองน้ำใส	1	9	1	2
26.	โรงเรียนวัดสิงห์	1	6	1	2
27.	โรงเรียนวัดคอนตาล	1	10	1	2
28.	โรงเรียนวัดแสง	1	12	1	2
29.	โรงเรียนวัดหนองบัว	1	16	1	2
30.	โรงเรียนบ้านตรอกหนอง	1	14	1	2
31.	โรงเรียนวัดตะปอนน้อย	1	14	1	2
32.	โรงเรียนวัดมาบไผ่	1	17	1	1
33.	โรงเรียนบ้านเขาทอง	1	15	1	1
34.	โรงเรียนบ้านมะขาม	1	23	-	2
35.	โรงเรียนวัดวังจะอ้าย	1	11	1	2
36.	โรงเรียนวัดทุ่งพล	1	10	-	2
37.	โรงเรียนบ้านหนองสลุด	1	20	1	2
38.	โรงเรียนวัดโป่ง	1	10	-	2
39.	โรงเรียนวัดท่าหัวแหวน	1	16	1	1

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
40.	โรงเรียนวัดบางกะไชย	1	18	1	2
41.	โรงเรียนวัดหนองจิ้ม	1	21	1	2
42.	โรงเรียนบ้านป่าวิไล	1	18	1	2
43.	โรงเรียนบ้านปิ่นหม้อ	1	23	1	2
44.	โรงเรียนบ้านเขาหอม	1	11	1	1
45.	โรงเรียนวัดพังงอน	1	18	1	2
46.	โรงเรียนบ้านเปล่ง	1	12	1	1
47.	โรงเรียนบ้านตามูล	2	25	1	2
48.	โรงเรียนวัดสำโรง	1	21	1	2
49.	โรงเรียน ส. ไทยเสรีอุตสาหกรรม 2	1	13	1	1
50.	โรงเรียนบ้านซำตารี	2	21	2	2
51.	โรงเรียนบ้านสวนส้ม	1	13	1	1
52.	โรงเรียนวัดน้ำขุ่น	1	17	1	2
53.	โรงเรียนวัดคลองพลู	1	16	1	1
54.	โรงเรียนบ้านเนินมะหาด	1	18	1	2
55.	โรงเรียนวัดกระทิง	1	14	1	1
56.	โรงเรียนวัดเวฬุวัน	1	18	1	2
57.	โรงเรียนวัดบ้านอ่าง	1	10	1	2
58.	โรงเรียนวัดขนุน	1	10	1	2
59.	โรงเรียนพลั่ว	1	13	1	1
60.	โรงเรียนบ้านคลองกลอย	1	10	1	1
61.	โรงเรียนบ้านจางวา	1	10	1	1
62.	โรงเรียนบ้านทรัพย์ประเมิน	1	10	1	1
63.	โรงเรียนบ้านทับสงฆ์	1	11	1	1
64.	โรงเรียนบ้านสมเด็จพระยา อุปถัมภ์	1	10	1	1

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
65.	โรงเรียนวัดราพัน	1	4	1	-
66.	โรงเรียนบ้านบ่อไฟไหม้	1	7	-	-
67.	โรงเรียนบ้านชอยสอง	1	7	-	-
68.	โรงเรียนบ้านห้วยกระเจา	1	15	-	-
69.	โรงเรียนบ้านคลองลาว	1	12	-	-
70.	โรงเรียนบ้านโป่งวัว	1	8	-	-
71.	โรงเรียนบ้านโคกวัว	1	13	-	-
72.	โรงเรียนบ้านวังอีแอ่น	1	14	-	-
73.	โรงเรียนวัดอิมิ่ง	1	10	-	-
74.	โรงเรียนวัดตกรม	1	23	-	-
75.	โรงเรียนบ้านบ่อเวฬุ	1	16	-	-
76.	โรงเรียนวัดผักกาด	1	10	-	-
77.	โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	1	12	-	-
78.	โรงเรียนบ้านดงจิก	1	10	-	-
79.	โรงเรียนบ้านทุ่งกร่าง	1	10	-	-
80.	โรงเรียนบ้านเนินดินแดง	1	7	-	-
81.	โรงเรียนบ้านแหลม	1	11	-	-
82.	โรงเรียนบ้านคลองคต	1	10	-	-
83.	โรงเรียนราษฎร์พัฒนาสามัคคี	1	12	-	-
84.	โรงเรียนบ้านคลองบอน	1	9	-	-
85.	โรงเรียนบ้านโพธิ์	1	10	-	-
86.	โรงเรียนบ้านนาสนาดกั	1	10	-	-
87.	โรงเรียนสตรีวิทยาอุปถัมภ์ 2	1	10	-	-
88.	โรงเรียนวัดทุ่งกบิล	1	17	-	-
89.	โรงเรียนวัดตะเคียนทอง	1	16	-	-
90.	โรงเรียนวัดคลองตะเคียน	1	8	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
91.	โรงเรียนวัดพลวง	1	8	-	-
92.	โรงเรียนบ้านโป่งเจริญชัย	1	9	-	-
93.	โรงเรียนบ้านไทรงาม	1	12	-	-
94.	โรงเรียนบ้านไผ่ล้อมสามัคคี	1	11	-	-
95.	โรงเรียนบ้านเขาแก้ว	1	10	-	-
	รวม	101	1,252	67	110
<b>ขนาดใหญ่</b>					
1.	โรงเรียนสฤทธิเดช	5	112	2	5
2.	โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี	5	94	2	5
3.	โรงเรียนโรงเรียนบ้านแก้ว	2	34	2	4
4.	โรงเรียนอนุบาลบ้านหนองคล้า	3	40	2	4
5.	โรงเรียนวัดขุนช่อง	2	32	2	4
6.	โรงเรียนบ้านเนินจำปา	3	26	2	4
7.	โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน	2	33	2	4
8.	โรงเรียนวัดทับไทร	2	30	2	4
9.	โรงเรียนบ้านปะตง	2	41	2	5
10.	โรงเรียนบ้านทับช้าง	2	33	1	4
11.	โรงเรียนบ้านตาเรือ	2	32	2	4
12.	โรงเรียนบ้านจันทเขลม	2	40	2	4
13.	โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ	2	30	-	-
	รวม	34	577	23	51
	โดยรวม	200	2,273	133	200



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวปิยนุช แสงนาค
วัน เดือน ปีเกิด	15 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	92/58 หมู่ที่ 6 ตำบลจันทนิมิต อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านทัพนคร จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตรีอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2548	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี