

แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

คมสันต์ กองม่วง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

**ชื่อวิทยานิพนธ์** แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

**ชื่อผู้วิจัย** นายคมสันต์ กองม่วง **รหัสนักศึกษา** 634140101

**ปริญญา** ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล **ปีการศึกษา** 2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา (2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน (3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แจกแจงความถี่จัดลำดับ ค่าการทดสอบที (t-test) หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA )

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษา ในภาพรวมสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการบริการที่ดี ด้านที่ปฏิบัติต่ำสุด คือด้านการพัฒนาตนเอง และภาพรวมสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร ด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านขนาดโรงเรียนโดยในภาพรวมของสมรรถนะหลักมีผลการปฏิบัติแตกต่างกันโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และในรายด้านพบว่า มีเพียงในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ขนาดโรงเรียนไม่มีผลต่อสมรรถนะของครู ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกัน และในภาพรวมของสมรรถนะประจำสายงานผลการปฏิบัติไม่แตกต่างกันแต่มีด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (3) แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT) มีการวางแผนกำหนดงานในแผนปฏิบัติการ มีคำสั่งในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโครงการ/กิจกรรม จัดอบรมให้ความรู้ ใช้กระบวนการ PLC จัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม มีการนิเทศติดตามนำรายงานผลมาพัฒนางานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการพัฒนาสมรรถนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

**คำสำคัญ** แนวทางพัฒนา สมรรถนะครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

**Dissertation Title:** Guidelines for the development of teacher competencies in schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Areas Office 1, Mueang Kamphaeng Phet District

**Researcher:** Mr. Komsan Kongmaung; **Student ID:** 634140101;

**Degree:** Master of Educational Administration (Educational Administration);

**Advisors:** Dr. Poompipat Rukponmongkol, Associate Professor; **Academic Year:** 2022

### Abstract

The purposes of this research were (1) to study competencies and the problems for the development of teacher competencies in schools (2) to compare teacher competencies in schools classified by education, working experience and school size, (3) to find the guidelines for the development of teacher competencies in schools.

The samples consisted of 216 teachers in schools under Kamphaeng Phet Primary Educational Service Areas Office 1, Mueang Kamphaeng Phet District. The research instruments were a questionnaire and an interview. The data were analyzed using mean, standard deviation, frequency distribution, Independent Sample t-test and ONE-WAY ANOVA

The results revealed that (1) In general, the condition of teacher competencies was found that core competency was at the high level. When considering each aspect, it was found that the highest levels were ethics and code of ethics of teaching professional and good services, the lowest level was self-development. In general, functional competency was at the high level. When considering each aspect, it was found that the highest levels were the relationship of community and learning management and curriculum management. The lowest level were the analysis and the research for student's development. (2) The comparison of teacher competencies classified by education and working experience revealed that there was no difference. The comparison of teacher competencies classified by school size showed that there were the differences between small size and big size of school and the difference between medium size and big size of school. When considering each aspect, it was found that the result-based management could not effect on teacher competency, whereas the other aspects had the difference. In general, there was no difference in functional competency but there was the difference in curriculum and learning management. (3) The guidelines for the development of teacher competencies were as follows: the original affiliation should promotable the schools to analyze their organizational competency by SWOT Analysis. There should be the planning for the performance in the operational plan .Performance order should be explicit. There should be the projects or activities for the training of profession learning community (PLC) and proper learning management for teachers. There should be the evaluation. The results of the evaluation should be considered for the improvement of the projects in next budget year. The administrators should be the good model for competency development

**Keywords:** Guidelines Teacher competencies, Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 1

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้ความรู้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอื้ออาทรห่วงใย เอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนทำให้วิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณครูอาจารย์ทั้งหลายที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งนำมาสู่ความสำเร็จได้ ณ ปัจจุบัน และผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและกรุณาให้คำแนะนำ อีกทั้งเพื่อน พี่น้อง ตลอดจนครอบครัว ที่ช่วยเหลือ อดทน สนับสนุน แนะนำ และให้กำลังใจเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องสักการบูชาแด่คุณบิดามารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ท่านที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดจนส่งเสริมให้มี การศึกษาแก่ผู้วิจัยมาตลอด

คมสันต์ กองม่วง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	14
สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	25
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	39
วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร.....	39
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร.....	43
4	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร.....	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร.....	60
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร.....	71
ตอนที่ 5 ผลการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร.....	83
5	101
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	101
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	101
วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
สรุปผลการวิจัย.....	102
อภิปรายผลการวิจัย.....	113
ข้อเสนอแนะ.....	119

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	128
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	131
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	135
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	149
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	156
ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	164
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	166

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ..... 25
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปร..... 40
3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม... 46
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก ในภาพรวม..... 47
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน..... 48
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี..... 49
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง..... 50
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม..... 51
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก ด้านที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู..... 52
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวม..... 53
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้..... 54
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน..... 55
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน..... 56
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะ ประจำสายงาน ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน..... 57

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู.....	58
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	59
17 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	60
18 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี.....	61
19 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง.....	62
20 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม.....	63
21 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	64
22 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 6 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	65
23 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 7 การพัฒนาผู้เรียน.....	66
24 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 8 การบริหารจัดการชั้นเรียน.....	67
25 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 9 การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	68
26 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 10 ภาวะผู้นำครู.....	69
27 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 11 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	70
28 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
29 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	73
31 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	74
32 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	75
33 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	76
34 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	77
35 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวม.....	78
36 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	78
37 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	79
38 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	79
39 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	80
40 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน..	81
41 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	82
42 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน...	83
43 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	84
44 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี.....	85

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
45 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง.....	86
46 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม.....	88
47 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	90
48 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	92
49 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนา ผู้เรียน.....	93
50 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน.....	95
51 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	97
52 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะ ผู้นำครู.....	98
53 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	99

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงภูเขาน้ำแข็งแห่งสมรรถนะ (Competency Iceberg).....	15
2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร การที่องค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งในปัจจุบันประเทศมีการปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆ ด้านเพื่อให้ทันและรับมือได้ต่อการเปลี่ยนแปลง ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ เป็นทั้งคนเก่ง และคนดีมีเจตนาที่ดีต่อการทำงานย่อมทำให้องค์กรนี้พัฒนาขึ้นได้ (สุรชัย เทียนขาว, 2562, หน้า 235-247)

อาชีพครู อาจารย์ เป็นอาชีพที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติเพราะอาชีพ ครู อาจารย์ จะเป็นผู้สอนสั่งคนอื่นให้เกิดบุคคลในรูปแบบต่างๆ ตามคำกล่าวที่ว่าครู คือ แม่พิมพ์ พ่อพิมพ์ของชาติ ฉะนั้นหากประเทศชาติใดต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ ทั้งความเก่งกาจในงานนวัตกรรมต่างๆ ความเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม นำพาประเทศชาตินั้นๆ เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าในโลกยุคโลกไร้พรมแดนนี้ ก็ย่อมต้องพัฒนาครูเป็นเบื้องต้น (พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ, 2565, หน้า 1-13)

การพัฒนาครูเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียน ดังพระราชกระแสรับสั่งด้านการศึกษารัฐบาลที่ 9 ความตอนหนึ่งว่า เรื่องครูมีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ปัญหาหนึ่งคือ การขาดครู เพราะจำนวนไม่พอและครูย้ายบ่อย ดังนั้น ก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนาต้องพัฒนาครูก่อน ให้พร้อมที่จะสอนเด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจะต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครูต้องตั้งฐานะในสังคมของครูให้เหมาะสม และปลูกจิตสำนึกโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการคือ การให้ทุนและอบรม กล่าวคือ ต้องมีความรู้ ทางวิชาการในสาขาที่เหมาะสมที่จะสอน ต้องอบรมวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีความเป็นครูที่แท้จริง คือ มีความรักความเมตตาต่อเด็ก ควรเป็นครูที่องที่เพื่อจะได้รับความผูกพันและคิดที่จะพัฒนาท้องถิ่นที่เกิดของตน ไม่คิดย้ายไปย้ายมา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 1-13)

จากพระราชกระแสรับสั่งด้านการศึกษารัฐบาลที่ 9 ข้างต้นพบว่า การพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนานักเรียนโดยที่การพัฒนา ครูคือกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

(Essee, 2014, pp. 125-126) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูในประเทศไทยพัฒนาตามสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (จุฬามาศ พลับสวาท, 2557, หน้า 1-12)

การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการศึกษา ในยุคที่การจัดการศึกษา คือ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศชาติและของโลก สังคมยุคความรู้เป็นสังคมพลวัต เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนยุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการศึกษาเพราะการศึกษา คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพความท้าทายด้านการจัดการศึกษาในยุคใหม่เพื่อมีนักเรียนที่พร้อมกับการใช้ชีวิตและปรับตัวในสังคมยุคใหม่เป็นเรื่องสำคัญโดยที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลต่อว่าทกรรมทางการศึกษาจึงกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับปัจจัยทางสังคมพลวัตมีความจำเป็นต่อการพัฒนานักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 160-171) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในความหมายเดียวกันคือข้าราชการครูทั้งที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะและรวมไปถึงครู ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาเป็นครูที่ทำหน้าที่สอนผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น พนักงานราชการครู ครูอัตราจ้างจากงบประมาณกลาง หรือครูอัตราจ้าง จากงบประมาณของสถานศึกษาเอง เจ้าหน้าที่ธุรการเป็นต้น โดยครูในยุคใหม่จะเผชิญความยากลำบากในการปฏิบัติงานทั้งด้านสังคม วัฒนธรรมองค์กร และการนำความรู้ไปใช้ การพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและต่อเนื่องการกำหนดมาตรฐานความสามารถแต่ละตำแหน่งโดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปรกลยุทธ์ขององค์ไปสู่การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีทิศทาง และมีความต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นระบบการสรรหา และคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินศักยภาพ การวางแผนอาชีพ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามข้อกำหนดสถานศึกษาจึงต้องปรับระบบการบริหารงานบุคคลให้มีทิศทางที่ชัดเจน การพัฒนาบุคลากรจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีความสามารถตรง

ตามที่ต้องการเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน (ชนาธิป กาละพันธ์ และเสาวณี สิริสุขศิลป์, 2559, หน้า 23-29)

รายงานผลการประเมินสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 พบว่าในด้านสมรรถนะหลักมีผลการประเมินคิดในระดับดีเป็นร้อยละ 17.95 ในระดับพอใช้คิดเป็นร้อยละ 70.53 และอยู่ในระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 12.42 และในด้านสมรรถนะประจำสายงาน มีผลการประเมินคิดในระดับดีเป็นร้อยละ 19.05 ในระดับพอใช้คิดเป็นร้อยละ 69.46 และอยู่ในระดับปรับปรุงคิดเป็นร้อยละ 11.49 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1, 2564)

จากรายงานผลการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งจากผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจการศึกษาวิจัยในหัวข้อ “แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร” เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ของครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะขั้นสูงของบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและปัญหาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา
2. ระดับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. ระดับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร มีความแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน

## ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร สมรรถนะของครู 2 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2)

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร 85 โรงเรียน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 753 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร 85 โรงเรียน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

จำนวน 216 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Proportion Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. สภาพและปัญหาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

2. เปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

**ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร**

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะของครู โดยมีทั้งหมดจากสองสมรรถนะ ได้ 11 ด้าน ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 การบริการที่ดี

1.3 การพัฒนาตนเอง

1.4 การทำงานเป็นทีม

1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่

2.6 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.7 การพัฒนาผู้เรียน

2.8 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.9 การวิเคราะห์สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.10 ภาวะผู้นำครู

2.11 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรโดยใช้การสัมภาษณ์  
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดสรรดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในงานบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย  
5 ปี จำนวน 10 คน

2. เป็นนักวิชาการ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์การบริหารการศึกษา 1 คน
3. เป็นครู หัวหน้าสาย ชั้นประถมศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 คน
4. เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personals Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 การบริการที่ (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.1.4 การทำงานเป็น (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท

การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

#### 1.1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นในสายงานนั้นๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

1.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

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

1.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

1.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ

1.2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

2. ครู หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง
3. ระดับการศึกษา หมายถึง ชั้นสูงสุดที่บุคคลเรียนจบในระดับการศึกษาต่างๆของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ได้แก่
  - 3.1 ปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จความรู้ขั้นต้นที่มหาวิทยาลัยประสาทให้แก่ตน ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย ที่ตราไว้
  - 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จความรู้ชั้นกลาง (ปริญญาโท) และชั้นสูงสุด (ปริญญาเอก) ที่มหาวิทยาลัยประสาทให้แก่ตนตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยที่ตราไว้
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาดังแต่เริ่มทำหน้าที่การสอนจนถึง ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้จำนวนปีของ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแบ่งคือ
  - 4.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร น้อยกว่า 10 ปี
  - 4.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรมากกว่า 10 ปี
5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งลักษณะของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร แบ่งได้เป็น 3 ขนาดคือ
  - 5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา มีจำนวน 40 โรงเรียน
  - 5.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน มีจำนวน 43 โรงเรียน
  - 5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน มีจำนวน 2 โรงเรียน
6. แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา หมายถึง วิธีการ ที่ผู้วิจัยค้นคว้าได้ทำการพัฒนาแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะของครู กระบวนการในการกระทำใดๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน โดยมีเกณฑ์คัดสรรผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนี้
  - 6.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในงานบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 10 คน
  - 6.2 เป็นนักวิชาการ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์การบริหารการศึกษา 1 คน
  - 6.3 เป็นครู หัวหน้าสาย ชั้นประถมศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 คน
  - 6.4 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 คน

และสังเคราะห์จนได้แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา  
ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมือง  
กำแพงเพชร

7. ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1  
ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร หมายถึง สถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองกำแพงเพชร จำนวน  
85 โรงเรียน จำนวนครู 753 คน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพและปัญหาของสมรรถนะครู ได้ข้อมูล  
การเปรียบเทียบถึงสมรรถนะของครูในระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาด  
สถานศึกษาที่แตกต่างกัน และได้แนวทางไปปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ซึ่งผู้บริหาร ครูผู้สอน  
สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงาน  
บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล และใช้ข้อมูลเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนปฏิบัติ  
ราชการ แผนงานในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกิดประโยชน์กับผู้เรียน ทำให้  
ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร เพื่อให้การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้มี ข้อมูลพื้นฐานสนับสนุน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของทฤษฎี
  - 1.2 ความหมายของการบริหาร
  - 1.3 ทฤษฎีการบริหารองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 2.1 ความเป็นมาและแนวคิดสมรรถนะ
  - 2.2 ประเภทของสมรรถนะ
  - 2.3 ความหมายของสมรรถนะ
  - 2.4 ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ
  - 2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
3. สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิดและทฤษฎีของการบริหารการศึกษา

### ความหมายของทฤษฎี

คำว่า “ทฤษฎี” เป็นที่รู้จักกันดีในหลากหลายสาขา โดยการนำทฤษฎีไปใช้ในงานสาขาต่างๆ เป็นเสมือนทางเสื่อเรือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีนักวิชาการในสาขาต่างๆ ได้ให้ความหมายเอาไว้หลากหลาย

วิภาดา สารมัย (2562, หน้า 161) ได้ให้ความหมายและหน้าที่หลักของทฤษฎีมี 3 ประการ คือ การพรรณนา (Description) การอธิบาย (Explanation) และการพยากรณ์ (Prediction)

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2563, หน้า 6) ได้สรุปความหมายของทฤษฎี หมายถึง การกำหนดข้อสันนิษฐาน ซึ่งได้รับมาจากวิธีการตรรกวิทยา วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ที่ได้มาจากการสังเกต ค้นคว้าและการทดลองโดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในความเป็นจริงและนำผลที่เกิดขึ้นนั้นมาใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับทฤษฎีต่างๆ ที่เข้ามาสู่การบริหาร

คูนท์ (Koontz, 2008, p. 168) ได้ให้ความหมาย ทฤษฎีเป็นหลักในการบริหารงานนั้น ซึ่งจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นควรคำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่องต่อไปนี้ การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา การช่วยงานด้านวิจัยขององค์กร ให้ก้าวหน้าตรงกับความต้องการของสังคมทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา

กริฮิม (Graham, 2011, p. 458) ได้ให้ความหมาย คำว่าทฤษฎีไว้ว่า เป็นชุดต่อเนื่องในส่วนย่อยของกฎ เจริญประจักษ์ทั้งหลาย และคำกล่าวในทฤษฎีให้รายละเอียดต่างๆ ที่อธิบายกฎ เจริญประจักษ์และรวมด้านต่างๆ ของเนื้อหาเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุป ทฤษฎี หมายถึง การสรุปความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดๆ เกิดเป็นข้อกำหนด ข้อสันนิษฐาน ซึ่งได้มาจากการรวบรวมจากหลักวิชาต่างๆ โดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานเพื่อถ่ายทอดความเข้าใจสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง สำหรับทฤษฎีการบริหารนั้นมี ได้มีผู้บริหารองค์กรต่างๆ นำเข้าสู่หลักการบริหารแต่ก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดที่จะสามารถอธิบายหลักการจริงๆ ที่จะนำมาใช้ได้อย่างชัดเจนหมดจด อาจจำเป็นต้องใช้หลายๆ ทฤษฎีในการแก้ปัญหาเพียงปัญหาเดียว หรืออาจใช้เพียงทฤษฎีเดียวในการแก้ปัญหาหลายๆ ปัญหา ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในองค์กรนั้นๆ ว่ามีองค์ประกอบอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม และช่วงเวลาแต่ละยุคสมัยด้วย

### ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้ในลักษณะต่างๆ เช่น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การบริหารต้องมีหลัก 6 ประการ คือ มีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรม ใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม ทำให้บรรลุเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นทุกคนได้ช่วยกันกำหนดขึ้น

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2558, หน้า 143) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาทั้งหลายจะต้องวิเคราะห์ประยุกต์เอาหลักการและทฤษฎีต่างๆ ทางการบริหารการศึกษามาในการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ไซมอน (Simon, 2011, p. 127) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

สรุปจากความหมายของ การบริหาร ข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จากที่กล่าวมาประเด็นสำคัญของการบริหาร (Management) คือ การบริหารสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใด องค์การหนึ่งได้เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือการสร้างกำไรการบริหารเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุดและประสิทธิผล (Effectiveness) คือ การบรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุดและการบริหารสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ

### **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**

ทฤษฎีการบริหารองค์การแบ่งได้เป็น 3 ช่วงเวลา คือแนวคิดในยุคคลาสสิก แนวคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์ และแนวคิดในยุคการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งในแต่ละยุคสมัยจะประกอบไปด้วยแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค, 2563, หน้า 9-32)

#### **แนวคิดในยุคคลาสสิก (Classical Theory)**

แนวคิดในยุคนี้เกิดขึ้นราวปี 1900 เป็นต้นมา ถือเป็นยุคทองของแนวความคิดทางการบริหาร นักวิชาการพยายามแสวงหาแนวทางในการบริหารงานขององค์การและหลักการบริหารที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน แนวคิดในยุคนี้ประกอบไปด้วยแนวคิดและทฤษฎีหลายแนวคิดด้วยกัน ซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีรายละเอียดและข้อสมมุติฐานของตนเองแตกต่างกันออกไป แนวคิดที่เป็นที่แพร่หลายและยอมรับกันอย่างกว้างขวางในยุคนี้ได้แก่ แนวความคิดวิทยาศาสตร์การจัดการ (Scientific Management) ของเทลเลอร์ (Taylor) แนวความคิดระบบราชการของเวเบอร์ (Weber) แนวความคิดหลักการบริหารงานของอูริค และกูลิค (Urwick & Gulick) แนวความคิดในเรื่องการออกแบบงานและการศึกษาการเคลื่อนไหวและเวลาในการทำงาน (Time and Motion Studies)

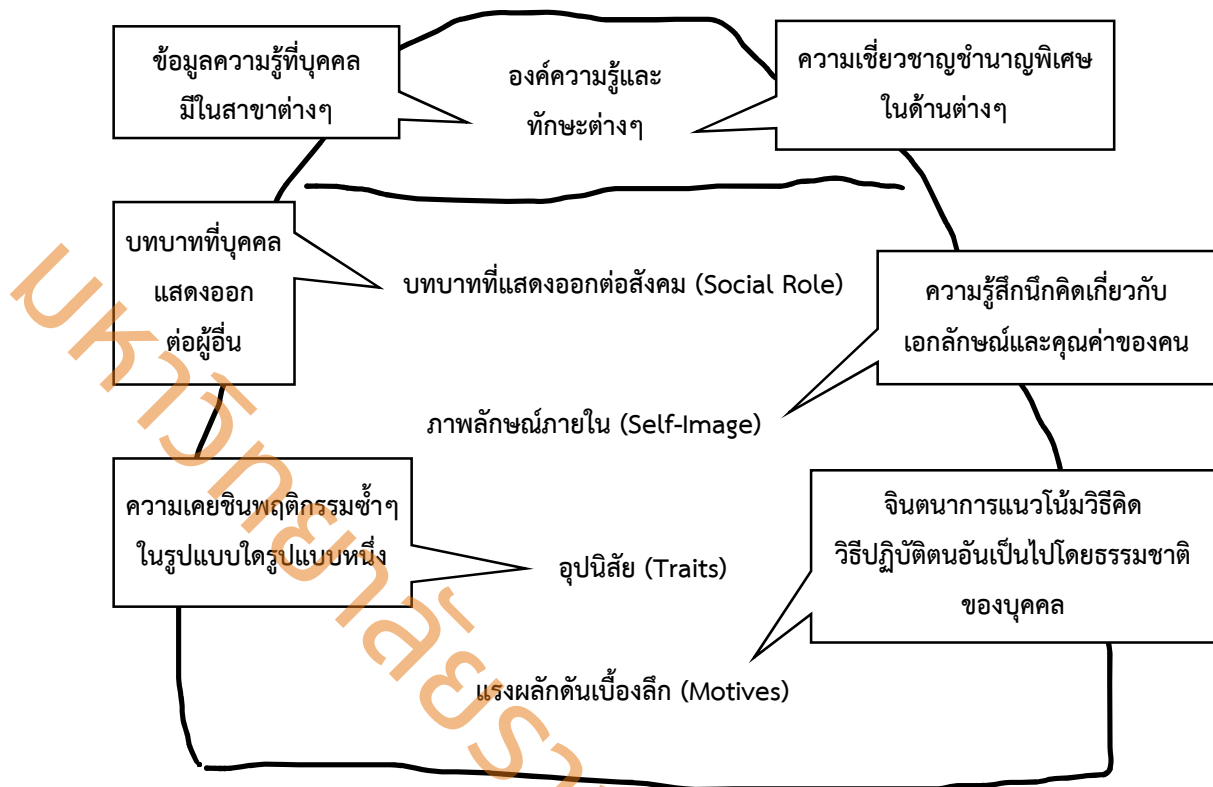
ของลิลเลียน และกิลเบรธ (Lillian & Gilbreth) แนวคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theory) เกิดขึ้นจากการค้นพบข้อจำกัดในยุคคลาสสิก และพยายามหาทางแก้ปัญหา โดยจุดกำเนิดของแนวคิดในกลุ่มนี้เกิดจากการทดลองที่ Hawthorne Experiment ของเมโย (Mayo) และคณะ ข้อค้นพบจากการทดลองดังกล่าว ทำให้คำถามหรือโจทย์ทางการบริหารเปลี่ยนแปลงไปจากยุคแรก กล่าวคือ ในยุคแรกนักวิชาการพยายามหาคำตอบว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดผลดีหรือ ประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด นักวิชาการจึงพยายามแสวงหาวิธีการทำงานโดยเชื่อว่าหากทราบวิธีการทำงานและการปฏิบัติตามวิธีการต่างๆ ดังกล่าวจะทำให้ผลงานขององค์กรดีขึ้น คำถามหรือ โจทย์ทางการบริหารในยุคนี้มุ่งอยากทำงานได้อย่างไร้ความเชื่อของยุคนี้เห็นว่าความรู้ในวิธีการทำงาน ไม่แน่ว่าจะก่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเสมอไป ผลงานจะเกิดจากการที่บุคคลอยากทำงาน ทฤษฎีส่วนใหญ่จึงมุ่งแสวงหาวิธีการ ในการผลักดันและกระตุ้นให้บุคคลทำงาน แนวความคิดในกลุ่มนี้ประกอบไปด้วยทฤษฎีและแนวความคิดในเรื่องต่างๆ เช่น 1) แนวคิดของเมโย (Mayo) นำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นตอน 2) แนวคิดของเฟรดเดอริก (Frederick) นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย 3) แนวคิดของแม็กเกรเกอร์ (McGregor) นำเสนอทฤษฎี 2 แบบ ทฤษฎี X (Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหาร จึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำทลายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน นักวิชาการในยุคนี้มุ่งเน้นได้ให้ความสนใจไปที่ปัจจัยมนุษย์ในองค์กร โดยพยายามศึกษา และวิเคราะห์ให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์และแสวงหาสิ่งจูงใจเพื่อที่จะให้ตอบสนองความต้องการของมนุษย์และไม่ให้ความสำคัญในเรื่องวิธีการทำงานโครงสร้างและหลักการบริหารมากนักแนวความคิดยุคทางการบริหารสมัยใหม่ (Modern Theory) เป็นแนวความคิดในยุคสมัยหลังที่มีการบริหารจัดการที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น วิธีการแบบเดิมไม่สามารถอธิบายการทำงานและช่วยให้เกิดผลผลิตได้อย่างเต็มที่ แนวความคิดในยุคนี้จะเน้นไปที่เทคนิคทางการบริหารต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงาน เป็นยุคแห่งการสร้างเทคนิคทางการบริหาร มีเทคนิคต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย ได้แก่ 1) ทฤษฎีการบริหารแบบการตัดสินใจของไซมอน (Simon) ซึ่งเน้นไปให้ความสำคัญในลักษณะของการมีกระบวนการตัดสินใจที่ดี ซึ่งต้องประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ระบุปัญหา ค้นหาทางเลือก ประเมินผลทางเลือก ตัดสินใจเลือก และนำทางเลือกไปปฏิบัติ 2) ทฤษฎีระบบ คือ การพิจารณาองค์การในลักษณะระบบซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบของระบบดังนี้ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ ปัจจัยนำออกและการย้อนกลับของข้อมูล ซึ่งทฤษฎีระบบ จะช่วยให้ผู้บริหารได้มองเห็นภาพรวมของระบบเพื่อจะทำได้ง่ายต่อการแก้ปัญหาทางการบริหาร 3) ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ ซึ่งเป็นการบูรณาการความรู้แนวคิดตลอดจนทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งมีความแตกต่างกัน

สรุป การบริหารจัดการเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุด ในการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการนั้นจะยึดติดในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งไม่ได้ผู้บริหารที่ดีจะสามารถนำประสบการณ์ในการบริหารแต่ละสถานการณ์มาเป็นประสบการณ์และจะเกิดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการในสถานการณ์นั้นๆ เอง ในยุคที่ผ่านมาจะพบว่า มีหลักแนวคิดทฤษฎีในการบริหารองค์การได้ดังนี้ 1) แนวคิดในยุคคลาสสิกซึ่งเน้นในแนวทางมุ่งเน้นวิธีการกระบวนการในการทำงานเป็นหลัก ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความรู้ของมนุษย์มากนัก 2) แนวคิดในยุคพฤติกรรมศาสตร์มุ่งเน้นศึกษาในเรื่องมนุษย์ความต้องการปัจจัยที่จะทำให้มนุษย์ทำงานอย่างมีความสุขเป็นหลัก 3) แนวความคิดยุคทางการบริหารสมัยใหม่เป็นหลักแนวคิดในการบริหารในยุคสมัยที่เปลี่ยนไปเป็นการบูรณาการความรู้จัดการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป

## แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

### ความเป็นมาและแนวคิดสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิระประภา อัครบวร, 2555, หน้า 58) และในปี ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ดังภาพที่ 1 ภูเขาน้ำแข็งแห่งสมรรถนะ (Competency Iceberg) ที่ต่อยอดแนวคิดสมรรถนะของแม็คเคลเลน (McClelland, 1974)



ภาพที่ 1 แสดงภูเขาน้ำแข็งแห่งสมรรถนะ (Competency Iceberg)  
ที่มา : (McClelland, 1974)

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้ องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

## ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2555, หน้า 10-11) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2555, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และ สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

สรุป สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core-Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional

Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

#### ความหมายของสมรรถนะ

“Competency” มีคำแปลที่เป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลายและแตกต่างกันซึ่ง ขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการที่ศึกษา จะแปล หรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจ และความเชื่อของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสถาบัน ซึ่งบางท่านอาจแปลว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” หรือ “ขีดความสามารถ” หรือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ ” หรือ “สมรรถนะ”

ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” สามารถแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ของการทำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American Approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American Approach มีดังนี้

วิวัฒนา พัฒนพงศ์ (2555, หน้า 11-12) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2557, หน้า 45) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ

มาตริณ, เดแซล และฟิต (Mitroni, Dalziel, & Fitt, 1992, p. 9) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Inside Lying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performance) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ
3. แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่
5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลที่คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย
2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) ได้แก่ ทัศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

เดล และเฮส (Dale & Hes, 1995, p. 80) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิด

การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

จากที่นำเสนอมาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

### ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

ได้มีการศึกษา นักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2555, หน้า 27) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะไว้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรสมรรถนะที่เป็นหลักหรือที่เรียกกันว่า Core Competency นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อทัศนคติ ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรและ สมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนานๆพนักงานหรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรแต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือ ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้และยังช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติ ที่ไม่พึงประสงค์ได้

### 3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่งมีความรู้ความสามารถสูง ประสบการณ์ดีแต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้ นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ ลดการสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน ช่วยลดการสูญเสียเวลา

และทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน และช่วยป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือกเพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีประสบการณ์น้อย ตามผู้สมัครไม่ทันหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ถูกผู้สมัครหลอกนั่นเอง

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map) ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้างและช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ต่อไป

3.3 การวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากร ในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.4 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง คือ ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้นไปโดยพิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (Technical Competencies) และความสามารถทั่วไป (General Competencies) เช่น ด้านการบริหารจัดการด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิดและยังช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งเหมือนอดีตที่ผ่านมาดังคำกล่าวที่ว่า “ได้หัวหน้าแย่ๆ มาหนึ่งคนและสูญเสียผู้ปฏิบัติงานเก่งๆ ไปอีกหนึ่งคน” ซึ่งหมายถึงการที่องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคนจากคุณสมบัติที่ว่าคนๆ นั้นทำงานเก่งในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน ผลงานดีตลอดชื่อเสียงเกียรติ แล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นทั้งๆ ที่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นเขาไม่มีความสามารถในการปกครองคนเลย

3.5 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่ย้ายไปนั้นมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้าง และยังช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไปอาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

4.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

5. การบริหารผลตอบแทน (Compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

5.1 ช่วยในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานใหม่ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

5.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้นไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ผ่านมาที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

ซูซัย สมิทธิไกร (2556, หน้า 53) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์การ ได้แก่

1. ช่วยให้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. นำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์การ
4. สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators : KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. ใช้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์การทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้นๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 36) ระบุว่า สมรรถนะหรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของ พนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป็นที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่ เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมากนักแต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือ ด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล່หลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ สมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิด เป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมี สมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สรุปจะเห็นได้ว่าสมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร เพราะสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น ความสำคัญของสมรรถนะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านงานบุคคลเริ่มตั้งแต่เป็นเครื่องมือในการคัดกรองบุคคลเข้าปฏิบัติงานใน องค์กรต่างๆ เมื่อเข้ามาแล้วก็ยังเป็นสิ่งที่คอยช่วยกำหนดขอบข่ายในหน้าที่งานของแต่ละตำแหน่ง นำมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับปรับเปลี่ยนตำแหน่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารสามารถนำมากำหนด เป็นกรอบการปฏิบัติงานในการจัดการพัฒนาบุคลากร จัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้องค์กรมีความ รุ่งเรืองมากขึ้นได้

#### ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน” เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาและสร้างตารางสังเคราะห์เพื่อหา ข้อมูลที่จะมีผลมากที่สุดต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยค้นคว้าสามารถประมวล ออกมาได้ดังนี้

วศิน ชูชาติ (2559, หน้า 190-221) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี โดยได้ตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้เป็นหัวข้อดังนี้ ด้าน 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) วุฒิการศึกษา 5) ประสบการณ์ในการทำงาน 6) ขนาดโรงเรียน 7) สถานภาพการทำงาน 8) วิทยฐานะ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในหัวข้อ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และวิทยฐานะ

สุคนทิพย์ รุ่งเรือง และคนอื่นๆ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข กรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 โดยมีตัวแปรต้นในการศึกษาดังนี้ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานนักวิชาการสาธารณสุข กรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 แต่ในด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการปฏิบัติงานนักวิชาการสาธารณสุข กรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรัฐดา บัวผัน (2559, หน้า 1-13) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยกำหนดตัวแปรต้น คือ 1) อายุ 2) สถานภาพสมรส 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ต่อเดือน 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีผลการศึกษาพบว่า ในด้าน อายุ สถานภาพการสมรส ไม่มีความแตกต่างกัน แต่พบว่าในด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาวตรี ฉายจิตต์ (2564, หน้า 1-10) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ตัวแปรต้นนี้ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์ในการทำงาน 4) ขนาดโรงเรียน และพบว่าในด้าน เพศ ระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง แต่พบความแตกต่างแสดงถึงมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

บังอร โภศลปริญญานันท์ (2561, หน้า 9-13) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ โดยได้ตัวแปรต้นในการศึกษาคั้งนี้เป็นหัวข้อ ดังนี้ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ในหัวข้อ เพศ อายุ ไม่พบความแตกต่าง แต่ในหัวข้อ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านระดับการศึกษามีผลความแตกต่างมากที่สุด

ยศพล พิชญเดชางค์ (2561, หน้า 172-175) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยได้ใช้ตัวแปรต้นในการศึกษาคั้งนี้เป็นหัวข้อดังนี้ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ประสบการณ์ 4) ขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ในหัวข้อ เพศ ระดับการศึกษา ไม่พบความแตกต่าง แต่ในหัวข้อ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลความแตกต่างมากที่สุด

พิทยา อ้วนลาน (2562, หน้า 77-81) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครชัยบุรินทร์ โดยได้ใช้ตัวแปรต้นในการศึกษาครั้งนี้เป็นหัวข้อดังนี้ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) วุฒิการศึกษา 5) ประสบการณ์ในการทำงาน 6) ขนาดโรงเรียน และพบว่าในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ไม่พบความแตกต่าง แต่พบความแตกต่างแสดงถึงมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานในด้าน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ธีรพงศ์ บุญญรัตน์ และคนอื่นๆ (2562, หน้า 107-117) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยได้กำหนดตัวแปรต้นเป็น 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งงาน 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และมีผลการศึกษาคือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายและหญิงพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันพบว่าโดยรวมพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยรวมพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า โดยรวมพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าโดยรวมพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ถนอมศรี สีตะโกเพชร (2564, หน้า 1-10) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ตัวแปรต้นในการศึกษา ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) อายุ 3) ประสบการณ์ทำงาน 4) เพศ 5) ตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านตำแหน่งงาน รองลงมาคือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำสุด คือ ด้านเพศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรต่างๆ จึงสรุปเป็นแนวทางในการเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

ปัจจัยส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู	นักการศึกษา/ ผู้วิจัย										
	ยวคิน ชูชาติ (2559)	บังอร โกศลฯ(2561)	ยศพล พิชญเดชาวงศ์	พัทยา อ้วนลาน(2562)	ณอมศรี สีตะโกเพชร	สาวตรี ฉายจิตต์ (2560)	เมทัส วันแอเลาะ (2561)	ศิริญ์ รุ่ง (2558)	วิรัช (2559)	จิรสุดา บัวผัน (2557)	รวมความถี่
1. เพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓					6
2. อายุ	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
3. ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. ประสบการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
5. ขนาดโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		8
6. สถานภาพการทำงาน	✓				✓					✓	3
7. สถานภาพการสมรส	✓			✓							2
8. วิทยฐานะ	✓										1
9. รายได้ต่อเดือน										✓	1

จากตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปเป็นปัจจัยที่จะนำมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้ 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน โดยปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้สมรรถนะครูมีความแตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะหาคำตอบต่อไปเพื่อนำผลการเปรียบเทียบจากการใช้ตัวแปรต้นทั้ง 3 ด้านมาเป็นข้อมูลเพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรต่อไป

### สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินสมรรถนะครูเป็นส่วนหนึ่งของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification through the Whole System: UTQ) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโครงการที่ได้รับงบประมาณภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 แผนการสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา เพื่อสร้างครูที่มีคุณภาพตามนโยบายของ

รัฐบาลในการที่จะพัฒนาครูเป็นครูดีมีคุณธรรมและมีวิทยฐานะสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, หน้า 428-439)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดขอบเขตของการประเมินสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี
- 1.3 การพัฒนาตนเอง
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 25-38) ได้กำหนดขอบเขตคำอธิบายในการประเมินสมรรถนะครูเอาไว้ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

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

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

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

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

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

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

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

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปการจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในหัวข้อสมรรถนะครูจากเอกสารคู่มือประเมินสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยมีการจัดทำคู่มือในการประเมินสมรรถนะครูโดยได้กำหนดขอบเขตกรอบการประเมิน มีการให้คำอธิบาย กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินที่ชัดเจน

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองกำแพงเพชร อำเภอพรานกระต่าย อำเภอไทรงาม อำเภอลานกระบือ และอำเภอโกสัมพีนคร

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 สร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเป็นหนึ่งในการบริหารผู้รับบริการปลอดภัย มั่นใจคุณภาพ

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาบนพื้นฐานความปลอดภัยจากโรคอุบัติใหม่ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักสูตร
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
4. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้

5. ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน และนวัตกรรมในการขับเคลื่อน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้รับบริการ ปลอดภัยจากโรคอุบัติใหม่ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ  
 2. ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักสูตร  
 3. ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา  
 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้

5. สพป.กำแพงเพชร เขต 1 และสถานศึกษา บริหารจัดการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน และนวัตกรรมในการขับเคลื่อน

นโยบายและจุดเน้น

นโยบายที่ 1 ส่งเสริมการสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา

จุดเน้นที่ 1 ส่งเสริมการสร้างความปลอดภัยจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จุดเน้นที่ 2 ส่งเสริมความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย สื่อ เทคโนโลยีและการล่วงละเมิดทางเพศ

นโยบายที่ 2 สร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาเด็กด้อยโอกาส/เด็กพิการเรียนรวม

นโยบายที่ 3 ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและเสริมสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีของครอบครัวและสังคม

จุดเน้นที่ 5 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ “การศึกษาปลอดภัยและมีคุณภาพ” และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จุดเน้นที่ 6 พัฒนาคุณภาพและทักษะวิชาการของนักเรียน

จุดเน้นที่ 7 เสริมสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีของครอบครัวและสังคม ด้วย

กิจกรรมบูรณาการที่หลากหลาย

นโยบายที่ 4 ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

จุดเน้นที่ 8 ส่งเสริมการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง

จุดเน้นที่ 9 ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

จุดเน้นที่ 10 ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สรุปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ให้บริการการจัดการศึกษาใน 5 อำเภอในจังหวัดกำแพงเพชรประกอบด้วย อำเภอเมืองกำแพงเพชร อำเภอพรานกระต่าย อำเภอไทรงาม อำเภอลานกระบือ และอำเภอโกสัมพีนคร มีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในเขตพื้นที่บริการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำนวน 202 โรงเรียน 1 สาขา ประกอบไปด้วย อำเภอเมือง 85 โรงเรียน อำเภอไทรงาม 55 โรงเรียน อำเภอโกสัมพีนคร 34 โรงเรียน อำเภอลานกระบือ 29 โรงเรียน อำเภอพรานกระต่าย 17 โรงเรียน ประกอบไปด้วย 24 กลุ่มโรงเรียน โดยผู้วิจัยค้นคว้าได้ศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จำนวน 85 โรงเรียน มีครูจำนวน 753 คน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ในเรื่อง “สมรรถนะ” จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักศึกษานักวิจัยในหลากหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยตรงได้ศึกษา ทำวิจัยไว้หลากหลายหัวข้อมากพอสมควร ซึ่งผู้วิจัยก็ขอนำเสนองานวิจัยในประเทศตามที่ศึกษามาดังนี้

บุญสอน ประถมวงศ์ (2556, หน้า 303) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ความต้องการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เอกสิทธิ์ ชนินทรภูมิ (2556, หน้า 110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม พบว่า สมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี พบว่าสมรรถนะประจำสายงานของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นิทัศน์ หามนตรี (2558, หน้า 1-9) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่าผลรวมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่ได้มาจากการศึกษาขึ้นความเหมาะสมและขึ้นความเป็นไปได้

ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

กฤษณา ศรีสุข (2557, หน้า 83) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

วิวัฒน์ อ้นน่วม และคนอื่นๆ (2559, หน้า 209-302) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบ การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผลการศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจากการสุ่มองค์ประกอบโดยการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สภาพปัจจุบันในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับปานกลางและแนวทางในการส่งเสริม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู องค์ประกอบ ด้านสมรรถนะครู องค์ประกอบ ด้านกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะครูและองค์ประกอบด้านวิธีการ และพัฒนาสมรรถนะครู

มงคล สามารถ (2559, หน้า 119) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องสมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาหลักสูตรโดยการวิเคราะห์ ประเมินหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

กัณตวรรณ มีสมสาร (2560, หน้า 1-12) ได้ศึกษาวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 นั้น ประกอบด้วยสมรรถนะ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การ เรียนรู้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผล สมรรถนะแต่ละด้านเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาให้เด็ก มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะด้านหลักสูตรจะช่วยให้ครูสามารถ กำหนดแผนการดำเนินงานในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาให้เด็กมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะการคิด รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีทักษะชีวิต สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และเป็นพลเมือง ที่ดีของสังคม สมรรถนะด้านการจัดประสบการณ์จะช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรม พัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้และสามารถจัดประสบการณ์ได้ตามสังเกตได้เด่นชัดในกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดของตนเอง

เลิศนภา พงษ์ดำ (2561, หน้า 85-87) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะใน การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู : กรณีศึกษาโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก\*

พบว่า ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นต่างๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแกในปัจจุบัน (พ.ศ. 2561) มีดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแกนั้น ครูมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่สูง สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี

1.2 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแกเป็นไปตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานที่กำหนดไว้ และเป็นไปตามยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ครูมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.3 การจะเข้ารับราชการครูในโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแกได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการสรรหาก่อน เพื่อที่จะได้คนทำงานที่มีสมรรถนะ ความสามารถตรงกับความต้องการ และเมื่อได้เข้ามาทำงานแล้ว ก็ได้มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลากรให้สูงขึ้น

2. ปัญหาอุปสรรคในสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก มีดังนี้

2.1 ปัญหาด้านจำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันครูมีภาระงานอื่นด้วย นอกเหนือจากงานสอน จึงทำให้มีเวลาในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองน้อย อีกทั้งยังทำให้ไม่สามารถใช้สมรรถนะของตนในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อุ การจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

2.2 ปัญหาด้านงบประมาณ ยังไม่มีงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาสมรรถนะของครู เช่น ด้านการฝึกอบรม ทักษะการศึกษาคือ

2.3 ปัญหาด้านการวางแผนการพัฒนาที่ดี ขาดการสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครู ยังไม่มีการสำรวจความต้องการของครูว่าต้องการพัฒนาในด้านใด เช่น ความต้องการในการพัฒนาเรื่องนวัตกรรม และเทคโนโลยี

2.4 ปัญหาด้านการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ยังไม่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน ครอบคลุม และทันสมัย

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูโรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก มีดังนี้

3.1 เพิ่มเวลาให้ครู ได้มีเวลาในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ โดยเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องมาทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงานสอน

3.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะของครูมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ เช่น เปิดการฝึกอบรม/สัมมนา หรือให้ทุนการศึกษา เป็นต้น

โดยมีการวางแผนที่ดี ต้องมีการสำรวจความต้องการของครูก่อน ว่าต้องการให้พัฒนาในด้านใด และมีการติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

3.3 มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ครบถ้วน ครอบคลุม และทันสมัย ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถศึกษาได้

3.4 มีการจัดระบบ และเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างกัน มีการสร้างองค์ความรู้เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

วรรณยา สิงห์ทอง (2560, หน้า 1-11) ได้ศึกษาวิจัย การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.22$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.76$ ) 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยนำข้อมูลสภาพสมรรถนะครูข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายด้านทุกสมรรถนะ นำมาหาแนวทางการพัฒนาประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการฝึกอบรมครู เพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลผู้เรียน
2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ครูต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยโดยการจัดทัศนศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม
3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน จัดการฝึกอบรมให้ครูมีความรู้ในการนำข้อมูลของผู้เรียนมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน
4. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ต้องพัฒนาทักษะครู ในการใช้เครื่องมือทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล หาแนวทางแก้ไขปัญหาและการสรุปผลการวิจัย
5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู ครูต้องรู้จักใช้เทคนิค และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยครูจัดโครงการครูพบผู้ปกครอง เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาในท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา

จิตติกา ชัยภักดี (2560, หน้า 1-16) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การศึกษา

ความต้องการที่พึงประสงค์ตามกรอบสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของครู พบว่า สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานที่พึงประสงค์มากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว จริยธรรมและ จรรยาบรรณ ในวิชาชีพ ทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ จิตวิทยาการให้คำปรึกษาตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า แม้ครูผู้สอนจะมีความสามารถหรือทักษะ ใน การทำงานมากเพียงใด หากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่สภาพ แวดล้อม/ โรงเรียน/พื้นที่ที่ปฏิบัติงานแล้วการปฏิบัติงานอาจไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเราไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ได้เพียงลำพัง

อริสา นพคุณ (2561, หน้า 1-13) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า การศึกษาความต้องการพัฒนา สมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาพบว่า ครูมี ความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านการ จัดการเรียนรู้มากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ นำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอน โดยเน้นที่วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้องแน่นอนมีการยึดหลักผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางการเรียนมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา

ธนกฤต อัจฉริยะ (2563, หน้า 206-210) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผลการศึกษาสมรรถนะ ที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการศึกษา เอกสารและการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกได้เป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ คือ กลุ่มสมรรถนะหลัก กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน และกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล

สรุป จากการศึกษางานวิจัยในประเทศมีผู้สนใจทำการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะ” ใน หลากหลายรูปแบบและหลากหลายหน่วยงานแต่หลักๆสิ่งที่เป็นแนวทางเดียวกันก็คือหารูปแบบใน การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในองค์กรของตน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนให้ องค์กรนั้นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม โดยเฉพาะในหน่วยงานการศึกษาในประเทศไทยส่วนมาก ก็จะมีมุ่งเน้นไปที่สมรรถนะทั้งสองสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ กำหนดไว้

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ในด้านงานวิจัยต่างประเทศจากการทบทวน ศึกษาค้นคว้า พบในหลากหลายงานและผู้วิจัย จะได้ขอเสนอ ดังนี้

เบนดูรา และแคร์รี่ (Bandura & Schunk, 1995, pp. 146-147) ศึกษาเรื่อง กรอบสมรรถนะของชาติสำหรับครูใหม่ ผลการวิจัย พบว่ากรอบสมรรถนะของชาติสำหรับครูใหม่ ประเทศออสเตรเลีย ประกอบด้วย 9 กรอบ ดังนี้ 1) กลุ่มสมรรถนะด้านความรู้และการประเมิน ผู้เรียน 2) กลุ่มสมรรถนะด้านมาตรฐานของครูใหม่ 3) สมรรถนะด้านการประเมินนิเทศ 4) สมรรถนะ ด้านความเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรและการเชื่อมโยง 5) สมรรถนะด้านการฝึกสอน 6) สมรรถนะ ด้านการแนะนำและการท างานร่วมมือ ระหว่างบุคลากรต่างๆ 7) สมรรถนะด้านการสอนและ การออกแบบการเรียนรู้ 8) สมรรถนะด้านการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 9) สมรรถนะการพัฒนา ตนเอง

เฮียต-มิเชล (Hiatt-Michael, 2001, pp. 113-117) ศึกษาเรื่อง โรงเรียนเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์สำหรับการปฏิรูปโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า หลักการที่จะทำให้เกิดชุมชน แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้ 4 ส่วนประกอบสำคัญ คือ 1) ผู้นำใฝ่ บริการ (Servant Leader) 2) วัตถุประสงค์ทางจิตใจร่วมกัน (Share Moral Purpose) 3) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพ ซึ่งกันและกัน (A Sense of Trust and Mutual Respect) 4) การตัดสินใจร่วมกันระหว่างสมาชิก (Collaborative Decision-making Among Members) โดยโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบด้านโรงเรียน (The School) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์การ/ทรัพยากร (Organizational Structure/Resources) 2) บทบาทองค์การ (Organizational Role) 3) ความคาดหวังองค์การ (Organizational Expectations) 4) ภารกิจ โรงเรียน (School Mission) องค์ประกอบด้านบุคคล (The Individual) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) กิจกรรมส่วนบุคคล (Individual Activities) 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Personal Characteristics) 3) ความต้องการส่วนบุคคล (Individual Personal Needs) 4) ค่านิยมส่วนบุคคล (Individual Personal Values)

ดาร์ลิง-แฮมมอนด์ (Darling-Hammond, 2006, pp. 79-81) ศึกษาเรื่อง การสร้างจัดการ การศึกษาของครูในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ครูต้องมีความรู้และทักษะ ดังนี้ 1) การรู้จัก นักเรียนแต่ละคนและการพัฒนานักเรียนในบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน (Knowledge of Learners & Their Development in Social Contexts) ซึ่งครูต้องเข้าใจการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน พัฒนาความเป็นมนุษย์ พัฒนาด้านการใช้ภาษาแก่นักเรียน 2) ครูต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ตนเอง สอน และเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตร (Knowledge of Subject Matter & Curriculum Goals) ซึ่งครูต้องเข้าใจเป้าหมายของการศึกษาวัตถุประสงค์รายวิชา ทักษะ และเนื้อหาของวิชานั้นๆ 3) ความรู้ ด้านการสอน (Knowledge of Teaching) ซึ่งครูต้องรู้วิธีการสอนเนื้อหา (Content pedagogy) การสอนนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน การประเมินผล และการจัดการชั้นเรียน

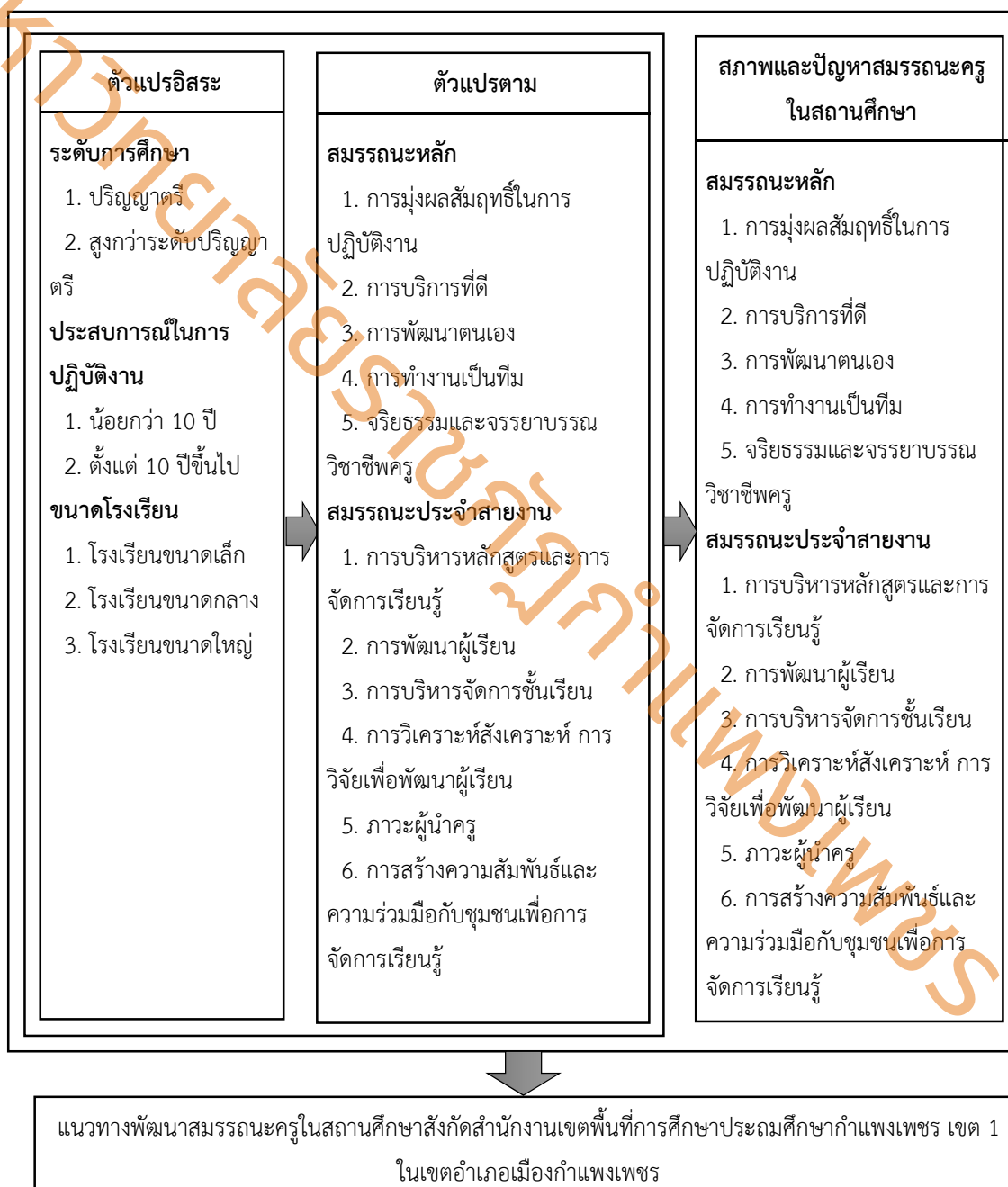
สถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์ (NIE, 2009, p. 179) ได้รายงานรูปแบบใหม่ของครูในศตวรรษที่ 21 ของประเทศสิงคโปร์ โดยมีโมเดลสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 คือ โมเดล V 3 SK ดังนี้สมรรถนะด้านทักษะ (Attributes) ประกอบด้วย V1ครูต้องรู้จักและเห็นคุณค่าของนักเรียน ความเชื่อร่วมกันว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ ตามศักยภาพในเด็กแต่ละคน V2 ลักษณะเฉพาะของครู ตั้งเป้าหมายมาตรฐานสูง เข้าใจธรรมชาติผู้เรียน ชอบการเรียนรู้ มีความหลงใหลในการจัดการศึกษา ปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีศีลธรรม และมีความเป็นมืออาชีพ V3 การบริหารสุวิชาชีพระยะชุมชน ครูต้องมีการเรียนรู้ ร่วมกันและการฝึกฝน การสร้างการฝึกงานและที่ปรึกษา ความรับผิดชอบต่อสังคมและการมีส่วนร่วม และการให้บริการหรือดูแล สมรรถนะด้านทักษะ (Skill: S) ครูใหม่ต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแสดงออกทางความคิด ทักษะการสอน ทักษะการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการบริหารและการจัดการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสร้างนวัตกรรม และความฉลาดทางอารมณ์และสังคม สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge: K) ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับตนเอง นักเรียน เครือข่าย ความรู้ ในวิชาที่สอน ความรู้ด้านศาสตร์การสอน ความรู้ ด้านหลักสูตรความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมและนโยบายทางการศึกษา ความรู้ทางวัฒนธรรมหลากหลาย การรับรู้ เรื่องราวของโลก

ซาเวดรา (Saavedra, 2012, p. 186) ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะ ดังนี้ 1) บูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สหวิชา 2) การสอนผ่านรายวิชาเชื่อมโยงให้นักเรียนเห็นความสำคัญที่ต้องนำไปใช้ 3) พัฒนาทักษะการคิดแก่นักเรียน 4) ส่งเสริมการเรียนรู้ นำ ความรู้ไปใช้แก่นักเรียน 5) สอนนักเรียนถึงวิธีการเรียนรู้ 6) แก้ไขความเข้าใจผิดโดยตรงเมื่อเกิดความไม่เข้าใจของนักเรียน 7) การทำงานเป็นทีม 8) ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 9) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

สรุป จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นวิธีการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทของหน้าที่แต่ละบุคคล กรอบของงานที่ต้องปฏิบัติ ช่วยผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน ขึ้น ตำแหน่ง และยังช่วยให้กำหนดทิศทางการพัฒนางานบุคลากรขององค์กรให้เป็นบุคคลที่พร้อมในทุกๆ ด้านเพื่อพัฒนาผู้เรียน องค์กร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง สภาพปัญหา เปรียบเทียบ และหาแนวทางพัฒนา สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมือง กำแพงเพชร ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

#### ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 216 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Proportion Stratified Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมรายชื่อครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

2. แยกประชากรตามตัวแปรที่ศึกษา

2.1 วุฒิการศึกษา

2.2 ประสบการณ์การทำงาน

2.3 ขนาดสถานศึกษา

3. เปิดตารางของเครซซีและมอร์แกน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปร

สถานภาพส่วนบุคคลครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	273	130
1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	480	86
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	404	123
2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	349	93
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	134	44
3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	448	96
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	171	76
<b>รวม</b>	<b>753</b>	<b>216</b>

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2565)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษา สภาพและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

- คะแนนระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- คะแนนระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- คะแนนระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- คะแนนระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- คะแนนระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ (Multiple Response)

#### **ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ**

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูในโรงเรียน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดขอบเขตแนวทางการออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร
4. นำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถามโดยใช้สูตร IOC จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย
  - 4.1 รศ.ดร.วชิระ วิชขุวรรณันท์ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสตร์บริหารการศึกษา
  - 4.2 รศ.ดร.ยุภาติ ปณระราช อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสตร์สถิติ และการสร้างเครื่องมือวิจัย
  - 4.3 ดร.มีชัย ผลทองมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต สพ.กำแพงเพชร เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษามีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปี
  - 4.4 ดร.ยงค์ เกาโพธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมอสมบัติ สพ.กำแพงเพชร เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษามีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี
  - 4.5 ดร.ทิพวรรณ สุวรรณ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สพ.กำแพงเพชร เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญศาสตร์การนิเทศ และงานบุคคลมีประสบการณ์งานนิเทศมากกว่า 10 ปี

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยในข้อคำถามได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 ระดับคือ สอดคล้อง = +1 ไม่แน่ใจ = 0 และไม่สอดคล้อง = -1 โดยหาค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่ประชากรที่จะศึกษาคือ โรงเรียนบ้านเกาะรากเสียด อำเภอโกสัมพี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 12 คน โรงเรียนบ้านคลองเมือง อำเภอโกสัมพี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 5 คน โรงเรียนบ้านวังชมพู อำเภอโกสัมพี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 5 คน โรงเรียนบ้านเกาะพิบูล อำเภอโกสัมพี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 5 คน โรงเรียนบ้านท่าหน้า อำเภอโกสัมพี จังหวัดกำแพงเพชร จำนวนครู 3 คน รวม 30 คน จากการทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อพิจารณาความชัดเจนของแบบสอบถามและหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.936

7. นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ขอรับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครู และขออนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งส่งคืนกลับให้ผู้วิจัย

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางด้วยตนเองและบางส่วนจัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวนทั้งสิ้น 250 ฉบับ ให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถาม

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป สำหรับแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 250 ฉบับ ได้กลับคืนมา 216 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.40

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมข้อมูลได้มาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับ สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และจัดลำดับข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 เกี่ยวกับ สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (%)
5. การเปรียบเทียบ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์โดยหาค่า t-test, F-test หรือ One-Way ANOVA

### ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

#### ผู้ให้ข้อมูล

เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในงานบริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 10 คน
2. เป็นนักวิชาการ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์การบริหารการศึกษา หรือเป็นอาจารย์สอนสาขาบริหารการศึกษามีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี 1 คน
3. เป็นครุผู้มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้างานบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 คน
4. เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 คน

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชรเพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการออกแบบสัมภาษณ์
2. นำผลการวิจัยที่ได้จากตอนที่ 1 สมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ที่มีค่าต่ำสุด 3 อันดับมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดตามโครงสร้างโดยให้ครอบคลุมรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ต่อไป
3. ส่งร่างแบบสัมภาษณ์เสนอประธานกรรมการ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. จัดพิมพ์เครื่องมือให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน ด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้สัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยนัดหมายกับผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ ทางออนไลน์ หรือหนังสือราชการ
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ บันทึกข้อมูลตามที่ต้องการด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยส่งเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ และเขียนรายงาน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการแจกแจงความถี่

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดโรงเรียน 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมือง กำแพงเพชร จากการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนก เป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ตอนที่ 5 ผลการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงได้ดังนี้

## ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 216 ชุด ผลวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	130	65.60
1.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	86	34.40
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	123	56.94
2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	93	43.06
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	44	20.37
3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	96	44.44
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	76	35.19
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.60 และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.40 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.94 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.06 และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 35.19 และอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 20.37

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ผลการวิเคราะห์สภาพสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร แสดงได้ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สมรรถนะหลัก ในภาพรวม

สมรรถนะหลัก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.06	0.52	มาก
2. การบริการที่ดี	4.36	0.31	มาก
3. การพัฒนาตนเอง	3.95	0.41	มาก
4. การทำงานเป็นทีม	4.09	0.28	มาก
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.43	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาราย  
ด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการทำงานด้านจริยธรรม และ  
จรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.68) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ  
ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.31) และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย  
ต่ำที่สุดคือ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.41)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ	4.58	0.60	มากที่สุด
2. ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	4.48	0.65	มาก
3. ครูมีการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.37	0.76	ปานกลาง
4. ครูกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	3.69	0.77	มาก
5. ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.52	0.53	มากที่สุด
6. ครูแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	3.34	0.76	ปานกลาง
7. ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.83	0.66	มาก
8. ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.69	0.25	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.62) รายงานพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = 0.25) รองลงมาได้แก่ ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.60) และครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.53) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ครูแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.76)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก การบริการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอก เต็มใจ	4.57	0.58	มากที่สุด
2. ครูช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับ บริการด้วยความเต็มใจ	4.31	0.81	มาก
3. ครูมีการพัฒนางานการบริการแก่ผู้รับบริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงาน	4.35	0.67	มาก
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการให้บริการกับผู้รับบริการอย่างเต็มที่	4.51	0.54	มากที่สุด
5. ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	4.04	0.59	มาก
6. ครูมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	4.18	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านการบริการที่ดีโดยรวมสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.65) เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอก เต็มใจ ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.58) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการให้บริการกับผู้รับบริการอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.54) และครูช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.81) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.59)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่มั่นคงและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.03	0.60	มาก
2. ครูรู้จักศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนา ตนเองและวิชาชีพ	3.98	0.57	มาก
3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนา ตนเองทุกครั้ง ที่มีโอกาส	4.10	0.63	มาก
4. ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่าง ต่อเนื่อง	4.00	0.60	มาก
5. ครูยอมรับการขอคำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอด	4.07	0.62	มาก
6. ครูเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ในองค์กร	3.59	0.70	มาก
7. ครูวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลความรู้ด้านสมรรถนะเพื่อ พัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	3.99	0.68	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.44) รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนา ตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.62) รองลงมาได้แก่ ครูยอมรับการขอคำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอด ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.62) และครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่มั่นคงและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.60) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ครูเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.69)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.17	0.76	มาก
2. ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	4.61	0.55	มากที่สุด
3. ครูมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกัน	3.37	0.76	ปานกลาง
4. ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่ม บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายใน และภายนอก สถานศึกษา และในทุกสถานการณ์	4.55	0.66	มากที่สุด
5. ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส	4.35	0.67	มาก
6. ครูรู้จักแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ภายใน ทีมงาน	3.32	0.88	ปานกลาง
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.28) รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.55) รองลงมาได้แก่ ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่ม บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.66) และ ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.67) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ครูรู้จักแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน ( $\bar{X} = 3.32$ , S.D. = 0.88)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สมรรถนะหลัก ด้านที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะหลัก จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้อง เกียรติและศักดิ์ศรีของ วิชาชีพ	4.25	0.72	มาก
2. ครูมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.46	0.66	มาก
3. ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.61	0.77	มากที่สุด
4. ครูปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียม ประเพณีที่สอดคล้องกับหลักศาสนาและแนวปฏิบัติที่ดี	4.28	0.76	มาก
5. ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน	4.43	0.68	มาก
6. ครูรู้จักรักษาสีทึประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	3.75	0.82	มาก
7. ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	4.28	0.80	มาก
8. ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.52	0.52	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมสมรรถนะหลัก  
ของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.27) รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก  
ได้แก่ ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด  
( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.77) รองลงมาได้แก่ ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน  
เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.52) และครูมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อ  
ประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.66) สำหรับค่าเฉลี่ย  
ที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ครูรู้จักรักษาสีทึประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.75$ ,  
S.D. = 0.82)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวม

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.27	0.25	มาก
2. การพัฒนาผู้เรียน	4.24	0.24	มาก
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	4.26	0.27	มาก
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.11	0.30	มาก
5. ภาวะผู้นำครู	4.20	0.30	มาก
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.33	0.26	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.12</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 10 พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.12) รายงานพบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.26) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.25) และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นลำดับถัดมา โดยมีค่า ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.27) โดยมีด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.30)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา	4.19	0.75	มาก
2. ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สอดคล้องกับ หลักสูตรและเป็นระบบชัดเจน	4.40	0.71	มาก
3. ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลาวางแผนการ ใช้จ่ายและ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.65	0.53	มากที่สุด
4. ครูใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใน ชุมชนในการจัดการ เรียนรู้	4.12	0.79	มาก
5. ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย และเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.52	0.60	มากที่สุด
6. ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการ เรียนรู้	3.68	0.79	มาก
7. ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล ที่หลากหลายเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.01	0.69	มาก
8. ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.55	0.58	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้โดยรวมสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.25) รายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.58) และครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย และเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.60) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ครูรู้จักรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.82)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน การพัฒนาผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียน	3.82	0.69	มาก
2. ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการ วางแผนกิจกรรม	4.26	0.81	มาก
3. ครูจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแล ตนเอง มีทักษะ ในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ในสังคม และรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	4.51	0.59	มากที่สุด
4. ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	4.34	0.59	มาก
5. ครูนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	4.18	0.53	มาก
6. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม	4.56	0.53	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 พบว่าด้านการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.28) รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ ครูจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.59) และครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.59) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าจะสุดน้อยที่สุด ได้แก่ ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.69)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะ  
ประจำสายงาน ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารจัดการชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในห้องเรียนที่พร้อมใช้และปลอดภัย	4.62	0.50	มาก
2. ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสาร ประจำชั้นเรียน ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	4.28	0.73	มาก
3. ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.21	0.74	มาก
4. ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัย	4.54	0.61	มาก
5. ครูดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์	3.82	0.76	มาก
6. ครูประเมินการกำกับ ดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.04	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.12</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครู  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.27) รายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่  
ครูจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนที่พร้อมใช้และ  
ปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข  
และปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.60) และครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล  
และเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.73) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่า  
น้อยที่สุด ได้แก่ ครูดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์ ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.76)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.52	0.65	มากที่สุด
2. ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาภาวะบุสสภาพ ปัจจุบัน	4.09	0.93	มาก
3. ครูรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาแนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไข ปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	3.96	0.86	มาก
4. ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.29	0.70	มาก
5. ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.34	0.64	มาก
6. ครูจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	3.45	0.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.34) ราชด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่ ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.64) และครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.70) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ครูจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.87)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ภาวะผู้นำครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูกระตือรือร้น ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	3.94	0.88	มาก
2. ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.52	0.70	มากที่สุด
3. ครูมีทักษะการฟังการพูดและการตั้งคำถาม เปิดใจกว้างยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.89	มาก
4. ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.57	0.51	มากที่สุด
5. ครูใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา	4.41	0.63	มาก
6. ครูกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพ จริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	3.87	0.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.30) รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.51) รองลงมา ได้แก่ ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.70) และครูใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.63) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ครูกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.83)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ระดับสมรรถนะครูในสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงาน			
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	3.87	0.60	มาก
2. ครูประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.87	0.51	มาก
3. ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3.98	0.57	มาก
4. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	4.10	0.52	มาก
5. ครูมีการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.00	0.63	มาก
6. ครูมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการการมีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน	3.34	0.77	ปานกลาง
7. ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับประชาชนชาวบ้านและแหล่งเรียนรู้ชุมชน	3.78	0.62	มาก
8. ครูส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับชุมชน	4.05	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.44) รายงานพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.51) รองลงมาได้แก่ ครูส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับชุมชน ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.66) และครูประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.51) สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่า

น้อยที่สุด ได้แก่ ครูมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียน และชุมชน ( $\bar{X} = 3.34$ , S.D. = 0.77)

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ผลจากการศึกษาปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร มีรายละเอียดแสดงได้ดังตารางที่ 17-27

ตารางที่ 17 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ  
ปฏิบัติงาน

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่เห็นความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4	1.89	6
2. ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4	1.89	6
3. ครูขาดการดูแลสนับสนุนการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานจากสถานศึกษา	6	2.71	4
4. คณะครูไม่มีความร่วมมือกันในการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	46	21.29	3
5. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา	5	2.31	5
6. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	94	43.52	1
7. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน	57	26.39	2
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริม  
การพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 43.52 รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่ให้การ

สนับสนุนการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานร้อยละ 26.39 และคณะครูไม่มีความร่วมมือกันในการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 21.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก การบริการที่ดี	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่ให้ความสำคัญของการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ	44	20.39	2
2. ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ	77	35.66	1
3. ครูขาดการดูแลสนับสนุนการพัฒนาการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ จากสถานศึกษา	18	8.36	5
4. คณะครูไม่ให้ความร่วมมือกันในการพัฒนางานด้านการบริการที่ดี ต่อผู้รับบริการ	0	00.00	8
5. ผู้บริหารและคณะครูมีความไม่เข้าใจกันกับชุมชน หรือผู้รับบริการ	12	5.57	6
6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมการพัฒนางานด้านการบริการ ที่ดีต่อผู้รับบริการ ในสถานศึกษา	5	2.13	7
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนางานด้านการ บริการที่ดีต่อผู้รับบริการ	24	11.12	4
8. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อ ผู้รับบริการ	36	16.77	3
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ คณะครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการร้อยละ 35.66 รองลงมาคือ ครูไม่ให้ความสำคัญของการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ ร้อยละ 20.39 และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ ร้อยละ 16.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก การพัฒนาตนเอง	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง	6	2.77	4
2. ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	116	53.73	1
3. ครูขาดการดูแลสนับสนุนการพัฒนาตนเองจากสถานศึกษา	17	7.87	3
4. คณะครูขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สนับสนุนส่งเสริมกันในการพัฒนาตนเอง	4	1.85	5
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตนเองกับคณะครูน้อย	3	1.38	6
6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองในสถานศึกษา	1	0.46	8
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของคณะครู	67	31.02	2
8. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการพัฒนาตนเองของคณะครู	2	0.92	7
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 53.73 รองลงมาคือ สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของคณะครู ร้อยละ 31.02 และครูขาดการดูแลสนับสนุนการพัฒนาตนเองจากสถานศึกษา ร้อยละ 7.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	5	2.31	5
2. ครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมคิดว่าตนเองทำงานคนเดียวได้	84	38.89	1
3. ครูขาดการดูแลสนับสนุนการทำงานเป็นทีมจากสถานศึกษา	64	29.63	2
4. คณะครูขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้	0	00.00	8
5. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานเป็นทีมของคณะครู	3	1.39	6
6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองใน สถานศึกษา	0	00.00	8
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของ คณะครู	8	3.70	4
8. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการทำงานเป็นทีม ของคณะครู	52	24.07	3
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมคิดว่าตนเองทำงานคนเดียวได้ ร้อยละ 38.89 รองลงมาคือ ครูขาดการดูแลสนับสนุนการทำงานเป็นทีมจากสถานศึกษา ร้อยละ 29.63 และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการทำงานเป็นทีมของคณะครู ร้อยละ 24.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณ  
วิชาชีพครู

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูขาดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	3	1.39	8
2. ครูไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ	24	11.11	3
3. ครูขาดการดูแลสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	59	27.31	2
4. คณะครูต่างคนต่างอยู่ไม่ส่งเสริมชี้แนะกันในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	16	7.41	5
5. ผู้บริหารขาดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีไม่ได้	11	5.09	6
6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในสถานศึกษา	6	2.77	7
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพของคณะครู	79	36.57	1
8. ผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพของคณะครู	18	8.33	4
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนา  
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ของคณะครู ร้อยละ 36.57 รองลงมาคือ ครูขาดการ  
ดูแลสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ร้อยละ 27.31 และครู  
ไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การบริหาร  
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่ให้ความสำคัญในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	8	3.73	5
2. ครูขาดความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	85	39.35	1
3. ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	57	26.39	2
4. คณะครูไม่มีการทำงานร่วมกันไม่ช่วยเหลือสนับสนุนกันในด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	3	1.39	8
5. ผู้บริหารขาดความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้คณะครูได้	5	2.31	7
6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	6	2.77	6
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนาการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ให้กับคณะครู	39	18.05	3
8. ผู้บริหารไม่ส่งเสริม ให้ความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ให้กับคณะครู	13	6.01	4
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูขาดความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ร้อยละ 39.35 รองลงมาคือ ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 26.39 และสถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนาการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ให้กับคณะครู ร้อยละ 18.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน การพัฒนาผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่สนใจใส่ใจในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่	2	0.93	8
2. ครูขาดความรู้ในเรื่องการพัฒนาผู้เรียน ที่ถูกต้องเหมาะสมกับ ยุคสมัย	84	38.40	1
3. ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	23	10.64	4
4. คณะครูไม่มีการทำงานร่วมกันไม่ช่วยเหลือสนับสนุนกันในด้านการ พัฒนาผู้เรียน ต่างคนต่างทำงาน จึงไม่มีการประสานความร่วมมือ เพื่อพัฒนางาน	35	16.24	3
5. ผู้บริหารไม่มีการนิเทศติดตามที่เป็นระบบจึงทำให้งานด้านการ พัฒนาผู้เรียนไม่ก้าวหน้า	46	21.75	2
6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มด้านการ พัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา	9	4.17	6
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการอบรมเพิ่มความรู้เรื่อง การพัฒนาผู้เรียนให้กับคณะครู	12	5.56	5
8. ผู้บริหารไม่ส่งเสริมคณะครู ในด้านการพัฒนาผู้เรียน	5	2.31	7
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 23 พบว่าปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูขาดความรู้ในเรื่องการพัฒนาผู้เรียน ที่ถูกต้องเหมาะสมกับยุคสมัยร้อยละ 38.40 รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่มีการนิเทศติดตามที่เป็นระบบ จึงทำให้งานด้านการพัฒนาผู้เรียนไม่ก้าวหน้า ร้อยละ 21.75 และคณะครูไม่มีการทำงานร่วมกัน ไม่ช่วยเหลือสนับสนุนกันในด้านการพัฒนาผู้เรียน ต่างคนต่างทำงาน จึงไม่มีการประสานความร่วมมือ เพื่อพัฒนางานร้อยละ 16.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน การบริหารจัดการชั้นเรียน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่ให้ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	5	0.93	7
2. ครูขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	89	41.20	1
3. ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	29	13.42	3
4. คณะครูไม่สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	3	16.24	8
5. ผู้บริหารไม่มีการนิเทศติดตามที่เป็นระบบจึงทำให้คณะครูไม่ใส่ใจงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเท่าที่ควร	18	21.75	5
6. หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	14	4.17	6
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการอบรมเพิ่มความรู้ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนให้กับคณะครู	36	26.39	2
8. ผู้บริหารไม่ส่งเสริม คณะครู ในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	22	10.19	4
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 24 พบว่าปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนร้อยละ 41.20 รองลงมาคือ สถานศึกษาขาดงบประมาณในการอบรมเพิ่มความรู้ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนให้กับคณะครู ร้อยละ 26.39 และครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 13.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การวิเคราะห์  
สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่เห็นความสำคัญใน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	116	53.62	1
2. ครูขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนางานด้านการการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	51	23.53	2
3. ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	12	5.50	4
4. คณะครูไม่สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	2	0.90	7
5. ผู้บริหารขาดความรู้ในเรื่องการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้คณะครูได้	4	1.84	6
6. หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้คณะครูใน สถานศึกษา	0	00.00	8
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนางาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้กับคณะครู	8	3.50	5
8. ผู้บริหารขาดการส่งเสริมสนับสนุน คณะครู ในด้านด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	24	11.11	3
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 25 พบว่าปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูไม่เห็นความสำคัญใน การวิเคราะห์  
สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 53.62 รองลงมาคือ ครูขาดแรงกระตุ้นในการ  
พัฒนางานด้านการการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 23.53 และ  
ผู้บริหารขาดการส่งเสริมสนับสนุน คณะครู ในด้านด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย  
เพื่อพัฒนาผู้เรียน 11.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ภาวะผู้นำครู	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำ ผู้ตาม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ	106	49.07	1
2. ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเรื่องภาวะผู้นำ	14	6.48	4
3. ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ	43	19.92	2
4. คณะครูไม่มีการทำงานเป็นทีมไม่สามารถเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ในสถานการณ์ต่างๆ	29	13.42	3
5. ผู้บริหารขาดความเข้าใจในเรื่องภาวะผู้นำ ไม่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำให้คณะครูได้	11	5.09	5
6. หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง ภาวะผู้นำ ให้คณะครูในสถานศึกษา	2	0.93	8
7. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนางาน ด้านภาวะผู้นำให้กับคณะครู	4	1.85	7
8. ผู้บริหารขาดการส่งเสริมสนับสนุน ให้คณะครูแสดงบทบาททั้งเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	7	3.24	6
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 26 พบว่าปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำ ผู้ตาม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร้อยละ 49.07 รองลงมาคือ ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 19.92 และคณะครูไม่มีการทำงานเป็นทีมไม่สามารถเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ในสถานการณ์ต่างๆ 13.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 6 การสร้าง  
ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน			
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
1. ครูไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	81	37.50	1
2. ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	41	18.98	3
3. ครูไม่มีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน	69	31.94	2
4. คณะครูไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	6	2.77	5
5. หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้มีความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนที่ดีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ	3	1.38	7
6. สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนา การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	5	2.34	6
7. ผู้บริหารไม่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนที่ดีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	11	5.09	4
<b>รวม</b>	<b>216</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 27 พบว่าปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และ  
ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ ครูไม่มีสัมพันธภาพที่ดีกับ  
ชุมชน ร้อยละ 31.94 และครูไม่มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์และความ  
ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 18.98 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ตามตัวแปร ด้านระดับการศึกษา  
ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านขนาดโรงเรียน 28-40

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก	ระดับการศึกษา				t- value	sig
		สูงกว่า		t- value	sig		
		ปริญญาตรี (n=130)	ปริญญาตรี (n=86)				
$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D				
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.07	0.25	4.05	0.24	.418	.596
2.	ด้านการบริการที่ดี	4.39	0.28	4.31	0.35	1.752	.069
3.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.01	0.36	3.85	0.46	2.943*	.004
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.12	0.26	4.05	0.30	1.953	.181
5.	ด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.33	0.24	4.31	0.25	.525	.650
<b>รวมเฉลี่ย</b>		<b>4.18</b>	<b>0.15</b>	<b>4.11</b>	<b>0.19</b>	<b>2.518</b>	<b>.030</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่มีนัยทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนอีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	สมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับการศึกษา				t- value	sig
		ปริญญาตรี (n=130)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=86)			
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1.	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.27	0.25	4.26	0.24	.027	.781
2.	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.29	0.30	4.18	0.25	3.628	.052
3.	ด้านการจัดการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.26	0.26	4.26	0.28	.210	.309
4.	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.12	0.30	4.10	0.30	.632	.732
5.	ด้านภาวะผู้นำครู	4.19	0.32	4.19	0.28	-.952	.111
6.	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้	4.34	0.28	4.34	0.24	.900	.163
รวมเฉลี่ย		4.18	0.15	4.11	0.19	2.518	.030

จากตารางที่ 29 พบว่า สมรรถนะครู ด้านสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 6 ด้านคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้านการจัดการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

สรุปทั้ง 2 สมรรถนะ 11 ด้าน พบว่า มีเพียงด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในด้านข้ออื่นๆ ทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการการจัดการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการจัดการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก	ประสบการณ์				t- value	sig
		น้อยกว่า					
		10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		(n=123)		(n=93)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D			
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.24	4.03	0.25	1.479	.735
2.	ด้านการบริการที่ดี	4.37	0.31	4.34	0.32	0.683	.672
3.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.00	0.36	3.87	0.48	2.463	.026
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.10	0.27	4.08	0.29	0.735	.746
5.	ด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.33	0.23	4.30	0.27	0.907	.073
	<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.18</b>	<b>0.29</b>	<b>4.12</b>	<b>0.32</b>	<b>1.253</b>	<b>.450</b>

จากตารางที่ 30 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน

ที่	สมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน	ประสบการณ์				t- value	sig
		น้อยกว่า					
		10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		(n=123)		(n=93)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D			
1.	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.29	0.23	4.24	0.26	1.206	.482
2.	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.25	0.26	4.14	0.22	0.061	.355
3.	ด้านการการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.29	0.27	4.22	0.27	1.834	.897
4.	ด้านการการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.10	0.31	4.13	0.28	-0.952	.144
5.	ด้านภาวะผู้นำครู	4.22	0.28	4.18	0.33	.907	.644
6.	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.31	0.25	4.36	0.28	-.1253	.146
รวมเฉลี่ย		4.24	0.26	4.21	0.27	0.488	.445

จากตารางที่ 31 พบว่า สมรรถนะครูสังกัด สมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ไม่มีนัยทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้พบว่าไม่แตกต่างกัน

สรุปทั้ง 2 สมรรถนะ 11 ด้าน พบว่าในภาพรวมไม่มีนัยทางสถิติ รายด้านทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้พบว่า ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	รายการ	ขนาดโรงเรียน					
		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.29	4.08	0.25	4.02	0.22
2.	ด้านการบริการที่ดี	4.44	0.27	4.40	0.30	4.25	0.32
3.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.06	0.35	4.05	0.35	3.75	0.43
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.23	0.23	4.16	0.28	3.99	0.27
5.	ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.37	0.20	4.36	0.21	4.23	0.28
	<b>ภาพรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.15</b>	<b>4.20</b>	<b>0.14</b>	<b>4.05</b>	<b>0.17</b>

จากตารางที่ 32 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติในระดับมากทั้งโดยภาพรวม ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.15) และรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.27) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.23) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.35) โรงเรียนขนาดกลางพบว่ามี การปฏิบัติในระดับมากทั้งโดยภาพรวม ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.14) และรายด้านโดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.30) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.21) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.35) โรงเรียนขนาดใหญ่พบว่ามี การปฏิบัติในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.17) และรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.32) รองลงมาคือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.28) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.43)

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน  
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	รายการ	ขนาดโรงเรียน					
		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.18	0.25	4.28	0.23	4.30	0.26
2.	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.25	0.24	4.24	0.25	4.25	0.24
3.	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.25	0.28	4.30	0.36	4.22	0.27
4.	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.26	0.24	4.07	0.30	4.07	0.30
5.	ด้านภาวะผู้นำครู	4.16	0.27	4.23	0.33	4.18	0.29
6.	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.26	0.25	4.36	0.20	4.33	0.30
ภาพรวม		4.23	0.11	4.25	0.11	4.22	0.13

จากตารางที่ 33 พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติในระดับมากทั้งโดยภาพรวม ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.11) และรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดมี 2 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.25) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.28) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือด้านภาวะผู้นำครู ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.27) โรงเรียนขนาดกลาง พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทั้งโดยภาพรวม ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.11) และรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.20) รองลงมาคือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.23) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.30) โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทั้งโดยภาพรวม ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.13) และรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.30)รองลงมาคือด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.26) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = 0.30)

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.195	2	.098	1.602	.204
	ภายในกลุ่ม	12.987	213	.061		
	รวม	13.182	215			
2. ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.437	2	.718	7.857*	.001
	ภายในกลุ่ม	19.474	213	.091		
	รวม	20.911	215			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	4.488	2	2.244	15.450*	.000
	ภายในกลุ่ม	30.935	213	.145		
	รวม	35.423	215			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.596	2	.798	11.202*	.000
	ภายในกลุ่ม	15.178	213	.071		
	รวม	16.774	215			
5. ด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	.946	2	.473	8.588*	.000
	ภายในกลุ่ม	11.730	213	.055		
	รวม	12.675	215			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.851	2	.926	29.597*	.000
	ภายในกลุ่ม	6.662	213	.031		
	รวม	8.513	215			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่ไม่แตกต่างกัน 1 ด้านคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนด้านอื่นๆ คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการทดสอบ รายคู่แสดงได้ดังตาราง 35-40

ตารางที่ 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ในภาพรวม

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.23	4.25	4.22
เล็ก	4.23	1	0.044	0.221*
กลาง	4.25	-	1	0.178*
ใหญ่	4.22	-	-	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกตามขนาดโรงเรียน ภาพรวม ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลางไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.221 และ 0.178 ตามลำดับ

ตารางที่ 36 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.44	4.40	4.25
เล็ก	4.44	1	0.037	0.194*
กลาง	4.40	-	1	0.157*
ใหญ่	4.25	-	-	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่าสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลางไม่มีความแตกต่าง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.194 และ 0.157 ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.06	4.05	3.75
เล็ก	4.06	1	0.007	0.307*
กลาง	4.05	-	1	0.299*
ใหญ่	3.75	-	-	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่าสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.307 และ 0.299 ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.23	4.16	3.99
เล็ก	4.23	1	0.121*	0.236*
กลาง	4.16	-	1	0.115*
ใหญ่	3.99	-	-	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.121 0.236 และ 0.178 ตามลำดับ

ตารางที่ 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.37	4.36	4.23
เล็ก	4.37	1	0.007	0.143*
กลาง	4.36	-	1	0.136*
ใหญ่	4.23	-	-	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดกลางไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.143 และ 0.136 ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.439	2	.220	3.674*	.027
	ภายในกลุ่ม	12.737	213	.060		
	รวม	13.176	215			
2. การพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	.002	.038	.963
	ภายในกลุ่ม	12.704	213	.060		
	รวม	12.708	215			
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.252	2	.126	1.738	.178
	ภายในกลุ่ม	15.455	213	.073		
	รวม	15.707	215			
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.290	2	.645	7.665*	.001
	ภายในกลุ่ม	17.918	213	.084		
	รวม	19.208	215			
5. ภาวะผู้นำครู	ระหว่างกลุ่ม	0.218	2	.109	1.191	.306
	ภายในกลุ่ม	19.496	213	.092		
	รวม	19.714	215			
6. การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.285	2	.143	2.070	.129
	ภายในกลุ่ม	14.679	213	.069		
	รวม	14.964	215			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	.013	.962	.384
	ภายในกลุ่ม	2.952	213	.014		
	รวม	2.978	215			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่ไม่แตกต่างกัน มีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียนการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้าง

ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการทดสอบรายคู่แสดงได้ดังตาราง 41-42

ตารางที่ 41 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.18	4.28	4.30
เล็ก	4.18	1	0.104	0.119*
กลาง	4.28	-	1	0.015
ใหญ่	4.30	-	-	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.119

ตารางที่ 42 แสดงการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน  
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.26	4.07	4.07
เล็ก	4.26	1	0.191*	0.193*
กลาง	4.07	-	1	0.002
ใหญ่	4.07	-	-	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 พบว่า สมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความไม่แตกต่างกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.191 และ 0.193 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 5 ผลการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ผลการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ผลการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะสรุปผล  
ได้ดังตารางที่ 43-53

ตารางที่ 43 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์  
ในการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรวเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT)	14
2	ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่รู้ให้บุคลากรถึงความสำคัญของสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานโดย	11
3	สถานศึกษาควรมีแหล่งข้อมูล ตัวอย่างที่ดี ในด้านการนำสมรรถนะมาใช้งาน โดยหลากหลายรูปแบบ ซึ่งต้องยึดหลักให้บุคลากรทุกท่านสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเข้าถึงได้ทุกที่ทุกสถานการณ์	10
4	ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างและแสดงความออกถึงวิธีการ รูปแบบการนำสมรรถนะด้านต่างๆ มาใช้ได้จริงและเป็นที่ยอมรับให้บุคลากรในหน่วยงานได้ (ปรับคำให้เป็น	7
5	สถานศึกษาควรจัดอบรม ฝึกปฏิบัติ ให้ความรู้ ศึกษาดูงาน ในเรื่องสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน	6
6	หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการเสริมแรงให้รางวัล ให้กำลังใจกับบุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานด้านการนำสมรรถนะ มาใช้จริงและประสบความสำเร็จในหน่วยงาน	5
7	ครูควรมีการจัดทำเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อสะดวกในการใช้ข้อมูลทั้งการประเมินเงินเดือนหรือเลื่อนวิทยฐานะ	5
8	หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยเน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเป็นหลัก	4
9	สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงให้ทราบถึงประโยชน์ของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานว่าส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้มากเพียงใด	4

จากตารางที่ 43 พบว่า อันดับที่หนึ่งได้แก่ สถานศึกษาควรวเคราะห์ สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT) (ความถี่ = 14) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่รู้ให้บุคลากรถึงความสำคัญของสมรรถนะทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

โดย (ความถี่ = 11) และสถานศึกษาควรมีแหล่งข้อมูล ตัวอย่างที่ดีในด้านการนำสมรรถนะมาใช้งาน โดยหลากหลายรูปแบบ ซึ่งต้องยึดหลักให้บุคลากรทุกท่านสามารถเข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกสถานการณ์ (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรนิเทศติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการบริการที่ดีมีการประเมินโครงการ กิจกรรมนั้นๆ อย่างเป็นระบบ และนำข้อมูลจากปีงบประมาณเดิมมาพัฒนางานในปีงบประมาณใหม่เสมอ	12
2	สถานศึกษาควรกำหนดโครงการรองรับในเรื่องการบริการที่ดี ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกปีงบประมาณ	10
3	จัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมในกิจกรรมของ ชุมชน หมู่บ้าน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เพื่อการกำหนดนโยบายในการบริการแก่ผู้รับบริการได้ตรงความต้องการของชุมชน	10
4	สถานศึกษาควรจัดให้มีแหล่งข้อมูล ข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบัน ที่สามารถนำมาใช้ประกอบในการสร้างเครื่องมือ สร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการบริการที่ดีได้	9
5	ผู้บริหารควรแสดงออกให้เป็นแบบอย่างและแสดงความออกถึงสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	7
6	ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจกับบุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานด้านการบริการที่ดี และสามารถนำมาเป็นต้นแบบได้	5
7	ครูควรจัดให้มีหัวข้อการบริการที่ดีเป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อสะดวกในการใช้ข้อมูลในการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีทั้งการประเมินเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนวิทยฐานะ	5
8	หน่วยงานต้นสังกัดควรสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรถึงความสำคัญของการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ	4
9	สถานศึกษาควรมีการกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงาน กำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบที่ชัดเจน เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีได้ทันที รวดเร็วทันตามกำหนดการที่สถานศึกษากำหนดไว้	4

จากตารางที่ 44 พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรริเทศติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการบริการที่ดีมีการประเมินโครงการ กิจกรรมนั้นๆ อย่างเป็นระบบและนำข้อมูลจากปีงบประมาณเดิมมาพัฒนางานในปีงบประมาณใหม่เสมอ (ความถี่ = 12) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาควรกำหนดโครงการรองรับในเรื่องการบริการที่ดี ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกปีงบประมาณ (ความถี่ = 10) และจัดกิจกรรม หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน หมู่บ้าน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เพื่อการกำหนดนโยบายในการบริการแก่ผู้รับบริการได้ตรงความต้องการของชุมชน (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	ครูควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ID-PLAN เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่เป็นระบบ ชัดเจน โดยจัดทำทุกๆปีการศึกษาและมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโดยผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอเพื่อหาข้อดี ข้อด้อย และนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป	13
2	สถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือดูแลกันในเรื่องการพัฒนาตนเองร่วมกันโดยเป็นการพัฒนาตนเองทั้งระบบ มีการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองให้ทันยุคสมัย	11
3	คณะครูควรนำกระบวนการ PLC มาเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการพัฒนาตนเองในสถานศึกษาโดยเป็นการพัฒนาตนเองแบบทั้งระบบมีการช่วยเหลือกันของบุคลากรในสถานศึกษาให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องง่ายๆ	10
4	สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายโดยกำหนดให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีชั่วโมงในการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่ากี่ชั่วโมง ต่อปีการศึกษา จึงจะสามารถประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนวิทยฐานะได้ โดยสามารถเป็นการอบรมพัฒนาตนเองทั้งแบบ Onsite และ Online	10

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
5	หน่วยงานต้นสังกัดมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถานศึกษา จัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เพื่อสถานศึกษาและ หน่วยงานต้นสังกัดจะสามารถจัดหลักสูตรการอบรมได้ตามความสนใจของ บุคลากร	9
6	สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไป เรียนรู้ได้เลย เช่น มุมวิชาการ นวัตกรรม งานวิจัยที่ดีเป็นแบบอย่างได้ใน ห้องสมุดหรือสถานที่อื่นๆ ภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online เช่น Facebook Page Website หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ	9
7	ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ควรทำการนิเทศติดตามให้คำปรึกษากับบุคลากรใน สถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง แนะนำรูปแบบวิธีการที่หลากหลายให้ เหมาะสมกับแต่ละบุคคล	7
8	ผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างและแสดงความออกถึงการให้ความสำคัญกับ การพัฒนาตนเองให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นอยู่เสมอ มีรูปภาพ เกียรติบัตร วุฒิบัตร เข้าร่วมอบรมพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองเป็นแรงบันดาลใจให้ บุคลากรในสถานศึกษา	7
9	ผู้บริหารควรใช้หลักการเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจกับบุคลากรในหน่วยงานที่ มีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ จนสามารถนำความรู้ที่พัฒนาตนเองมาใช้กับ การจัดการเรียนการสอนจนประสบความสำเร็จ และสามารถนำมาเป็นต้นแบบได้	5

จากตารางที่ 45 พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ ครูควรมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ID-PLAN เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่เป็นระบบชัดเจนโดยจัดทำทุกๆ ปีการศึกษา และมีการตรวจสอบติดตามประเมินผลโดยผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอเพื่อหาข้อดี ข้อด้อย และนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป (ความถี่ = 13) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือดูแลกันในเรื่องการพัฒนาตนเองร่วมกันโดยเป็นการพัฒนาตนเองทั้งระบบมีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองให้ทันยุคสมัย (ความถี่ = 11) คณะครูควรนำกระบวนการ PLC มาเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการพัฒนา

ตนเองในสถานศึกษาโดยเป็นการพัฒนาตนเองแบบทั้งระบบมีการช่วยเหลือกันของบุคลากรในสถานศึกษาให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องง่ายๆ และสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายโดยกำหนดให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีชั่วโมงในการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่าก็ชั่วโมง ต่อปีการศึกษา จึงจะสามารถประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนวิทยฐานะได้ โดยสามารถเป็นการอบรมพัฒนาตนเองทั้งแบบ Onsite และ Online (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในสถานศึกษา เช่น กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นหลักการหนึ่งที่สถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นว่าเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญกับสถานศึกษา	12
2	คณะครูควรใช้กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยเป็นกระบวนการแก้ปัญหา ในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงสุด	10
3	สถานศึกษามอบหมายภาระงานตามความสามารถตามความเหมาะสม มีการออกคำสั่ง โดยให้อิสระผู้ที่รับผิดชอบได้เป็นผู้ตัดสินใจในการสร้างทีม	9
4	สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือดูแลกันในเรื่องการทำงานเป็นทีม โดยเป็นการทำงานเป็นทีมทั้งระบบมีผู้นำ ผู้ตาม	8
5	ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยการลงไปสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้นำทีมแต่ละกลุ่มเพื่อให้เกิดความยอมรับและความเชื่อใจ	8
6	ผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสมาชิกในองค์กร	7
7	ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์มีการนิเทศติดตามให้คำปรึกษากับบุคลากรในสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม แนะนำถึงเรื่องการเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ในงาน ในกิจกรรมต่างๆ รู้ถึงบทบาทของตนเพื่อส่งเสริมให้ทีมปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	7
8	สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน	6

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
9	ผู้บริหารควรเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจกับบุคลากรในหน่วยงานที่มีการทำงานเป็นทีมในด้านต่างๆ จนสามารถนำความรู้ที่พัฒนาตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนจนประสบความสำเร็จ และสามารถนำมาเป็นต้นแบบได้	5

จากตารางที่ 46 พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ สถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ในสถานศึกษา เช่น กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นหลักการหนึ่งที่สถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นว่าเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญกับสถานศึกษา (ความถี่ = 12) รองลงมาได้แก่ คณะครูใช้กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยเป็นกระบวนการแก้ปัญหาในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงสุด (ความถี่ = 10) สถานศึกษามอบหมายภาระงานตามความสามารถตามความเหมาะสม มีการออกคำสั่งโดยให้อิสระผู้ที่รับผิดชอบได้เป็นผู้ตัดสินใจในการสร้างทีม ให้เหมาะสมกับภาระงานหรือความรับผิดชอบที่ได้รับ (ความถี่ = 9) ตามลำดับ

ตารางที่ 47 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่เสมอ ทั้งการนำพาบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มาให้ความรู้ในสถานศึกษาหรือการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ	13
2	สถานศึกษาควรกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมหรือพัฒนาตนเองในด้าน จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทุกๆปีงบประมาณ	12
3	ผู้บริหาร ควรครุควรมนำหลักธรรมมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น หลักธรรมาภิบาล พรหมวิหาร 4 เป็นต้น	10
4	สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ได้เลย เช่น มุมหนังสือที่ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในห้องสมุด หรือสถานที่อื่นๆภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่	9
5	สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูในการครองตน โดยมีผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์เป็นผู้ส่งเสริมคอยให้คำปรึกษา แบบเป็นขั้นตอนที่เข้าใจง่าย โดยใช้การเสริมแรงเป็นหลัก	8
6	ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน การครองตน ครองคน ครองงาน เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้	7
7	ผู้บริหารสถานศึกษาหรือศึกษานิเทศก์ สามารถเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทุกๆเรื่องโดยเฉพาะเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	7
8	หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	6

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
9	ผู้บริหารควรเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูกับบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	5

จากตารางที่ 47 พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ สถานศึกษาควรเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม  
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่เสมอ ทั้งการนำพาบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม  
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มาให้ความรู้ในสถานศึกษาหรือการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน  
หรือหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ (ความถี่ = 13) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาควรกำหนดโครงการหรือ  
กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมหรือพัฒนาตนเองในด้านจริยธรรม และ  
จรรยาบรรณวิชาชีพทุกๆ ปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการกิจกรรมอย่าง  
เป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป (ความถี่ = 12) และผู้บริหาร  
ควรนำหลักธรรมมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น หลักธรรมมาภิบาล  
พรหมวิหาร 4 เป็นต้น (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 48 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหาร  
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรจัดอบรม ให้ความรู้โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มี ความรู้เชื่อถือได้ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำ ความรู้ไปใช้ได้จริง	13
2	สถานศึกษาควรจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้เข้าร่วมหรือพัฒนาตนเองในด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ทุกๆ ปีงบประมาณ	11
3	สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ ได้ทันที และในทุกสถานที่ เช่น ข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online	10
4	หน่วยงานต้นสังกัดจัดส่งศึกษานิเทศก์ เข้านิเทศให้คำปรึกษาในเรื่องการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิดและ ให้คำแนะนำในแนวทางที่เหมาะสมกับยุคสมัย	7
5	ผู้บริหารควรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้	7
6	สถานศึกษาควรกำหนดระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามเป็นระยะ นำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนางานในปีงบประมาณ ต่อไปเสมอ	7
7	ผู้บริหารควรเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูกับบุคลากรในสถานศึกษา ที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้	5
8	สถานศึกษาควรทำการสร้างทีมงานวิชาการที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	6
9	คณะครู มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาทุกๆ ปีงบประมาณตาม แผนปฏิบัติการประจำปี	5

จากตารางที่ 48 พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ สถานศึกษาควรจัดอบรม ให้ความรู้โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มีความรู้เชื่อถือได้ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง (ความถี่ = 13) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาควรจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมหรือพัฒนาตนเองในด้าน การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ทุกๆ ปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรม อย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป (ความถี่ = 11) สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ได้เลย เช่น มุมหนังสือที่ส่งเสริมด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในห้องสมุด หรือสถานที่อื่นๆ ภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่าย และเข้าถึงได้ทุกที่ (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 49 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน

ลำดับที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรใช้วิธีการเชิงรุก มีระบบการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลที่ครบถ้วนในทุกๆด้าน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา	13
2	สถานศึกษามีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านการพัฒนาผู้เรียน อย่างเป็นระบบ นำผลการนิเทศมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนางานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ	11
3	หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรม ให้ความรู้โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มีความรู้เชื่อถือได้ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง	10
4	สถานศึกษาควรจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการพัฒนาผู้เรียนทุกๆ ปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป	9
5	สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่	8

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
6	ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน เหมาะสม เข้าใจง่าย เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน	7
7	สถานศึกษาควรมีเครื่องมือเช่น แบบเยี่ยมบ้าน แบบตรวจสอบตามระบบ SDQ เป็นต้น และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ทันที	6
8	สถานศึกษาควรจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ในสถานศึกษาที่เป็น ปัจจุบัน โดยที่บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนา ผู้เรียนได้ทันที	5
9	ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชูกับบุคลากรใน สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการพัฒนาผู้เรียนเพื่อเป็น แบบอย่างให้บุคลากรท่านอื่นๆในสถานศึกษา	5

จากตารางที่ 49 พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ สถานศึกษาควรใช้วิธีการเชิงรุก มีระบบการศึกษา  
นักเรียนเป็นรายบุคคลที่ครบถ้วนในทุกๆ ด้าน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา  
(ความถี่ = 13) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษามีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านการพัฒนา  
ผู้เรียน อย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามเป็นระยะ นำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น  
จุดด้อย เพื่อพัฒนางานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ (ความถี่ = 11) และหน่วยงานต้นสังกัดควรจัด  
อบรม ให้ความรู้โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มีความรู้เชื่อถือได้ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย  
บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 50 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาใช้การสนับสนุนในด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียน ในทุกๆ ด้าน อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด	12
2	มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความ กระตือรือร้นในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียน	11
3	สถานศึกษาควรมีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online เช่น Facebook Page ของสถานศึกษา Website การศึกษาต่างๆ	10
4	สถานศึกษาจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียน มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบ	9
5	หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรม ให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มีความรู้เชื่อถือได้	7
6	ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้สามารถให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียน บุคลากรในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน เหมาะสม เข้าใจง่าย เหมาะกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	7
7	สถานศึกษาควรมีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามเป็นระยะ นำผลการนิเทศมา วิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนางานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ	6
8	คณะกรรมการ PLC มาขับเคลื่อนพัฒนางานด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน โดยปฏิบัติร่วมกันเป็นองค์กรรวมของสถานศึกษา	6
9	สถานศึกษาควรที่การนำบุคลากรในสถานศึกษาไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มี ความโดดเด่นด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการ พัฒนางานด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียนต่อไป	6
10	ผู้บริหารควรเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจ ให้รางวัลยกย่องเชิดชูกับบุคลากรใน สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารจัดการจัดการชั้นเรียน	5

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
11	สถานศึกษามีระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ของสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน โดยที่บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาผู้เรียนได้ทันที	5

จากตารางที่ 50 แสดงแนวทางพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ สถานศึกษา ใช้การสนับสนุนในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในทุกๆ ด้านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด (ความถี่ = 12) รองลงมาได้แก่ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (ความถี่ = 11) และสถานศึกษาควรมีการจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online เช่น Facebook Page ของสถานศึกษา Website การศึกษาต่างๆ หรือแหล่งเรียนรู้แบบ อื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่ (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 51 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการ  
วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย ในพื้นที่เดียวกับสถานศึกษา จัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม เช่นจัดทำคลินิกวิจัย	14
2	สถานศึกษาควรจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกๆปีงบประมาณ มี	12
3	สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่	10
4	ผู้บริหารมีความรู้ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างครบถ้วน เข้าใจง่าย เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน	7
5	หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรม ให้ความรู้ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง	7
6	สถานศึกษาควรมีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างเป็นระบบ	6
7	กระครูควรนำกระบวนการ PLC มาขับเคลื่อนพัฒนางานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยปฏิบัติร่วมกันเป็นองค์รวมของ สถานศึกษา	6
8	สถานศึกษานำบุคลากรในสถานศึกษาไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่อื่นๆ เพื่อ สร้างแรงบันดาลใจที่ดีในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนต่อไป	6
9	หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาส่งผลงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ที่เป็น Best Practices หรือนวัตกรรม ใหม่ๆเข้าประกวดในระดับต่างๆ	5

จากตารางที่ 51 พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงาน  
ภายนอก เช่นมหาวิทยาลัยในพื้นที่เดียวกับสถานศึกษา จัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม การพัฒนางาน  
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่นจัดทำคลินิกวิจัย (ความถี่ = 14)

รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกๆปีงบประมาณ มี (ความถี่ = 12) และสถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ ที่เหมาะสมข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึง ได้ทุกที่ (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 52 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครู

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรมีการออกคำสั่งปฏิบัติงานในงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษาโดยยึดหลักความเหมาะสม ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน	12
2	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ในงานด้านต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพทั้งในฐานะผู้นำ	11
3	สถานศึกษาควรมีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านภาวะผู้นำครูอย่างเป็นระบบ	10
4	สถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจง อธิบายทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นถึงความสำคัญ ทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตาม	9
5	สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงบทบาทการทำหน้าที่ด้านภาวะผู้นำ ผู้ตาม	8
6	ผู้บริหารควรแสดงบทบาททั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตามได้ ซึ่งจะเป็นแบบอย่างให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์	7
7	คณะครู ใช้กระบวนการ PLC มาขับเคลื่อนพัฒนางานด้านภาวะผู้นำครู โดยปฏิบัติร่วมกันเป็นองค์กรรวมของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกทั้งการเป็นผู้นำและผู้ตาม	6
8	ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจ สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านภาวะผู้นำครู	5
9	หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาหรือชุมชนเสนอบุคคลตัวอย่างที่เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนที่ดีในด้านภาวะผู้นำครู ทั้งที่เป็นบุคคลในประเทศ หรือต่างประเทศ	4

จากตารางที่ 52 พบว่า อันดับหนึ่งได้แก่ สถานศึกษาควรมีการออกคำสั่งปฏิบัติงานในงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษาโดยยึดหลักความเหมาะสม ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 12) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ในงานด้านต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งในฐานะผู้นำ (ความถี่ = 11) และสถานศึกษาควรมีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านภาวะผู้นำครู อย่างเป็นระบบ (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

ตารางที่ 53 แสดงจำนวนของแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
1	สถานศึกษาควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนอย่างเต็มศักยภาพ	13
2	สถานศึกษาควรกำหนดให้งานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นนโยบายหรือจุดเน้นของสถานศึกษา	12
3	สถานศึกษาควรกำหนดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณทุกปีงบประมาณ	10
4	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภายนอกได้เข้ามาร่วมในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา	10
5	สถานศึกษาควรจัดให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ งาน กิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาที่ เช่น จดหมายข่าว ประชาสัมพันธ์สถานศึกษา	8
6	สถานศึกษาควรจัดให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ งาน กิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความร่วมมือกับชุมชน	8
7	สถานศึกษาควรมีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	7
8	ผู้บริหารควรแสดงบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะ เป็นแบบอย่างให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์	7

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	ความถี่ (f)
9	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนอยู่เสมอ เพื่อประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน และชุมชนในการจัดการเรียน การสอน	6
10	สถานศึกษาควรมีข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ในชุมชน และ มีการประสานให้เข้ามาร่วมให้ความรู้ให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา อยู่เสมอ	6
11	ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้คำชม ให้กำลังใจ สำหรับบุคลากรในสถานศึกษาที่มี การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชน	5

จากตารางที่ 53 พบว่า อันดับแรกได้แก่ สถานศึกษาควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนอย่างเต็มศักยภาพ (ความถี่ = 13) รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษาควรกำหนดให้งานด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นนโยบายหรือจุดเน้นของสถานศึกษาตามบริบทของ สถานศึกษาที่ได้มีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน(SWOT) (ความถี่ = 12) สถานศึกษาควรกำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชน ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณทุกปีงบประมาณ (ความถี่ = 10) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะและปัญหาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหา และเปรียบเทียบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนการวิจัยดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร การศึกษา 2565 จำนวน 216 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้อย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น (Proportion Stratified Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ผู้ให้ข้อมูลศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมือง

กำแพงเพชรโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน ด้วยตนเองและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่และจัดอันดับความสำคัญ

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

1.1 ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษา ในภาพรวมในข้อสมรรถนะหลัก 5 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการทำงานเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก คือ 1 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือด้านการพัฒนาตนเอง และในข้อสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะในการทำงานเรียงลำดับ 3 ลำดับแรก คือ 1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับ มาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า ด้านการบริการที่ดี โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอก เต็มใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการให้บริการกับผู้รับบริการอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการด้วยความเต็มใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าจะสุดน้อยที่สุด คือ ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนา ตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ครูยอมรับการขอคำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าจะสุดน้อยที่สุดคือ ครูเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่ม บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาสมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าจะสุดน้อยที่สุด ได้แก่ ครูรู้จักแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ภายในทีมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.5 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมมีสมรรถนะหลักของครู อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าจะสุดน้อยที่สุด ได้แก่ ครูรู้จักรักษาสีทึบประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1.6 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูรู้จักรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1.7 ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือครูจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแล ตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมและรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1.8 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนที่พร้อมใช้และปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน ครบถ้วนเป็นปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1.9 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูจัดทำแผนการวิจัย และดำเนิน

กระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.10 ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ด้านภาวะผู้นำครู โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และครูใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1.11 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยรวมมีสมรรถนะหลักของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ประชาชนชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือครูส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและครูประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ผลจากการศึกษาปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า ด้านที่มีปัญหาในภาพรวม 3 ลำดับแรกในหัวข้อสมรรถนะหลัก ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม และพบว่า ด้านที่มีปัญหาในภาพรวม 3 ลำดับแรกในหัวข้อสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.2.1 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพบว่าปัญหา 3 อันดับแรกคือ สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และคณะครูไม่มีความร่วมมือกันในการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

1.2.2 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ คณะครูในสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนางาน

ด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ รองลงมาคือ ครูไม่ให้ความสำคัญของการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ ตามลำดับ

1.2.3 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของคณะครู และครูขาดการดูแลสนับสนุนการพัฒนาตนเองจากสถานศึกษา ตามลำดับ

1.2.4 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมคิดว่าตนเองทำงานคนเดียวได้ รองลงมาคือ ครูขาดการดูแลสนับสนุนการทำงานเป็นทีมจากสถานศึกษา และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการทำงานเป็นทีมของคณะครู ตามลำดับ

1.2.5 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนางานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รองลงมาคือ ครูขาดการดูแลสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และครูไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ

1.2.6 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูขาดความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และสถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนาการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ให้กับคณะครู ตามลำดับ

1.2.7 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนพบว่าปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูขาดความรู้ในเรื่องการพัฒนาผู้เรียน ที่ถูกต้องเหมาะสมกับยุคสมัย รองลงมาคือ ผู้บริหารไม่มีการนิเทศติดตามที่เป็นระบบจึงทำให้งานด้านการพัฒนาผู้เรียนไม่ก้าวหน้าและคณะครูไม่มีการทำงานร่วมกันไม่ช่วยเหลือสนับสนุนกันในด้านการพัฒนาผู้เรียนต่างคนต่างทำงาน จึงไม่มีการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนางานตามลำดับ

1.2.8 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนพบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนางาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน รองลงมาคือ สถานศึกษาขาดงบประมาณในการอบรมเพิ่มความรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนให้กับคณะครู และครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนตามลำดับ

1.2.9 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนพบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูไม่เห็นความสำคัญในการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ครูขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนางาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนและผู้บริหารขาดการส่งเสริม สนับสนุน คณะครู ในด้านด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

1.2.10 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำ ผู้ตาม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ รองลงมาคือ ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำและคณะครูไม่มีการทำงานเป็นทีมไม่สามารถ เป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ในสถานการณ์ต่างๆ ตามลำดับ

1.2.11 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ปัญหา 3 อันดับแรกคือ ครูไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ครูไม่มี สัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและครูไม่มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ตามตัวแปร ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและด้านขนาดโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน จำแนก ตามวุฒิการศึกษา

2.1.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูด้านสมรรถนะหลัก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่มีนัยทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนอีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่มีนัยทางสถิติ

2.1.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่มีนัยทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ไม่มีนัยทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน จำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะหลัก จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่มีนัยทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงาน เป็นทีม และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่มีนัยทางสถิติ ไม่มีนัยทางสถิติเช่นกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะครู ด้านสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่าไม่มีนัยทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนด้านการ การบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำ ครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้พบว่าไม่มีนัย ทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน จำแนก ขนาดโรงเรียน

2.3.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะหลัก จำแนกขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันโดยเฉพาะกับโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียน ขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่และเมื่อดูรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า มีเพียงในด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ขนาดโรงเรียนไม่มีผลต่อสมรรถนะของครู ส่วนด้านอื่นๆ คือ ด้านการ บริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม และ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู มีความแตกต่างกันโดยเฉพาะกับโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาด กลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่

2.3.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูสมรรถนะประจำสายงาน จำแนกขนาด โรงเรียน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันและในรายด้านพบว่า มีด้านที่ไม่แตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียนการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความ แตกต่างกัน โดยเฉพาะกับโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับ โรงเรียนขนาดใหญ่

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

3.1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.1 สถานศึกษาควรมีการจัดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพของ หน่วยงาน (SWOT) อยู่เสมอเนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน และจัดทำกำหนดแผนงาน

ในการปฏิบัติทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวมีการกำหนดงบประมาณ โครงการ/กิจกรรมใน แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณให้คณะครูในโรงเรียนได้ยึดถือมีสิ่งนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

3.1.2 ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรถึงความสำคัญของสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานโดย ให้เกิดกับบุคคลนั้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะ สมรรถนะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเชื่อมโยงสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะของแต่ละสถานศึกษา ในอนาคต

3.1.3 สถานศึกษาควรจัดให้มีการจัดแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ ในด้านการนำ สมรรถนะมาใช้งานโดยหลากหลายรูปแบบ ซึ่งต้องยึดหลักให้บุคลากรทุกท่านสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเข้าถึงได้ทุกที่ทุกสถานการณ์ เช่น มุมความรู้ในห้องสมุด บทความงานวิจัยในระบบ Online เช่น Facebook Page Website หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ

### 3.2 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี

3.2.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับ โครงการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการบริการที่ดีของสถานศึกษาอยู่เสมอ มีการประเมินโครงการ กิจกรรมนั้นๆ อย่างเป็นระบบมีการกำกับติดตาม ดูแลให้คำปรึกษาโดยใช้กระบวนการ P D C A และ นำข้อมูลจากปีงบประมาณเดิมมาพัฒนางานในปีงบประมาณใหม่เสมอ

3.2.2 สถานศึกษาควรกำหนดโครงการรองรับในเรื่องการบริการที่ดี กำหนดใน แผนปฏิบัติการประจำปี ทุกปีงบประมาณ และจัดกิจกรรม หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของ ชุมชน หมู่บ้าน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน เพื่อกำหนดนโยบายในการ บริการแก่ผู้รับบริการได้ตรงความต้องการของชุมชน

3.2.3 สถานศึกษาควรจัดแหล่งข้อมูล ข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นปัจจุบัน ที่สามารถ นำมาใช้ประกอบในการสร้างเครื่องมือ สร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการบริการที่ดีได้

3.2.4 คณะครูควรมีทัศนคติในด้านการบริการที่ดี ให้เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเอง โดยทั้งองค์กร

### 3.3 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง

3.3.1 ผู้บริหาร คณะครูควรจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ID-Plan (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่เป็นระบบ ชัดเจน โดย จัดทำทุกๆ ปีการศึกษาและมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโดยผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอเพื่อหาข้อดี ข้อด้อย และนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

3.3.2 คณะครูควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือดูแล กันในเรื่องการพัฒนาตนเองร่วมกันโดยเป็นการพัฒนาตนเองทั้งระบบมีการช่วยเหลือดูแลให้ คำปรึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองให้ทันยุคสมัย

3.3.3 สถานศึกษาควรมีการกำหนดเป็นนโยบายในสถานศึกษาโดยกำหนดให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีชั่วโมงในการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่าชั่วโมง ต่อปี การศึกษา จึงจะสามารถประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนวิทยฐานะได้ โดยสามารถเป็นการอบรมพัฒนาตนเองทั้งแบบ Onsite และ Online และใช้กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการพัฒนาตนเองในสถานศึกษาโดยเป็นการพัฒนาตนเองแบบทั้งระบบมีการช่วยเหลือกันของบุคลากรในสถานศึกษาให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องง่ายๆ

### 3.4 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม

3.4.1 สถานศึกษาควรกำหนดเรื่องการทำงานเป็นทีมให้เป็นนโยบายที่ชัดเจน ในสถานศึกษา เช่น กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นหลักการทำงานหนึ่งที่สถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นว่าเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญกับสถานศึกษา

3.4.2 คณะครูควรใช้กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยเป็นกระบวนการแก้ปัญหา ในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.4.3 สถานศึกษาควรมอบหมายภาระงานตามความสามารถ ความเหมาะสม มีการออกคำสั่งที่ชัดเจน โดยให้อิสระผู้ที่รับผิดชอบได้เป็นผู้ตัดสินใจในการสร้างทีมให้เหมาะสมกับภาระงานหรือความรับผิดชอบที่ได้รับ

### 3.5 สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.5.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่เสมอ ทั้งการนำพาบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มาให้ความรู้ในสถานศึกษาหรือการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน หรือหน่วยงานภายนอก

3.5.2 สถานศึกษาควรกำหนดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมหรือพัฒนาตนเองในด้าน จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทุกๆ ปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการกิจกรรมอย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป

3.5.3 ผู้บริหาร คณะครูควรมีการนำหลักธรรมมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น หลักธรรมาภิบาล พรหมวิหาร 4 เป็นต้น

### 3.6 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

3.6.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรม ให้ความรู้โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มีความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง

3.6.2 สถานศึกษาควรกำหนดโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมหรือพัฒนาตนเองในด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ทุกๆปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป

3.6.3 สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ได้เลย เช่น มุมหนังสือที่ส่งเสริมด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในห้องสมุด หรือสถานที่อื่นๆ ภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่

### 3.7 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน

3.7.1 สถานศึกษาควรใช้กระบวนการเชิงรุก มีระบบการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลที่ครบถ้วนในทุกๆด้าน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา คณะครู ชุมชน และนักเรียนและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

3.7.2 สถานศึกษาควรมีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้อำนาจปรึกษาในด้านการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามเป็นระยะ นำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนางานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ

3.7.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรม ให้ความรู้โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มีความรู้ด้านการพัฒนาผู้เรียน และมีเนื้อหาที่ทันสมัย บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง

### 3.8 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

3.8.1 สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนคณะครูในการบริหารจัดการชั้นเรียนในทุกๆด้าน อย่างเต็มที่ เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุ-อุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการ ต้องพร้อมเพื่อให้งานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.8.2 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานด้านบริหารจัดการชั้นเรียนเช่น กิจกรรมประกวดห้องเรียน 5 ส กิจกรรมห้องเรียนคุณภาพ เป็นต้น

3.8.3 สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ได้เลย เช่น มุมหนังสือที่ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในห้องสมุด หรือสถานที่อื่นๆ ภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online เช่น Facebook Page ของสถานศึกษา Website การศึกษาต่างๆ หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่

3.9 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3.9.1 สถานศึกษาควรหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นหน่วยงานที่สามารถส่งเสริมงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่นมหาวิทยาลัยในพื้นที่เดียวกับสถานศึกษา จัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม หรือทำข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนางานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่นจัดทำคลินิกวิจัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีที่ปรึกษาและเรียนรู้

3.9.2 สถานศึกษาควรจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกๆปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล โครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป

3.9.3 สถานศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ได้เลย เช่น มุมหนังสือที่ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในห้องสมุดหรือสถานที่อื่นๆ ภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online เช่น Facebook Page ของสถานศึกษา Website การศึกษาต่างๆ หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่

### 3.10 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครู

3.10.1 สถานศึกษาควรจัดทำคำสั่งหน้าที่ปฏิบัติงานในงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษา โดยยึดหลักความเหมาะสม ความสามารถของแต่ละบุคคล มีทั้งหน้าที่ผู้นำและผู้ตาม เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

3.10.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ในงานด้านต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตามโดยยึดหลักประสิทธิภาพสูงสุดเป็นหลัก

3.10.3 สถานศึกษาควรมีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านภาวะผู้นำครู อย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามเป็นระยะ นำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนางานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ

3.11 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

3.11.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพเอื้ออำนวยให้ในทุกๆด้านโดยยึดหลักประสิทธิภาพสูงสุดเป็นหลัก

3.11.2 คณะกรรมการสถานศึกษาควรมีโอกาสในการเข้ามากำหนดทิศทางการจัดการศึกษา มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นนโยบายหรือจุดเน้นของสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาที่ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT)

3.11.3 สถานศึกษาควรกำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ทุกปีงบประมาณ มีการกำหนดปฏิทิน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการตรวจสอบติดตามประเมินผล นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาปรับปรุงงานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ และเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภายนอกได้เข้ามา ร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา สามารถแสดงออกถึงความต้องการชุมชน เพื่อให้สถานศึกษาได้จัดการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของชุมชน เพื่อก้าวสู่เป้าหมายทางการศึกษาร่วมกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะครู พบว่า ในด้านสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม และในด้านสมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สะท้อนให้เห็นว่าแม้ครูผู้สอนจะมีความสามารถหรือทักษะในการทำงานมากเพียงใด หากไม่ให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมต้องการมากในยุคสมัยนี้ อีกทั้งในเรื่องการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ในสถานศึกษาสะดวกง่ายดายมากขึ้น และหากไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือแม้แต่สภาพแวดล้อม/โรงเรียน/พื้นที่ที่ปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอาจไม่บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเราไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ ได้เพียงลำพัง สอดคล้อง กับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ที่ได้กล่าวถึงกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศิริณีทิพย์ อุดบุญ (2557) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ตามทัศนะของผู้ร่วมงานภายในหน่วยงานและ ผู้ร่วมงานภายนอก พบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ จริยธรรม การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

ของครูสูงสุด คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยมีรายละเอียดการอภิปรายรายด้านดังนี้

1.1 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ควรรับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ จัดทำการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT) สร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรถึงความสำคัญของสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน และมีการจัดแหล่งข้อมูล ตัวอย่างที่ดี ในด้านการนำสมรรถนะมาใช้งานโดยหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 26) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานหมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสหาก นูย์โต๊ะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ มีการนิเทศติดตาม อย่างเป็นระบบมีการกำกับติดตาม ดูแลให้คำปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PDCA นำข้อมูลพัฒนางานในปีงบประมาณใหม่เสมอ มีโครงการรองรับในเรื่องการบริการที่ดี กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกปีงบประมาณ เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสถานศึกษา และชุมชน มีการจัดแหล่งข้อมูล ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสหาก นูย์โต๊ะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ID-PLAN (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่เป็นระบบชัดเจน โดยจัดทำทุกๆ ปี การศึกษาและมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโดยผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอเพื่อหาข้อดี ข้อด้อย และนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือดูแลกันในเรื่องการพัฒนาตนเองร่วมกันโดยเป็นการพัฒนาตนเองทั้งระบบมีการช่วยเหลือดูแลให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองให้ทันยุคสมัย มีการกำหนดเป็นนโยบายในสถานศึกษาโดยกำหนดให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีชั่วโมงในการเข้าอบรมเพื่อพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่าที่ชั่วโมงต่อปีการศึกษา จึงจะสามารถประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนวิทยฐานะได้

โดยสามารถเป็นการอบรมพัฒนาตนเองทั้งแบบ Onsite และ Online และใช้กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการพัฒนาตนเองในสถานศึกษาโดยเป็นการพัฒนาตนเองแบบทั้งระบบ มีการช่วยเหลือกันของบุคลากรในสถานศึกษาให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องง่ายๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนราภรณ์ วงศ์พระคุณ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่มีการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

1.4 สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ มีการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในสถานศึกษา เช่น กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นหลักการทำงานที่สถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญกับสถานศึกษา ใช้กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยเป็นกระบวนการแก้ปัญหาในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการมอบหมายภาระงานตามความสามารถมีความเหมาะสม มีการออกคำสั่ง โดยให้อิสระผู้รับผิดชอบได้เป็นผู้ตัดสินใจในการสร้างทีม ให้เหมาะสมกับภาระงานหรือความรับผิดชอบที่ได้รับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนราภรณ์ วงศ์พระคุณ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู มีความเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่มีการปฏิบัติ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.5 สมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ควรได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ มีการนำพาบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่เสมอ ทั้งการนำพาบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มาให้ความรู้ในสถานศึกษาหรือการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกอยู่ จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมหรือพัฒนาตนเองในด้าน จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทุกๆ ปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการกิจกรรมอย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป นำหลักธรรมมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เช่น หลักธรรมมาภิบาล พรหมวิหาร 4 เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 30) กล่าวว่า จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างคุณธรรมในวิชาชีพครู

1.6 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ จัดอบรมให้ความรู้ โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มีความรู้เชื่อถือได้ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง รองลงมาได้แก่ จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมหรือพัฒนาตนเองในด้าน การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ทุกๆปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป และจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ได้เลย เช่น มุมหนังสือที่ส่งเสริมด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในห้องสมุด หรือสถานที่อื่นๆ ภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (2553) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยสรุปว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำเนินงานผ่านหน่วยงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก มี 4 รูปแบบ คือ การประชุมฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานต่างๆ การปฐมนิเทศและการศึกษาต่อ โดยรูปแบบที่เห็นว่าจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด เรียงลำดับได้ดังนี้ การประชุมฝึกอบรมสัมมนา โครงการ หรือกิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนานั้น เป็นการพัฒนาความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามสายงานมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน

1.7 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ สถานศึกษาใช้วิธีการเชิงรุก มีระบบการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคลที่ครบถ้วนในทุกๆ ด้าน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของสถานศึกษา คณะครู ชุมชน และนักเรียนและนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับสถานศึกษา มีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามเป็นระยะ นำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนางานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ และจัดอบรม ให้ความรู้โดยเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรที่มีความรู้เชื่อถือได้ และมีเนื้อหาที่ทันสมัย บุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของลินดา (Linda, 2006, cited in NIE, 2009) ซึ่งอธิบายสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความรู้เป้าหมายการสอน วิธีการสอน ตลอดจนการประเมินผลการศึกษา ซึ่งครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21

1.8 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ สถานศึกษาให้การสนับสนุนในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในทุกๆ ด้าน อย่างเต็มที่ เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุ-อุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการต้องพร้อมเพื่อให้งานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเช่น กิจกรรมประกวดห้องเรียน 5 ส. กิจกรรมห้องเรียนคุณภาพ เป็นต้น และจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ได้เลย เช่น มุมหนังสือที่ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนในห้องสมุด หรือสถานที่อื่นๆ ภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online เช่น Facebook Page ของสถานศึกษา Website การศึกษาต่างๆ หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ สอดคล้องกับ แนวคิดของนิต NIE (2009) ซึ่งอธิบายทักษะของครูทั้งการจัดการจัดการชั้นเรียน จัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ การจัดการพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่พึงประสงค์ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อส่งเสริมพัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียนแต่ละบุคคลเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีคุณภาพ

1.9 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ สถานศึกษาร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นหน่วยงานที่สามารถส่งเสริมงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่น มหาวิทยาลัยในพื้นที่เดียวกับสถานศึกษา จัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม หรือทำข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนางานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่น จัดทำคลินิกวิจัยให้บุคลากรในสถานศึกษามีที่ปรึกษาและเรียนรู้ มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกๆ ปีงบประมาณ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป และจัดแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้แบบเข้าไปเรียนรู้ได้เลย เช่น มุมหนังสือที่ส่งเสริมด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในห้องสมุด หรือสถานที่อื่นๆภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online เช่น Facebook Page ของสถานศึกษา Website การศึกษาต่างๆ หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุมณ อมรวิวัฒน์ (2546, หน้า 37-40) ที่กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครู ประกอบด้วย การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู การอบรมครูประจำการ การนิเทศ ควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับวิธีการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ของอรัญ โสทธิพันธ์ และคนอื่นๆ (2548) ที่ระบุถึงกิจกรรมในการดำเนินงาน ได้แก่ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ เพื่อให้สำเร็จวุฒิการศึกษา การไปพูดคุย ปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การหมุนเวียนงาน การสอนงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานจริง การมอบหมายงาน

หรือโครงการใดโครงการหนึ่งให้ไปดำเนินการ การศึกษาค้นคว้าความรู้ นั้นด้วยตนเอง การพัฒนา โดยการอบรมในห้องเรียน

1.10 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ มีการออกคำสั่งหน้าที่ปฏิบัติงานในงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษาโดยยึดหลักความเหมาะสม ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงออกถึงบทบาทหน้าที่ในงานด้านต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพทั้งในฐานะผู้นำ หรือผู้ตามโดยยึดหลักประสิทธิภาพสูงสุดเป็นหลัก และมีระบบการนิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษาในด้านภาวะผู้นำครูอย่างเป็นระบบ มีการกำกับติดตามเป็นระยะ นำผลการนิเทศมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนางานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ สอดคล้องกับนิลล์ (NIE, 2009) ซึ่งเสนอว่าการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการพัฒนาาร่วมกัน ระหว่างเครือข่ายทางวิชาชีพ ชุมชน หน่วยงานหรือบุคคลอื่น เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพนักเรียน ดังนั้น ครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเรียนรู้ทักษะการสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.11 สมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีหัวข้อที่ได้รับคำแนะนำให้เป็นแนวทางพัฒนา ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพเอื้ออำนวยให้ในทุกๆ ด้าน โดยยึดหลักประสิทธิภาพสูงสุดเป็นหลัก มีการกำหนดให้งานด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นนโยบายหรือจุดเน้นของสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาที่ได้มีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ศักยภาพของหน่วยงาน (SWOT) กำหนดให้มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณทุกปีงบประมาณ มีการกำหนดปฏิทิน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการตรวจสอบติดตามประเมินผล นำผลการประเมินมาใช้พัฒนาปรับปรุงงานในปีงบประมาณต่อไปเสมอ และเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภายนอกได้เข้ามา ร่วมในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาสามารถแสดงออกถึงความต้องการชุมชน เพื่อให้สถานศึกษาได้จัดการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของชุมชนเพื่อก้าวสู่เป้าหมายทางการศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับ จิตติกา ชัยภักดี (2560) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การสื่อสารที่ระหว่งโรงเรียนกับชุมชน การมีส่วนร่วมกับชุมชน การสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีส่วนช่วยในเรื่องของการพัฒนาโรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะครู แสดงให้เห็นว่ายังมีปัญหาในหลายๆ ด้าน เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอเสนอปัจจัยในการขับเคลื่อน ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1. การพัฒนาเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดให้เรื่องการพัฒนาสมรรถนะครู เป็นนโยบายที่สำคัญ กำหนดเป็นจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดทำคู่มือเป็นเอกสาร ที่หน่วยงานในสังกัดสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สนับสนุนด้านงบประมาณ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล ให้หน่วยงานในสังกัดนำเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูลงสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะครูตามเกณฑ์ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดในทุกปีงบประมาณ โดยตั้งหลักเกณฑ์ให้เป็นหนึ่งในข้อประเมินการขอเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนวิทยฐานะได้

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในสังกัด เมื่อรับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างจริงจัง ควรกำหนดจุดเน้นด้านการพัฒนาครู เป็นประเด็นในการขับเคลื่อนแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา และกำหนดนโยบายสู่โรงเรียนที่มีครูในสังกัดเกี่ยวกับการนำรูปแบบไปใช้ พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร วัสดุ เอกสาร ที่จำเป็น ตลอดจนการนิเทศติดตามอย่างจริงจัง เกี่ยวกับการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ปรึกษาให้กับสถานศึกษาในสังกัด

#### 2. การพัฒนาองค์กร

2.1 สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุนให้คณะครูสามารถพัฒนาสมรรถนะได้หลากหลายครบถ้วน เป็นองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันพัฒนาไปด้วยกัน ควรมีการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อให้คณะครูได้เรียนรู้้อย่างหลากหลาย และทุกโอกาส เช่น มุมวิชาการ นวัตกรรม งานวิจัยที่ดีเป็นแบบอย่างได้ ในห้องสมุด หรือสถานที่อื่นๆภายในสถานศึกษา และข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในระบบ Online เช่น Facebook Page Website หรือแหล่งเรียนรู้แบบอื่นๆ

2.2 สถานศึกษาควรเอื้ออำนวยให้ชุมชน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและจะเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูได้

#### 3. การพัฒนาบุคลากร

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรควรเป็นผู้นำในการพัฒนาครู โดยกำหนดบทบาทของตนเองให้ชัดเจน ดังนี้ บทบาทในระดับองค์กรต้องร่วมกำหนดนโยบาย กำหนดบทบาทและภารกิจของบุคลากร และวางระบบการขับเคลื่อนรูปแบบ บทบาทในระดับกลุ่ม ในการนิเทศเสริมแรง ติดตามผลการดำเนินงาน ให้ข้อเสนอแนะ หรือร่วมเรียนรู้ในกระบวนการ PLC และบทบาทในระดับบุคคลต่อครูในฐานะผู้ประเมินผลการพัฒนา เป็นต้น

3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ถูกพัฒนาต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้ สนับสนุนให้มีการร่วมมือ สร้างความร่วมมือกันของทุกคนในสถานศึกษา ให้มีส่วนช่วยในการพัฒนา สมรรถนะในทุกๆ ด้าน พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ มีการ สร้างองค์ความรู้ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย และมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยสมรรถนะของครูและรูปแบบ/วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ในสังกัดอื่น เช่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นต้น
2. ควรทำการวิจัยเพื่อติดตามการนำแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาไปใช้และนำแนวทางสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา
3. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา
4. ควรมีการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะครูในสถานศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ
5. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูหรือผู้บริหารสถานศึกษา

## บรรณานุกรม

- กฤษณา ศรีสุข. (2557). การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พิบูลสงคราม.
- กันตวรรณ มีสม สาร. (2560, พฤษภาคม-สิงหาคม). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการ  
เรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษย์ศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์, 7(2), 1-12.
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการ. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2564) คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ข้าราชการพลเรือน, สำนักงานคณะกรรมการ. (2557). การปรับใช้สมรรถนะการบริหารทรัพยากร  
มนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- \_\_\_\_\_. (2560). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, สำนักงาน. (2564). รายงานผลการปฏิบัติงาน  
ปีการศึกษา 2564. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร  
เขต 1.
- \_\_\_\_\_. (2565). ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู ปีการศึกษา 2565. กำแพงเพชร: สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.
- จิตติกา ชัยภักดี. (2560). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิระประภา อัครบวร. (2555). สร้างคน สร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จิรัฐดา บัวผัน. (2559, กรกฎาคม-สิงหาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก  
ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุข เขต 12. วารสารวิจัย มข., 16(6),  
679-692.

- จุฑามาศ พลัสสวาท. (2557). **ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยรูปแบบการประเมินสมรรถนะการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จุฑามาศ แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา.(2553). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.** สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนาธิป กาละพันธ์ และเสาวณี สิริสุขศิลป์. (2559, กรกฎาคม-กันยายน). บทบาทของสถานศึกษาต่อการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดลพบุรี. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(ฉบับพิเศษ), 23-29.**
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). **การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วีพริ้น.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2555). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.** กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ถนอมศรี สีตะโกเพชร. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ธนกฤต อึ้งน้อย. (2563). **รูปแบบการพัฒนสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรพงศ์ บุญญรัตน์ และคนอื่นๆ. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น.** **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 9(2), 107-117.**
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นราภรณ์ วงศ์พระคุณ. (2555). **การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2558). **การนำเสนอแนวทางการพัฒนสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- บังอร โกลสปริญญาพันธ์. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ**. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บุญสอน ประถมวงศ์. (2556, มกราคม-มีนาคม). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนแม่สะเรียง “บริพัตรศึกษา” อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. **วารสารวิชาการ**, 13(1), 303.
- เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2565, เมษายน). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(4), 1-13.
- พิทยา อ้วนลาน. (2562). **ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครชัยบุรินทร์**. บุรีรัมย์: โรงเรียนบ้านเสม็ดโคกตาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ภูมิพัฒน์ รักพรมงค. (2558, เมษายน-กันยายน). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง**, 4(1), 143-160.
- \_\_\_\_\_. (2563). **แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กำแพงเพชร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- มงคล สามารถ. (2559). **รูปแบบการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามหลักพุทธบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยศพล พิชญเดชาวงศ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2559). **ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- เลิศสนภา พงษ์คำ (2561). **การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู กรณีศึกษา โรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณยา สิงห์ทอง. (2560). **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วศิน ชูชาติ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2555). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วิภาดา สารมัย. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิวัฒน์ อ้นน่วม และคนอื่นๆ. (2559, ตุลาคม-ธันวาคม). รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, 18(3), 292-302.
- ศิรินทิพย์ อุดบุญ. (2557). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สาวิตรี ฉายจิตต์. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุคนทิพย์ รุ่งเรือง และคนอื่นๆ. (2559, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข กรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4. **วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข**, 2(1), 15-29
- สุนน อมรวีวัฒน์. (2546). **เทคนิคการนิเทศแบบกัลยาณมิตร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุรัชย์ เทียนขาว. (2562, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5. **วารสารสมาคมนักวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 24(3), 235-253
- อรัญ โสทธิพันธ์ และคนอื่นๆ. (2548). **การจัดทำสมรรถนะสำหรับบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำสมรรถนะสำหรับบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร.** กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.
- อริสา นพคุณ. (2561, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. **วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**, 12(3), 1-13.
- อิสหาก น้อยไธยะ. (2556). **สมรรถนะครูอิสลามศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอกสิทธิ์ ชินทรภูมิ. (2556). **สมรรถนะครูกับการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Bandura, A. & Schunk, D. H. (1995, January-March). Cultivating Competence, Self-efficacy, and Intrinsic Interest through Proximal Self-motivation. **Journal of Personality and Social Psychology**, 41(3), 586–598.
- Dales, M. & Hes, K. (1995). **Creating Training Miracles.** Sydney: Prentice Hall.
- Darling-Hammond, L. (2006). **Powerful Teacher Education Lessons from Exemplary Programs.** San Francisco: John Wiley & Sons.
- Esse, U. C. (2014, September-October). Effects of Library Instruction on Satisfaction with the use of Library and Its Services: A Study of inside Graduate Students in Five Universities in the Southern Part of Nigeria. **European Scientific Journal**, 10, 1857-7881.
- Graham, I. D. (2011, June). Care of Self-care by Other-care of Other: The Meaning of Self-care from Research, Practice, Policy and Industry Perspectives. **International Journal of Evidence-Based Healthcare**, 9(1), 3–24.
- Hiatt-Michael, D. (2001). **Promising Practices for Family Involvement in School.** Greenwich, CT: Information Age.

- Koontz-Garboden, A. (2008). **Anticausativization Natural Language & Linguistic Theory**. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1007/s11049-008-9058>. [2022, June 29].
- McClelland, D.C. (1974). **The Achieving Society**. New York: Van Nostrand.
- Mitrani, A., Dalziel, M. & Fitt, D. (1992). **Competency Based Human Resource Management : Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward**. London: McGraw-Hill.
- NIE. (2009). **Self-Assembled TiO<sub>2</sub>-Grapheme Hybrid Nanostructures for Enhanced Lion Insertion**. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1021/nn900150y>. [2022, June 29].
- Saavedra, A. R. (2012). **Learning 21st-Century Skills Requires 21st-Century Teaching**. [Online]. Available: <https://doi.org/10.1177/003172171209400203>. [2022, June 29].
- Simon, M. (2011). Validity and Reliability in Qualitative Research. **Curationis**, **16**, 35-38.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Son.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
SRM10MWD1PWS

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. รศ.ดร.วชิระ วิชชุกรนนท์ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสตร์บริหารการศึกษา
2. รศ.ดร.ยุภาตี ปณะราช อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี  
ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสตร์สถิติ และการสร้างเครื่องมือวิจัย
3. ดร.มีชัย พลทองมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต สพป.กำแพงเพชร เขต 1  
ผู้อำนวยการสถานศึกษามีประสบการณ์  
ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี
4. ดร.ยงค์ เก้าโพธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมอสมบัติ สพป.กำแพงเพชร เขต 1  
ผู้อำนวยการสถานศึกษามีประสบการณ์  
ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี
5. ดร.ทิพวรรณ สุวรรณ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สพป.กำแพงเพชร เขต 1  
ผู้เชี่ยวชาญศาสตร์การนิเทศและงานบุคคล  
มีประสบการณ์งานนิเทศมากกว่า 10 ปี

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 17 ท่าน

### 1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ท่าน

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 1. ผอ.มีชัย พลทองมาก               | ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต สพป.กพ.1               |
| 2. ผอ.สุนิรันดร์ รุ่งเรืองธรรมาชัย | ผู้อำนวยการโรงเรียนยางเสด็จราษฎร์พัฒนา สพป.กพ.1 |
| 3. ผอ.ยงค์ เกาโพธิ์                | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมอสมบัตติ สพป.กพ.1       |
| 4. ผอ.ฉวี แก้วกล้า                 | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรงธรรม สพป.กพ.1         |
| 5. ผอ.นิพันธ์ ยอดสุวรรณ            | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุวรรณภูมิ สพป.กพ.1      |
| 6. ผอ.สุกฤตยา ปงกันทา              | ผู้อำนวยการโรงเรียนสหวิทยาคม สพป.กพ.1           |
| 7. ผอ.ชาญวิทย์ สิ้นบุญ             | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงหล่ม สพป.กพ.2         |
| 8. ผอ.สถาพร ชูอินทร์               | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะรากเสียด สพป.กพ.1    |
| 9. ผอ.อรรถสิทธิ์ ประเสริฐสิทธิ์    | ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองใหญ่วิทยา สพป.กพ.1       |
| 10. ผอ.วรวิทย์ สิทธิโสภณ           | ผู้อำนวยการโรงเรียนวังไทรวิทยาคม สพม.กพ.        |

### 2. เป็นนักวิชาการ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์การบริหารการศึกษา 1 ท่าน

- |                        |   |
|------------------------|---|
| ผศ.ดร.พฤตพิพล พฤตพิกุล | อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร<br>เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา |
|------------------------|---|

### 3. เป็นครู หัวหน้าสาย ชั้นประถมศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 ท่าน

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 1. ครูรัฐพงษ์ ยะดา    | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าม่วง |
| 2. ครูอรสา เนื่องอุดม | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทรงธรรม      |
| 3. ครูพิศสมัย จิวเดช  | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสุวรรณภูมิ   |

### 4. เป็นผู้มีส่วนประสมการณ์ในการทำงานด้านบุคคลในโรงเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 ท่าน

- |                            |                                    |
|----------------------------|------------------------------------|
| 1. ศน.ทิพวรรณ สุวรรณ       | ผอ.กลุ่มนิเทศฯ สพป.กำแพงเพชร เขต 1 |
| 2. ศน.ณัชชา ประดิษฐ์       | ศึกษานิเทศก์ สพป.กำแพงเพชร เขต 1   |
| 3. ศน.ธนันท์พัชญ์ คลังเงิน | ศึกษานิเทศก์ สพป.กำแพงเพชร เขต 1   |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
SRM10MWD1PWS



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๓๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นายคมสันต์ กองม่วง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

Signature Code : F๑dSiKb๑tm๑๑๑๓M/H๑m



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๔๔๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน

ด้วย นายคมสันต์ กองม่วง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ชัยญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๖ กันยายน ๒๕๖๕

Signature Code : F๖NSiKXLtmVi๖๔nxQR๐m



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๐๗๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
เรียน

ด้วย นายคมสันต์ กองม่วง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ วิสิฐวัน)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

Signature Code : F๖MwiKXLtmwol๗๓M๔Hlm



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๕๘

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
SRM10MDD1PWS

## แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
คุณลักษณะและคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กำแพงเพชร ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร จำนวน 76 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อ  
วิเคราะห์หาผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ผลวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติ  
หน้าที่และความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาท่านได้  
ตอบคำถามทุกข้อและโปรดตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพราะจะทำให้การวิจัยครั้งนี้  
มีประโยชน์อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณใน  
ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกท่านในครั้งนี้

นายคมสันต์ กองม่วง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. ระดับการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี  
( ) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ( ) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี  
( ) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

- ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-119 คน  
( ) โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน  
( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720-1,679 คน

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือเพียงช่องเดียวตามความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก  
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย  
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>						
<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>						
1	ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ					
2	ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3	ครูมีการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4	ครูกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
5	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6	ครูแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
7	ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
8	ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
<b>การบริการที่ดี(Service Mind)</b>						
9	ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอก เต็มใจ					
10	ครูช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการด้วยความเต็มใจ					
11	ครูมีการพัฒนางานบริการแก่ผู้รับบริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน					
12	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการให้บริการกับผู้รับบริการอย่างเต็มที่					
13	ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
14	ครูมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
<b>การพัฒนาตนเอง (Self- Development)</b>						
15	ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่มั่นคงและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
16	ครูรู้จักศึกษาค้นคว้าหาคำรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
17	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนา ตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส					
18	ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					
19	ครูยอมรับขอคำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอด					
20	ครูเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ในองค์กร					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	ครูวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลความรู้ด้านสมรรถนะเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
<b>การทำงานเป็นทีม (Team Work)</b>						
22	ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
23	ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
24	ครูมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกัน					
25	ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่ม บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์					
26	ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส					
27	ครูรู้จักแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ภายในทีมงาน					
28	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ					
<b>จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)</b>						
29	ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้อง เกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
30	ครูมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
31	ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
32	ครูปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สอดคล้องกับหลักศาสนาและแนวปฏิบัติที่ดี					
33	ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
34	ครูรู้จักรักษาสีทิวประโยชน์ของตนเองและไม่ ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
35	ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อน ร่วมงานและผู้รับบริการ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
36	ครูปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
<b>สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)</b>						
<b>การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)</b>						
37	ครูสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา					
38	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรและเป็นระบบชัดเจน					
39	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นสำคัญ					
40	ครูใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
41	ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
42	ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้					
43	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
44	ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
<b>การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)</b>						
45	ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
46	ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
47	ครูจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแล ตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
48	ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
49	ครูนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
50	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม					
<b>การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)</b>						
51	ครูจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนที่พร้อมใช้และปลอดภัย					
52	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
53	ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อ ตกลงในชั้นเรียน					
54	ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัย					
55	ครูดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์					
56	ครูประเมินการกำกับ ดูแลชั้นเรียน และนำ ผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
<b>การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis &amp; Synthesis &amp; Classroom Research)</b>						
57	ครูมีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
58	ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกใน การแก้ไขปัญหาหรือนุสสภาพ ปัจจุบัน					
59	ครูรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
60	ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไข ปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
61	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและ โอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
62	ครูจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
<b>ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)</b>						
63	ครูกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
64	ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ					
65	ครูมีทักษะการฟังการพูดและการตั้งคำถาม เปิดใจกว้างยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
66	ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมได้					
67	ครูใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
68	ครูกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้					
<b>การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship &amp; Collaborative – Building for Learning Management)</b>						
69	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้					
70	ครูประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
71	ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
72	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม					
73	ครูมีการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
74	ครูมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการการมีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน					
75	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปราชญ์ชาวบ้านและแหล่งเรียนรู้ชุมชน					
76	ครูส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับชุมชน					

ตอนที่ 3 ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม  
ศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมือง  
กำแพงเพชรของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 รายการ)

สมรรถนะหลัก

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

- ไม่มีปัญหา
- ครูไม่เห็นความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- ครูขาดการดูแลสนับสนุนการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจากสถานศึกษา
- คณะครูไม่มีความร่วมมือกันในการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน  
ในสถานศึกษา
- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ  
ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. การบริการที่ดี

- ไม่มีปัญหา
- ครูไม่ให้ความสำคัญของการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ
- ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ
- ครูขาดการดูแลสนับสนุนการพัฒนาการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการจากสถานศึกษา
- คณะครูไม่ให้ความร่วมมือกันในการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ
- ผู้บริหารและคณะครูมีความไม่เข้าใจกันกับชุมชน หรือผู้รับบริการ
- หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ ใน  
สถานศึกษา

- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ
- ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการบริการที่ดีต่อผู้รับบริการ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

### 3. การพัฒนาตนเอง

- ไม่มีปัญหา
- ครูไม่ให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
- ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- ครูขาดการดูแลสนับสนุนการพัฒนาตนเองจากสถานศึกษา
- คณะครูขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สนับสนุนส่งเสริมกันในการพัฒนาตนเอง
- ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตนเองกับคณะครูน้อย
- หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองในสถานศึกษา
- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของคณะครู
- ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการพัฒนาตนเองของคณะครู
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

### 4. การทำงานเป็นทีม

- ไม่มีปัญหา
- ครูไม่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- ครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมคิดว่าตนเองทำงานคนเดียวได้
- ครูขาดการดูแลสนับสนุนการทำงานเป็นทีมจากสถานศึกษา
- คณะครูขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้
- ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานเป็นทีมของคณะครู
- หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมด้านการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของคณะครู
- ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนการพัฒนางานด้านการทำงานเป็นทีมของคณะครู
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

### 5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

- ไม่มีปัญหา
- ครูขาดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ครูไม่เห็นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ครูขาดการดูแลสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- คณะครูต่างคนต่างอยู่ไม่ส่งเสริมชี้แนะกันในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ผู้บริหารขาดคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีไม่ได้
- หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพในสถานศึกษา
- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของคณะครู
- ผู้บริหารไม่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพของคณะครู
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

### สมรรถนะประจำสายงาน

#### 1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

- ไม่มีปัญหา
- ครูไม่ให้ความสำคัญในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- ครูขาดความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- คณะครูไม่มีการทำงานร่วมกันไม่ช่วยเหลือสนับสนุนกันในด้านบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- ผู้บริหารขาดความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้คณะครูได้
- หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนาการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ให้กับคณะครู

ผู้บริหารไม่ส่งเสริม ให้ความรู้ในเรื่องการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ให้กับ  
คณะครู

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

## 2. การพัฒนาผู้เรียน

ไม่มีปัญหา

ครูไม่สนใจใส่ใจในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่

ครูขาดความรู้ในเรื่องการพัฒนาผู้เรียน ที่ถูกต้องเหมาะสมกับยุคสมัย

ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาผู้เรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงาน

คณะครูไม่มีการทำงานร่วมกันไม่ช่วยเหลือสนับสนุนกันในด้านการพัฒนาผู้เรียน ต่าง  
คน ต่างทำงาน จึงไม่มีการประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนางาน

ผู้บริหารไม่มีการนิเทศติดตามที่เป็นระบบจึงทำให้งานด้านการพัฒนาผู้เรียนไม่ก้าวหน้า

หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มด้านการพัฒนาผู้เรียนใน  
สถานศึกษา

สถานศึกษาขาดงบประมาณในการอบรมเพิ่มความรู้เรื่องการพัฒนาผู้เรียนให้กับคณะ  
ครู

ผู้บริหารไม่ส่งเสริม คณะครู ในด้านการพัฒนาผู้เรียน

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

## 3. การบริหารจัดการชั้นเรียน

ไม่มีปัญหา

ครูไม่ให้ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ครูขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

คณะครูไม่สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ผู้บริหารไม่มีการนิเทศติดตามที่เป็นระบบจึงทำให้คณะครูไม่ใส่ใจงานด้านการบริหาร  
จัดการชั้นเรียนเท่าที่ควร

หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ ด้านการบริหารจัดการ  
ชั้นเรียน

- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการอบรมเพิ่มความรู้ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนให้กับคณะครู
- ผู้บริหารไม่ส่งเสริม คณะครู ในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

#### 4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

- ไม่มีปัญหา
- ครูไม่เห็นความสำคัญใน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ครูขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนางานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- คณะครูไม่สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- ผู้บริหารขาดความรู้ในเรื่องการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้คณะครูได้
- หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้คณะครูในสถานศึกษา
- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนางาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้กับคณะครู
- ผู้บริหารขาดการส่งเสริมสนับสนุน คณะครู ในด้านด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

#### 5. ภาวะผู้นำครู

- ไม่มีปัญหา
- ครูไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำ ผู้ตาม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ
- ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติเรื่องภาวะผู้นำ
- ครูไม่สนใจจะพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ
- คณะครูไม่มีการทำงานเป็นทีมไม่สามารถเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ในสถานการณ์ต่างๆ

- ผู้บริหารขาดความเข้าใจในเรื่องภาวะผู้นำ ไม่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำให้คณะครูได้
- หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง ภาวะผู้นำ ให้คณะครูในสถานศึกษา
- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนางาน ด้านภาวะผู้นำให้กับคณะครู
- ผู้บริหารขาดการส่งเสริมสนับสนุน ให้คณะครู แสดงบทบาททั้งเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

#### 6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

- ไม่มีปัญหา
- ครูไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- ครูไม่มีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชน
- คณะครูไม่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- ผู้บริหารมีปัญหาเกี่ยวกับชุมชน ประสานความร่วมมือกับชุมชนไม่ได้
- หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาได้มีความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนที่ดีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- สถานศึกษาขาดงบประมาณในการพัฒนา การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- ผู้บริหารขาดวางแผนการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนที่ดีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

\*\*\* ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*

นายคมสันต์ กองม่วง นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

เบอร์โทร : 0948253535 E-mail : gaa\_2520@gmail.com

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
SRM10MDD1WCHS

### แบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัย

## เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

**ชื่อผู้วิจัย** นายคมสันต์ กองม่วง  
 นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา M.Ed. (Educational Administration) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร  
**อาจารย์ที่ปรึกษา :** รองศาสตราจารย์.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร โดยมีผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสัมภาษณ์ 17 ท่าน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ท่าน นักวิชาการผู้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การบริหารการศึกษา 1 ท่าน ครู อาจารย์ ซึ่งมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าสายในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 ท่าน และ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานด้านงานบุคคลในโรงเรียนไม่น้อยกว่า 5 ปี 3 ท่าน
2. ขอบข่ายคำถามการสัมภาษณ์จะเป็นการสอบถาม เรื่องแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร
3. การตอบข้อความในแบบสัมภาษณ์ท่านสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของแต่ละท่าน และคำตอบจะไม่นำไปเผยแพร่ในเอกสาร หรือสื่อออนไลน์ต่างๆ จะนำข้อมูลมาใช้ในงานวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร เท่านั้น

### เกริ่นนำ

ในงานวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยและ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร

ในฐานะที่ท่านมี ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ท่านมีแนวทางหรือวิธีการใน การพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างไร มีองค์ประกอบใดบ้างที่ทำให้เกิดการพัฒนางานด้านสมรรถนะครู ข้าพเจ้า จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ดังรายการต่อไปนี้

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....ประสบการณ์ในการทำงาน .....

สถานที่/หน่วยงาน..... จังหวัด.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ ..... เดือน..... พ.ศ. ....

เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

ผู้สัมภาษณ์ นายคมสันต์ กองม่วง

### คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

#### สมรรถนะหลัก ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู เพื่อการพัฒนาตนเอง คณะครูและบุคลากรอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้ตนเอง ครู และบุคลากรของท่านอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### สมรรถนะหลัก ด้านที่ 2 การบริการที่ดี

ท่านมีแนวทางในการพัฒนางานด้านการให้บริการต่อผู้รับบริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### สมรรถนะหลัก ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง

ท่านมีแนวทางในการช่วยพัฒนาตนเอง คณะครู และบุคลากรในสถานศึกษาทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### สมรรถนะหลัก ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม

ท่านมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้เกิดผลงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสถานศึกษาของท่าน ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### สมรรถนะหลัก ด้านที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ท่านมีแนวทางในการพัฒนา จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในด้านการวัดและประเมินให้เหมาะสมกับยุคสมัย และมีความหลากหลายอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน**

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในด้านการพัฒนาผู้เรียน ให้ครบถ้วนในทุกๆด้านอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในเรื่องการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนในสถานศึกษา ท่านมีแนวทางพัฒนาเรื่องดังกล่าวอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน**

ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน**

ท่านจะมีแนวทางในการพัฒนางานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

**สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำครู**

ท่านจะมีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ?

.....

.....

.....

.....

.....

**สมรรถนะประจำสายงาน ด้านที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้**

ท่านจะมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และบริบทของสถานศึกษาอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

**ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม**  
**เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**  
**กำแพงเพชรเขต 1 ในเขตอำเภอเมืองกำแพงเพชร**

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)	1	2	3	4			
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>									
<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>									
1	ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
2	ครูกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
3	ครูมีการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
4	ครูกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
5	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	0	0	+1	+1	+1	3/5	0.60	ใช้ได้
6	ครูแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
7	ครูมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
8	ครูใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
<b>การบริการที่ดี (Service Mind)</b>									
9	ครูให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ	-1	+1	+1	+1	0	4/5	0.80	ใช้ได้
10	ครูช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการด้วยความเต็มใจ	-1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
11	ครูมีการพัฒนางานบริการแก่ผู้รับบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการให้บริการกับผู้รับบริการอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3	4	5			
13	ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
14	ครูมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ	-1	+1	+1	+1	0	4/5	0.80	ใช้ได้
<b>การพัฒนาตนเอง (Self- Development)</b>									
15	ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่มั่นคงและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
16	ครูศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
17	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
18	ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
19	ครูยอมรับขอคำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอด	+1	0	+1	0	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
20	ครูเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ ไปใช้ในองค์กร	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
21	ครูวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลความรู้ด้านสมรรถนะเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
<b>การทำงานเป็น (Team Work)</b>									
22	ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
23	ครูทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
24	ครูมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
25	ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่ม บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)	1	2	3	4			
26	ครูแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในทุกโอกาส	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
27	ครูแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ ภายในทีมงาน	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
28	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
<b>จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)</b>									
29	ครูยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
30	ครูมีความเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
31	ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
32	ครูปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณีที่สอดคล้องกับหลักศาสนาและแนวปฏิบัติที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
33	ครูปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	+1	0	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
34	ครูรู้จักรักษาสีทิวประโชชน์ของตนเองและไม่ ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	+1	0	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
35	ครูมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	+1	0	+1	+1	0	3/5	0.60	ใช้ได้
36	ครูปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จ	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
<b>สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)</b>									
<b>การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)</b>									
37	ครูสร้างและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องทุกปี การศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
38	ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ สอดคล้องกับหลักสูตรและเป็นระบบชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
39	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
40	ครูใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
41	ครูใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
42	ครูใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	+1	0	+1	+1	0	3/5	0.60	ใช้ได้
43	ครูออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
44	ครูนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)</b>									
45	ครูสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
46	ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน กิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
47	ครูจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแล ตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ ร่วมกัน ในสังคม และรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	-1	0	+1	+1	0	3/5	0.60	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
		1	2	3	4	5			
48	ครูสอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
49	ครูนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียน ทั้งด้าน การเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็น รายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
50	ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เหมาะสม กับค่านิยมที่พึงงาม	0	+1	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
<b>การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)</b>									
51	ครูจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้มีสิ่ง อำนวยความสะดวกในห้องเรียนที่พร้อมใช้และ ปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
52	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็น ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
53	ครูให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อ ตกลงในชั้นเรียน	0	+1	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
54	ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และปลอดภัย	0	+1	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
55	ครูดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.80	ใช้ได้
56	ครูประเมินการกำกับ ดูแลชั้นเรียน และนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
<b>การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis &amp; Synthesis &amp; Classroom Research)</b>									
57	ครูมีการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)	1	2	3	4			
58	ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบบสภาพปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
59	ครูรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
60	ครูมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูล สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.80	ใช้ได้
61	ครูมีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	+1	0	+1	0	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
62	ครูจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระดมการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
<b>ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)</b>									
63	ครูกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำ งานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
64	ครูมีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
65	ครูมีทักษะการฟังการพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้างยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4/5	0.80	ใช้ได้
66	ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	+1	0	+1	+1	0	3/5	0.60	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่า IOC	ความหมาย
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)	1	2	3	4			
67	ครูใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
68	ครูกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	ใช้ได้
<b>การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>									
<b>(Relationship &amp; Collaborative – Building for Learning Management)</b>									
69	ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
70	ครูประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
71	ครูเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
72	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
73	ครูมีการนำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
74	ครูมีการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการมีความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน	+1	0	+1	+1	+1	4/5	0.80	+1
75	ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปราชญ์ชาวบ้านและแหล่งเรียนรู้ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้
76	ครูส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5/5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากโปรแกรมสำเร็จรูป

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	81

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	คมสันต์ กองม่วง
วัน เดือน ปี เกิด	29 กรกฎาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ.2532	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านห้วยเหล็กไฟ อำเภอนิคมน้ำอุ่น จังหวัดสกลนคร
พ.ศ.2538	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนนิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา อำเภอนิคมน้ำอุ่น จังหวัดสกลนคร
พ.ศ.2544	ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ.2566	ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร
ที่อยู่ปัจจุบัน	149 หมู่ 2 ตำบลท่าขุนราม อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ.2546	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนศาลาคู่ เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2555	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านคลองใหญ่ใต้ สพป.กำแพงเพชร เขต 1
พ.ศ.2559	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคลองใหญ่ใต้ สพป.กำแพงเพชร เขต 1
พ.ศ.2566	ครูชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำไทรง สพป.กำแพงเพชร เขต 1