

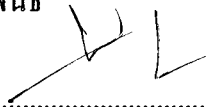
ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1


ธนิกานต์ สุขวัฒน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤษภาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

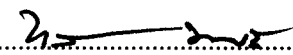
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ ธนิกานต์ สุขวัฒน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

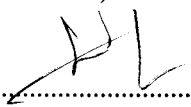
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

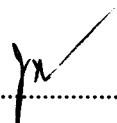
  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่่น)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่่น)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๒๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดี เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ ดร.สมุท ชำนาญ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ดร.ณัฐกฤตา งามมฤทธิ ดร.สถาพร พฤษพิบูล ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกท่าน รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ จนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันมีจากวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องหมายตอบแทนพระคุณ บุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะ และวางพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย จนได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

ธนิกานต์ สุขวัฒน์

56920354: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: สมรรถนะหลักของบุคลากรครู/ ปัจจัยด้านจิตลักษณะ

ธนิกานต์ สุขวัฒน์: ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (FACTORS AFFECTING OF TEACHER CORE COMPETENCY OF THAI TEACHER CLUSTER UNITED CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. สมพงษ์ ปั่นหุ่น, ค.ด. 111 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรกับสมรรถนะหลักของบุคลากร ปัจจัยมีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร และสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านจิตลักษณะ และสมรรถนะหลักของบุคลากร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เมื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ด้านปัจจัยด้านจิตลักษณะและด้านสมรรถนะหลักของบุคลากร คำนวณค่าอำนาจจำแนกได้ระหว่าง .40-.80 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .92 และ .91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด =  $.927*(r_{xy} = .927)$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
4. ปัจจัยด้าน การตั้งใจเพื่อควบคุมตนเอง ( $X_5$ ) ที่สนใจต่อการประกอบวิชาชีพครู ( $X_7$ ) และการได้รับการพัฒนาความรู้ ( $X_1$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 86.8 ( $R^2 = .868, F = .211, p < .05$ )

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.205 + .456(\text{การตั้งใจเพื่อควบคุมตนเอง}) + .395(\text{ที่สนใจต่อการประกอบวิชาชีพครู}) + .116(\text{การได้รับการพัฒนาความรู้})$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .270(\text{การตั้งใจเพื่อควบคุมตนเอง}) + .381(\text{ที่สนใจต่อการประกอบวิชาชีพครู}) + .100(\text{การได้รับการพัฒนาความรู้})$$

56920354: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: CORE COMPETENCIES OF TEACHER/ PSYCHOLOGICAL

THANIKARN SUCAWAT: FACTORS AFFECTING OF TEACHER CORE COMPETENCY OF THAI TEACHER CLUSTER UNITED CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D. SOMPONG PANHOON, Ph.D. 111 P. 2017.

This descriptive study was conducted to identify the level of teacher core competency and to examine association and predicting factors, and create equation of prediction of teacher core competency of teacher cluster unit at Chonburi Primary Education Service Area Office 1. The sample was 297 teachers of the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. A self-administered questionnaire of 2 parts of questions was used to collect the data. Part 1 was on demographic data while Part 2 study factors including psychological, and teacher core competency. The questionnaire items were in 5 rating scale form. Content validity was performed and discriminative power between .58-.88 and Cronbach's coefficient alphas of .92 and .91 were obtained for reliability. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and Multiple Regression Analysis.

The study results were as follows:

1. Teacher core competency of teacher cluster unit at Chonburi Primary Education Service Area Office 1, as a whole and component were at the high level.
2. Factors affecting core competencies of teacher had significant positive relationships with teacher core competency ( $r = .927, p < 0.05$  respectively) Factors affecting core competencies of teacher cluster unit at Chonburi Primary Education Service Area Office 1, as a whole and component were at the high level.
3. Motivation for self-control, attitude towards profession teacher, and getting development of knowledge explained 86.8 % of competencies of teacher cluster unit at Chonburi Primary Education Service Area Office 1 ( $R^2 = .868, F = .211, p < .05$ ).
4. The predictive scores and standard scores equation of core competencies of teacher were as follows:

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 2.205 + .456(\text{Motivation for self-control}) + .395(\text{Attitude towards profession teacher}) \\ &\quad + .116(\text{getting development of knowledge}) \\ Z\hat{Y} &= .270(\text{Motivation for self-control}) + .381(\text{Attitude towards profession teacher}) \\ &\quad + .100(\text{getting development of knowledge}) \end{aligned}$$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 .....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรครู .....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู .....	23
วิธีการและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ.....	32
สมรรถนะหลักของบุคลากรครู .....	34
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย .....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล .....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล .....	64
ผลวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	82
สรุปผลการวิจัย .....	82
อภิปรายผล .....	85
ข้อเสนอแนะ .....	88
บรรณานุกรม .....	90
ภาคผนวก .....	97
ภาคผนวก ก .....	98
ภาคผนวก ข .....	102
ภาคผนวก ค .....	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	111

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ..... 18
2	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี..... 19
3	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง..... 20
4	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม ..... 21
5	ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู..... 22
6	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา..... 59
7	แบบทดสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การในการทำงาน โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ..... 66
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ..... 67
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้..... 68
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์..... 69
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งอนาคตและและควบคุมตน ..... 70



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู.....	71
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน .....	72
14	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	73
15	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริการที่ดี .....	74
16	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง .....	75
17	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	76
18	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู .....	77
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 .....	78
20	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 .....	80

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	80
22	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	109
23	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 .....	110

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็งตามแนวคิด ของ McClelland.....	14
3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน.....	24

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วของสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการสื่อสารที่ทันสมัยบนโลกไร้พรมแดน จากสภาพการณ์ดังกล่าวครูจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อระบบการศึกษา ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร กล่าวคือครูสามารถพัฒนาการศึกษาโดยการนำองค์ความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพบริบทสังคมที่เป็นอยู่ รวมถึงการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้และความประพฤติดี ส่งเสริมและสรรค์สร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน (พิณสุดา สิริรังษศรี, 2557; วิจารณ์ พานิช, 2553) ดังนั้น ครูจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานที่สำคัญของการผลิตและพัฒนาองค์ความรู้

ดังนั้นหากครูผู้สอนมีสมรรถนะในระดับสูงก็จะส่งผลต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ในการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้น ในส่วนราชการของประเทศไทยโดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยในปี พ.ศ. 2546-2550 ได้รับการรับรองเป็นมติคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดได้ชัดเจนว่าหน่วยงานราชการต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถรองรับการบริหารราชการและภารกิจใหม่ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ จึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ โดยมองว่าสมรรถนะนั้นเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์ในการวัดศักยภาพหรือความสามารถของบุคคล รวมทั้งใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ หรือศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (กฤษณพงษ์ กิรติกร, 2557) เปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้น “วิชาเป็นตัวตั้ง” เป็น “เน้นผู้เรียนเป็นตัวตั้ง” (ประเวศ วะสี, 2552) หรือมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การที่มีประโยชน์อย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงปัจจัยให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกรอบ (Competency model) มาใช้เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิผล เป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา (Teacher and personals competency) จำเป็นพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างโดดเด่น (พศิน แดงจวง, 2554) สมรรถนะบุคลากรเป็นคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ ภายใน (Self-image) และ บทบาทที่ แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดง พฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประสาน เครือข่ายทางวิชาการกลุ่มเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (สสวท.) ได้ร่วมมือกันสร้าง เครื่องมือในการใช้ประเมินสมรรถนะของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา เครื่องมือประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือประเมินสมรรถนะหลักและประจำ สายงานและแบบประเมินความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย หมวดต่าง ๆ 9 หมวด มีผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับบทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอนจะปรับเปลี่ยนให้ครูมีบทบาทใหม่หลายประการ เช่น เปลี่ยนความคิดจากครูผู้สอน (Teacher-teaching) มาเป็นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ (Learner-learning) ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบระบบการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐาน การเรียนรู้ทั้ง มาตรฐานสากลและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไทย (สงบ ลักษณะ, 2544) ในส่วนวิธีการทำงานของครู จะเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะมุ่งเน้นวิธีการทำงานให้ปรับเปลี่ยน 4 ประการ คือ ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถที่จะนำตนเองไปสู่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน การส่งเสริมคนเก่งเป็นคนดีเป็นระบบใหม่ของการบริหารจัดการด้าน บุคคล จำเป็นต้องแสวงหาคนดีที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและพิทักษ์ปกป้องส่งเสริมให้คนเก่ง คนดีอยู่ในระบบงานอย่างมีความสุข การจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความสะดวกในการจัด

กระบวนการเรียนการสอนและสนองความความต้องการของผู้เรียนที่แตกต่างกัน สร้างวัฒนธรรม  
คุณภาพ

จะเห็นได้ว่าในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับนี้ มุ่งเน้นให้  
บุคลากรทางการศึกษาต้องเพิ่มความกระตือรือร้น มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ  
และในส่วนที่ครูอาจจะมีควมวิตกกังวล คือ ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อเตรียมรอการประเมินจาก  
หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอันมีผลมาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งในระดับ  
สถานศึกษา และในส่วนของครูเอง

จากสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555-2556 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,  
2557) มีครู/ คณาจารย์ รวม 740,199 คน จำแนกเป็น 1) ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย  
จำนวน 673,639 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และ 2) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 66,650 คน  
คิดเป็นร้อยละ 9 ปีการศึกษา 2555 ครู คณาจารย์ดังกล่าว รับผิดชอบผู้เรียนในระบบแต่ละระดับ  
ทั้งสิ้น 14,079,980 คน จำแนกเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย จำนวน 12,322,197 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 87.51 และการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 1,757,783 คน คิดเป็นร้อยละ 12.49 อัตราส่วน  
นักเรียน/ นักศึกษาต่อครู สำหรับการศึกษขั้นพื้นฐานและปฐมวัย คิดเป็น 18.3:1 และ สำหรับระดับ  
อุดมศึกษา คิดเป็น 26.41: 1 อาจกล่าวได้ว่า อัตราส่วนนักเรียนต่อครู โดยเฉพาะระดับการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานและปฐมวัยโดยภาพรวมยังคงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของ ก.ค.ศ. ที่กำหนดไว้คือ 25: 1  
ที่น่าจะเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา ดังนั้น อัตราส่วนที่มากกว่าเกณฑ์จะเป็นสาเหตุ  
ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู”  
หรือผู้เรียนที่เก่งข้อมขึ้นกับครูที่เก่ง มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน  
ด้วยเหตุนี้ สมรรถนะของครูจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการนำผู้เรียนก้าวไปสู่สังคม  
อย่างยั่งยืน

ดังนั้น บุคลากรครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา  
สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เกิดสัมฤทธิ์ผล ซึ่งบุคลากรจะต้องรู้และเข้าใจถึงบทบาท  
หน้าที่ของตนเอง ตามตำแหน่งและมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก  
5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารงานที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง  
4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูซึ่งครูต้องประเมินตนเองและ  
วางแผนพัฒนาตนเอง ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อผลสัมฤทธิ์

ของงานที่ต้องขับเคลื่อน และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรสู่การเป็นสถานศึกษาการศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผลการสอบ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทั้งประเทศที่เราเรียกว่า NT หรือ National test จัดสอบโดย สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ ส่วน O-NET จัดสอบโดย สทศ. หรือสถาบันทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยแบ่งเป็น 4 ช่วงชั้น (12 ปี) คือ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-ม.3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-ม.6) จากผลการสอบในแต่ละครั้ง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปัญหาและอุปสรรคค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนจากการประเมินระดับชาติยังไม่น่าพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่า ร้อยละ 50 ทักษะด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ แต่ยังมีนักเรียนบางส่วนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1, 2556) นักเรียนบางคนไม่สามารถอ่านหนังสือ หรือเขียนหนังสือได้อย่างถูกต้องและมี จำนวนนักเรียนอีกไม่น้อยที่ไม่สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาในการเรียนได้ มีปัจจัยจำกัด ที่สำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ครูผู้สอนมีภาระงาน สนับสนุนการสอนมาก และต้องฝีกอบรมตลอดเวลา ทำให้มีเวลาในการสอนนักเรียนไม่เต็มเวลา ครูบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยน วิธีการสอนและไม่ได้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสมรรถนะของครู อย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และจริงจัง ขอมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถนำสังคมไปสู่ สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากรครู ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ได้ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรครู และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของครู เพื่อนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูให้ มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรกับ สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

### คำถามในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถาม ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สัมพันธ์กันหรือไม่
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู สามารถทำนาย สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้

### สมมติฐานของการวิจัย

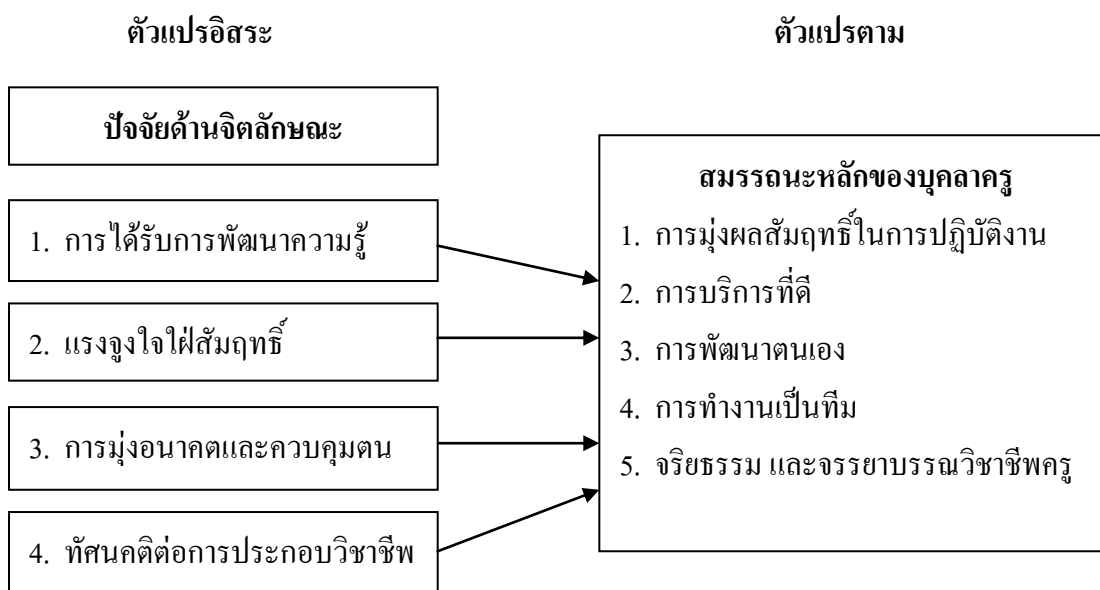
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) โดยมีกรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่าง ๆ กับตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเองใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรครูให้ได้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนักวิจัยท่านอื่นที่สนใจเพื่อได้ทำการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม อันจะนำมาซึ่งความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การบริการที่ดี

1.3 การพัฒนาตนเอง

1.4 การทำงานเป็นทีม

## 2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครู จำนวน 1,276 คน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 82 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 1,276 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในทางการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้จากการแบ่งกลุ่มแบบแบ่งชั้น ประชากร โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม และคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.1.1 เพศ

3.1.1.1.1 ชาย

3.1.1.1.2 หญิง

3.1.1.2 ระดับการศึกษา

3.1.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า

3.1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.1.3.1 ไม่เกิน 5 ปี

3.1.1.3.2 6-10 ปี

3.1.1.3.3 11-15 ปี

3.1.1.3.4 16 ปีขึ้นไป

3.1.2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะ

3.1.2.1 การได้รับการพัฒนาความรู้

3.1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1.2.3 การมุ่งอนาคตและและควบคุมตน

3.1.2.4 ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู

3.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะหลักของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน 2553) ได้แก่

- 3.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 3.2.2 การบริการที่ดี
- 3.2.3 การพัฒนาตนเอง
- 3.2.4 การทำงานเป็นทีม
- 3.2.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะหลักของครู หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ  
คุณลักษณะ ทศนคติ และแรงจูงใจของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาท  
หน้าที่อย่างโดดเด่นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน  
ในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน  
กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงาน  
อย่างต่อเนื่อง วัดได้จาก ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ การปฏิบัติงานด้าน  
การเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเรียนการสอน  
มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานมีการวางระบบการติดตาม  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน และการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานของท่าน  
อย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและ  
การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของ  
ผู้รับบริการ วัดได้จาก ความความตั้งใจในการบริการด้านการเรียนการสอน ความเต็มใจในการให้  
การเรียนการสอนกับนักเรียนและการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ  
อย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนา  
ตนเอง และพัฒนางาน วัดได้จาก การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ ทำการติดตามและ  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ

ของวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านการเรียนการสอนอยู่เสมอ

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัดได้จากการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการเรียนการสอน มีการสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ได้สามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและนักเรียนได้ และสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูวัดได้จาก การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม

3. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรครู ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ภาระงานการสอน ประสบการณ์การสอนของบุคลากรครู การพัฒนาตนเองของครู

3.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

3.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น เจตคติ และทักษะต่าง ๆ การพัฒนาตนให้เป็นครูที่ดีนั้น ต้องมีการเรียนรู้ และศึกษาเพิ่มเติมให้สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และการพัฒนาการงานอาชีพที่ก้าวหน้าจำเป็นต้องศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและการพัฒนาการงานอาชีพที่ก้าวหน้าจำเป็นต้องศึกษาในระดับที่สูงขึ้นด้วย

3.3 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่คิดเป็นจำนวนปีในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพจนกระทั่งถึงเวลาปัจจุบัน

4. ปัจจัยด้านจิตลักษณะ

4.1 การได้รับการพัฒนาความรู้ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกมาแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน วิชาการและวิชาชีพครู โดยวัดจาก ความใฝ่รู้ของครู และความรับผิดชอบของครูวัดได้จากการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอน เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา

การเรียนการสอน มีโอกาสศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน

4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับและความปรารถนาที่ทำให้บุคคลทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการยอมรับจากสังคมแต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง วัดได้จาก ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จความพยายามและอดทนเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การปฏิบัติงานเพื่อต้องการยอมรับจากสังคม และปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

4.3 การมุ่งอนาคตและดูแลควบคุมตน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถวางแผนคาดการณ์ไกลเห็นความสำคัญของอนาคต หาแนวทางแก้ปัญหาและหาแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต รู้จักการอดทนรออย่างเหมาะสมและสามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม วัดได้จาก ความสามารถวางแผนคาดการณ์อนาคตเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานความสำคัญของการพัฒนาตนเอง การกำหนดแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม แนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต การรู้จักการอดทนรอต่อสถานการณ์ที่มากระทบอย่างเหมาะสม และการให้รางวัลหรือลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม

4.4 ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึภกาคภูมิใจของครูผู้สอนว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญ รู้สึกดีเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ รวมทั้งการมีความพยายามที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างใกล้ชิด วัดได้จาก ความรู้สึภกาคภูมิใจในวิชาชีพครู รู้สึภกาคภูมิใจเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จมีความพยายามที่จะพัฒนานักเรียนอย่างใกล้ชิด

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรกับสมรรถนะหลักของบุคลากร ครูศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นพื้นฐานขององค์ความรู้ในการวิจัย ซึ่งมีสาระดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรครู
  - 2.1 ความสำคัญและความหมายของสมรรถนะ
  - 2.2 ประเภทของสมรรถนะ
  - 2.3 สมรรถนะหลักของบุคลากรครู
  - 2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของบุคลากรครู
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู
4. วิธีการและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ
5. สมรรถนะหลักของบุคลากรครู
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัด ส่งเสริม สนับสนุนการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ

ซึ่งมีเขตพื้นที่บริการใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง อำเภอหนองใหญ่ จำนวน โรงเรียนในแต่ละอำเภอ 37,33,12 โรงเรียน ตามลำดับ รวมโรงเรียนภาครัฐของจังหวัด มี 82 โรงเรียน มีนักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1-มัธยมศึกษาปีที่ 3 รวมทั้งสิ้น 25,132 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 162/6 หมู่ 2 ถนนพระยาธำมาสน์ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกตาม ทางหลวงแผ่นดิน สายบางนา-ตราด ประมาณ 80 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 1,273 ตารางกิโลเมตร ภูมิประเทศ ทิศเหนือ ติดต่อกับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อำเภอพานทอง อำเภอพนัสนิคม อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ ทิศใต้ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอศรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอ พนัสนิคมและอำเภอบ่อทอง ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอศรีราชาและอ่าวไทย

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรครู

### ความสำคัญและความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นศักยภาพที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรและเป็นหน้าที่ขององค์กร ที่จะต้องดึงศักยภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้สมรรถนะ จะเป็นเป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารบุคคลร่วมกับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถคน ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องและเป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงานซึ่งสามารถ นำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการศึกษา พบว่า ความหมายของสมรรถนะ มีดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ (สะมัดณะนะ) เป็นคำนาม หมายถึง ความสามารถ สมรรถนะ (Competency) อาจมีการเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น ความสามารถ ชีตความสามารถ สมรรถนะหรือ ศักยภาพ ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) เรียกว่า สมรรถนะและใช้กับบุคคล และได้กำหนดคำนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้าง ผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ระดับความสามารถในการปรับ กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะคิด พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย (2547) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่ง ได้แก่ ความรู้ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยมจริยธรรมบุคลิกภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์กร

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะหมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อน อยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

กู๊ด (Good, 1973) ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ คือ ทักษะมโนทัศน์ (Concept) และเจตคติ (Attitude) ที่บุคคลจะต้องมีในการทำงานทุกชนิด และสามารถนำเอาวิธีการ รวมทั้ง ความรู้พื้นฐาน ไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงได้

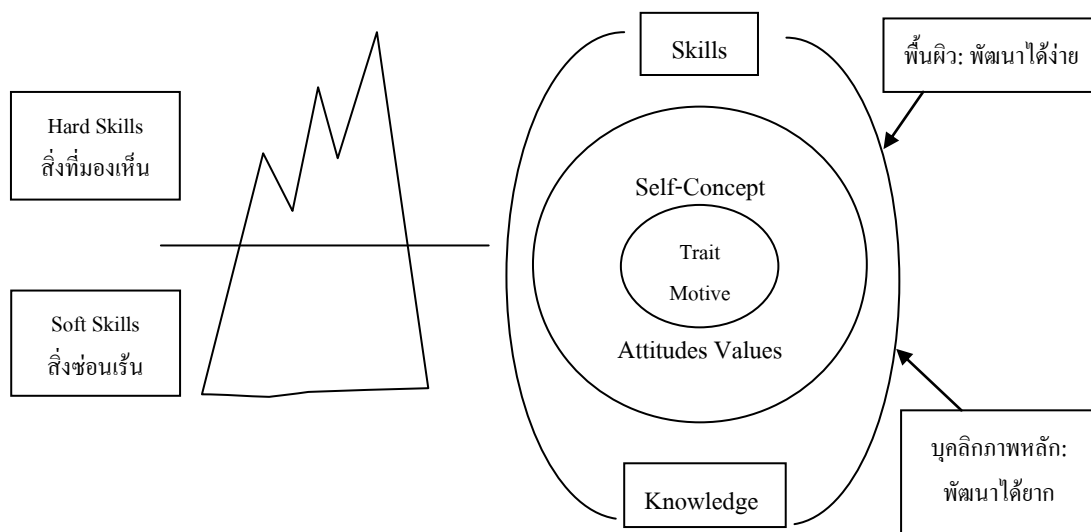
Coker (1976) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาที่เผชิญ ครูที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ในด้านใดเพียงด้านเดียวก็ได้ว่ามีสมรรถภาพในด้านนั้น และที่ครูมีสมรรถนะสูงก็หมายความว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาทุกชนิด

ดังนั้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้าง ผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคคลในองค์กรที่รับผิดชอบ

### ประเภทของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือ เรียกว่า Hard skills คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะ ต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวลักษณะ ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเรียกว่า Soft skills นี้มีผลต่อพฤติกรรม ในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล ที่ไม่สามารถมองเห็นได้ ดังภาพที่ 2





ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสมรรถนะกับภูเขาน้ำแข็งตามแนวคิดของ McClelland (1973)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้แบ่งประเภทสมรรถนะดังนี้

McClelland (1973; Spenser & Spenser, 1993; Boyatzis, 1982) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ปฏิบัติในระดับปานกลาง เนื่องจากเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากผู้อื่น หรืออาจกล่าวว่าเป็นผู้ที่มีผลงานปานกลาง ถือว่าเป็นคุณสมบัติร่วมหรือความสามารถที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรต้องมี เช่น ความรู้ แรงจูงใจ คุณลักษณะของบุคคล และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating competencies) เป็นคุณสมบัติพื้นฐานหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป สมรรถนะกลุ่มนี้ จะมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจ และทัศนคติที่ช่วยทำให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า สมรรถนะตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่สุดที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรที่องค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อความสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะของงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

McClelland (1973) สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม นักกีฬาและศิลปะแม่ไม้มวยไทย เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ด้านตัวเลข การคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัท แนนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตดี

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน บางคน มีสมรรถนะทางการปราบปราม เป็นต้น

Spenser and Spenser (1993) ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแสดงให้เห็นถึง สมรรถนะกลุ่มต่าง ๆ รวม 6 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ (Achievement and action) สมรรถนะกลุ่ม การกระทำและสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ การมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Achievement orientation) การเอาใจใส่ต่อระเบียบคุณภาพ และความถูกต้อง (Concern for order, quality and accuracy) ความคิดริเริ่ม (Initiative) การแสวงหาข่าวสาร (Information seeking)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (Helping and human service) สมรรถนะกลุ่มการบริการคนอื่นและการช่วยเหลือประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความเข้าใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal understanding) 2) การมุ่งสู่บริการลูกค้า (Customer service orientation)

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) สมรรถนะกลุ่ม การใช้อิทธิพล และผลกระทบประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (Impact and influence) การตระหนักถึงองค์กร (Organization awareness) และการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relational building)

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (Managerial) สมรรถนะกลุ่มการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังนี้ การมุ่งมั่นพัฒนาคนอื่น (Developing others) การชี้นำ การใช้ อำนาจที่มีอยู่ตำแหน่งและการยืนกราน (Defectiveness: Assertiveness and use of position power) การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่ม (Teamwork and cooperation) และภาวะการเป็นผู้นำกลุ่ม (Team leadership)

สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (Cognitive) สมรรถนะกลุ่มการรู้ประกอบด้วยสมรรถนะ ต่าง ๆ ดังนี้ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) การคิดรวบยอด (Conceptual thinking) ความชำนาญทางการบริหารจัดการ/ วิชาชีพ/ เทคนิค (Technical/ professional managerial expertise)

สมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (Personal effectiveness) สมรรถนะกลุ่ม ประสิทธิภาพส่วนตัว ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ นี้การควบคุมตนเอง (Self-control) ความมุ่งมั่น ในตนเอง (Self confidence) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร (Organization commitment)

จากการศึกษาการแบ่งกลุ่มสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า สมรรถนะโดยรวมแล้ว แบ่งได้ 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะรอง ซึ่งแต่ละกลุ่มสมรรถนะก็มี ความสัมพันธ์เชื่อมโยง สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนพึงมี ทั้งองค์กร และสมรรถนะรองจะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมให้สมรรถนะหลักมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สมรรถนะหลัก ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารงานที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงาน เป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งครูต้องประเมินตนเองและวางแผนพัฒนา ตนเองให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้อง ขับเคลื่อนและเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชี่ยวชาญ และความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้การเป็นสถานศึกษาการศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### สมรรถนะหลักของบุคลากรครู

สมรรถนะบุคลากรเป็นคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่ทำให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรม การทำงานที่ต่างกัน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ประสานเครือข่าย ทางวิชาการกลุ่มเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (สสวท.) ได้ร่วมมือกันสร้างเครื่องมือในการใช้ประเมินสมรรถนะของครูและผู้บริหาร สถานศึกษาเครื่องมือประเมินแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือประเมินสมรรถนะหลักและประจำ สายงานและแบบประเมินความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครูจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

### องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของบุคลากรครู

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสมรรถนะหลัก (Core competency) มากใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่คิดการพัฒนาตนเองการทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
3. ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
4. ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตารางที่ 2 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความตั้งใจและเต็มใจใน	<ol style="list-style-type: none"> <li>ตั้งใจทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส</li> <li>เต็มใจภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ</li> </ol>
2. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง</li> <li>ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ</li> </ol>

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตารางที่ 3 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-development)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาคูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพ ของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตารางที่ 4 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team work)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's ethics and integrity)  
หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู



ตารางที่ 5 ตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมสมรรถนะครูสายผู้สอนสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's ethics and integrity)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> <li>2. เลี่ยงละอูทิสตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ</li> <li>3. ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ</li> <li>4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ</li> </ol>
2. มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด</li> <li>2. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร</li> <li>3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า</li> <li>4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค</li> </ol>
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปฏิบัติตน/ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน</li> <li>2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น</li> <li>3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น</li> </ol>

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์</li> <li>2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ</li> <li>3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตนครองคนครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ</li> <li>4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ</li> </ol>

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู

## ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

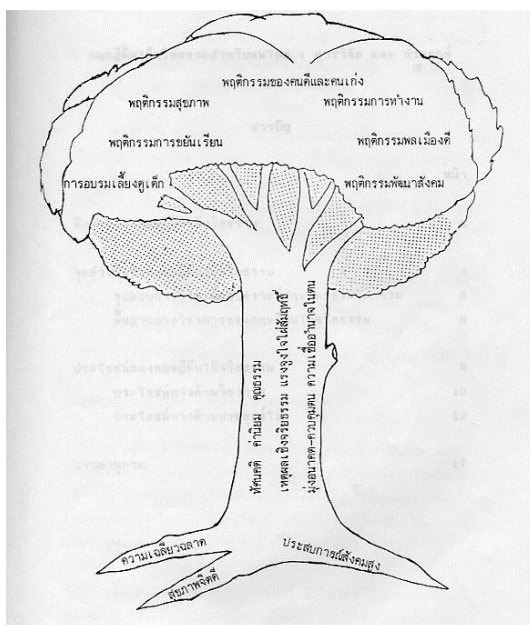
ดวงเดือน พันธุนาวิน (2543) กล่าวว่าต้นไม้จริยธรรมเป็นการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่สติปัญญา สุขภาพจิตและประสบการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ ได้แก่ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองความเชื่ออำนาจในตนเองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติคุณธรรมค่านิยมแสดงได้ดังภาพที่ 2 และสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ส่วนของรากแก้ว คือ องค์ประกอบพื้นฐานทางจิตใจของพฤติกรรมประกอบด้วย จิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2543)

1. สติปัญญามีความเฉลียวฉลาดรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องแม่นยำรู้จักคิดแบบนามธรรมนอกเหนือการคิดแบบรูปธรรมสามารถคิดแบบเอกนัยและอนนัยด้วย คือ มีความคิดที่เหมาะสมตามอายุคิดแบบระบบเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่

2. สุขภาพจิตมีความวิตกกังวลบ้างแต่ไม่มากนักได้แก่มีความสุขในการปฏิบัติงานมีการปรับตัวได้ดีมีความวิตกกังวลน้อยเหมาะสมกับสถานการณ์มีอารมณ์มั่นคงมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

3. การมีประสบการณ์ทางสังคม คือ การได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวกับความอยากความต้องการประเภทต่าง ๆ ในสังคมเพื่อให้ทราบว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางดีและทางไม่ดีแก่ผู้อื่นอย่างไรบ้างเป็นการเข้าใจมนุษย์ และสังคมรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราถ้าบุคคลมีลักษณะทางจิตใจ 3 ด้านที่เป็นส่วนของรากแก้ว ของต้นไม้ในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม ที่เหมาะสมก็จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 อันเป็นสาเหตุทางจิตใจที่เป็น ส่วนลำต้นของต้นไม้ได้จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้กล่าวว่า จิตลักษณะที่เป็นสาเหตุทางจิตใจทั้ง 3 ด้านสามารถนำมาพัฒนาพฤติกรรม 5 ด้านของมนุษย์ ได้ผลที่ดีที่สุด ซึ่งพฤติกรรม 5 ด้านนี้เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้



ภาพที่ 3 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543)

ส่วนลำต้นของต้นไม้ คือ สาเหตุทางจิตใจของพฤติกรรม ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ คือ

1. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ เป็นลักษณะไม่เห็นแก่ตัวเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมประเทศชาติและหลักการมากกว่าประโยชน์ส่วนตนอย่างเพียงพอ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเอาใจเขามาใส่ใจเราหรือการหยั่งลึกทางสังคมและการมีสุขภาพจิตดี ซึ่งมีสาเหตุทางจิตใจ 5 ด้านประกอบด้วย

2. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน คือ การรู้จักคาดการณ์ใ้กลรู้จักตนเองสามารถถอดถอนได้รู้จักอดได้รอได้อย่างเหมาะสมมีความภาคภูมิใจในการทำมาดีแม้จะไม่มีคนอื่นเห็นมีจิตใจเข้มแข็ง

3. ความเชื่ออำนาจในตน คือ เชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนมาจากการกระทำมาดีของตนเอง ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญเคราะห์สิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือบุคคลอื่นที่บันดาลให้

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายโดยไม่ย่อท้อยอมรับที่จะแก้ไขปัญหามุมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง

5. ทักษณาคิดคุณธรรมค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น ๆ คือ มองเห็นและเข้าใจคุณค่าประโยชน์ความดีของการปฏิบัติหน้าที่เกิดความพึงพอใจมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนดอกและผลไม้บนต้นไม้ คือ พฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเป็นพฤติกรรมของบุคคลและคนเก่งพฤติกรรมของพลเมืองดีพฤติกรรมของการกระทำมาดีและละเว้นความชั่วพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนามีสาเหตุมาจากจิตใจเป็นส่วนของลำต้นของต้นไม้และลักษณะพื้นฐานทางจิตใจที่เป็นส่วนของรากแก้วของต้นไม้จิตลักษณะทั้ง 8 ประการที่หลอมรวมเป็นลำต้น และรากแก้วของต้นไม้จริยธรรมการพัฒนาเป็นลำดับขั้นตอนที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์เปรียบเหมือนต้นไม้ที่ออกดอกผลงดงามได้ต้องประกอบด้วยรากและลำต้นซึ่งสมบูรณ์แข็งแรงเป็นรากฐานเสียก่อนเป็นไปตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2543) การผลิตดอกออกผล หมายถึง พฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นก็คือ สมรรถนะของครูผู้สอนนั่นเอง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อสมรรถนะบุคลากรครูและค้นหาตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ดังนี้ ปัจจัยจิตลักษณะประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู

## จิตลักษณะ

### แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

#### 1. ความหมายของแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” มาจากคำในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “To move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ

โลเวลล์ (Lovell, 1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ดอมเจน (Domjan, 1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดค้นเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติ คือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

#### 2. แรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล สภาพแวดล้อม ดังนี้

2.1 ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

2.2 ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

2.3 ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

2.4 ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

2.5 ความมุ่งมั่นที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งมั่นไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งมั่นไว้ต่ำ

2.6 การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

2.7 ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

2.8 แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

2.9 พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขาซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปหากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic apperception test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของ McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

3.2 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไป เกินกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับและความปรารถนาที่ทำให้บุคคลทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามและอดทนเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ได้กระทำเพื่อต้องการยอมรับจากสังคมแต่ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง

#### **การมุ่งอนาคตและควบคุมตน**

มิสเชล (Mischel, 1974) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต ว่าหมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล และเล็งเห็นผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความต้องการได้รับผลในอนาคตที่ดีกว่า หรือมากกว่าที่จะได้รับในปัจจุบัน มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติ ตลอดจนควบคุมตนเองให้ปฏิบัติเป็นขั้นตอนตามแผนที่วางไว้ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการในอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในทันที หรือลดบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมา หรือการเพียรพยายามในปัจจุบัน เพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ทำนองเดียวกับอูบล เลี้ยววาริณ (2534) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการรู้จักคิดถึงอนาคต เล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ทั้งที่จะเกิดกับตนเองและสังคมในอนาคต และสามารถควบคุมตนเองให้กระทำ หรืองดเว้นการกระทำบางอย่างได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการได้ และสอดคล้องกับกนกวรรณ อุ๋นใจ (2555) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต คือ การมองสู่อนาคตของบุคคล โดยที่ผู้ที่มีลักษณะ

มุ่งอนาคตจะสามารถคาดการณ์ไกล และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม หาแนวทางแก้ปัญหา และวางแผนดำเนินการเพื่อจะประสบความสำเร็จในอนาคต

เนอมี (Nurmi, 1991) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นลักษณะที่ซับซ้อนที่พัฒนาขึ้น ในตัวบุคคลอย่างเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Future-oriented motives, interests and goals) ขั้นนี้บุคคลจะมีการตั้งเป้าหมาย หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งบุคคลมีอยู่

2. การวางแผน (Future-oriented planning) ขั้นนี้บุคคลจะมีการวางแผนปฏิบัติการ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนแรก มีการตัดสินใจเลือกวิธีการ หรือแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนมีการตรวจสอบว่าวิธีการหรือแนวทางนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ หากพบว่าแผนหรือวิธีการที่เลือกไว้ไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ก็มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเสียใหม่

ดังนั้น จึงสามารถสรุปว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่จะสามารถวางแผนคาดการณ์ไกลเห็นความสำคัญของอนาคตหาแนวทางแก้ปัญหาและหาแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคตรู้จักการอดทนรออย่างเหมาะสมและสามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้อย่างเหมาะสม

### **ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู**

#### **1. ความหมายของทัศนคติ**

ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า ไน้มเอียง ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติ ไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2541) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น



พงศ์ หรดาล (2540) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึก ทำที่ ความคิดเห็น และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยการแสดงออกในลักษณะในทางยอมรับหรือปฏิเสธ

Newstrom and Davis (2002) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึก หรือความเชื่อ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้ตัดสินว่า พนักงานรับรู้สภาวะแวดล้อมของพวกเค้าอย่างไร และผูกพันกับการกระทำของพวกเค้า หรือมีแนวโน้มของการกระทำอย่างไร และสุดท้ายมีพฤติกรรมอย่างไร

Hornby (2001) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ วิธีทางที่คุณคิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง และวิธีทางที่คุณประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณคิดหรือรู้สึกอย่างไร

Gibson (1998) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสิน พฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ต่อวัตถุหรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้สามารถ เรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์

Schermerhorn (1996) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวาง แนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะ แวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมา อย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

## 2. ลักษณะของทัศนคติ

เนื่องจากว่านักจิตวิทยาได้ศึกษาในความหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรกล่าวถึงลักษณะรวม ๆ ของทัศนคติที่ทำให้เกิดความเข้าใจทัศนคติให้ดีขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545) ซึ่งลักษณะของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

- 2.1 ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้
- 2.2 ทัศนคติดีมีลักษณะที่คงทนถาวรอยู่นานพอสมควร
- 2.3 ทัศนคติดีมีลักษณะของการประเมินค่าอยู่ในตัว คือ บอกลักษณะดี-ไม่ดี

ชอบ-ไม่ชอบ เป็นต้น

- 2.4 ทัศนคติทำให้บุคคลที่เป็นเจ้าของพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่หมายของทัศนคติ
- 2.5 ทัศนคติบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับสิ่งของและ

บุคคลกับสถานการณ์ นั่นคือ ทัศนคดีย่อมมีที่หมายนั่นเอง

### 3. องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคติ มีผู้เสนอแนวคิดไว้ 3 แบบ คือ ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบและทัศนคติแบบ 1 องค์ประกอบ (ธีระพร อุวรรณ โณ, 2528) ดังนี้

3.1 ทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive component) ประกอบด้วยความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกชอบ-ไม่ชอบ หรือท่าทางที่ดี-ไม่ดี 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติ

3.2 ทัศนคติแบบ 2 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive component) 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective component)

3.3 ทัศนคติแบบองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว คือ อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

### 4. การเกิดทัศนคติ

การเกิดทัศนคติแต่ละประเภทนั้น จะก่อตัวขึ้นมาและเปลี่ยนแปลงไปได้เนื่องจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยต่าง ๆ ของการก่อตัวของทัศนคติ ไม่ได้มีการเรียงลำดับตามความสำคัญแต่อย่างใด ทั้งนี้เพราะแต่ละปัจจัย ปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่า ขึ้นอยู่กับ การอ้างอิงเพื่อก่อตัวเป็นทัศนคตินั้น บุคคลดังกล่าวได้เกี่ยวข้องกับสิ่งของ หรือ แนวความคิดที่มี ลักษณะแตกต่างกันไปอย่างไร ซึ่ง Newsom and Cullen (1980) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ทัศนคติ และอธิบายว่า การเกิดทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

4.1 พื้นฐานของแต่ละบุคคลหรือเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์ (Historical setting) หมายถึง ลักษณะทางด้านชีวประวัติของแต่ละคน ได้แก่ สถานที่เกิด สถานที่เจริญเติบโต สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ผ่านมาจะเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคล และเป็นปัจจัยนำไปสู่การเกิด ทัศนคติของคนนั้น ๆ

4.2 สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social environment) ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ที่มีต่อกันและกัน เช่น การเปิดรับข่าวสาร กลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับ บุคคล และประสบการณ์

4.3 กระบวนการสร้างบุคลิกภาพ (Personality process) และสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อน (Predispositions) เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล

ดังนั้นทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึภกาคภูมิใจของครูผู้สอนว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่ายกย่องและมีความสำคัญรู้สึกดีเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ รวมทั้งการมีความพยายามที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างใกล้ชิด

### วิธีการและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

รุ่ง แก้วแดง (2546) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรใช้วิธีการต่อไปนี้

1. วิธีการอบรม ณ สถานที่ตั้งโรงเรียนหรือการฝึกอบรมฐาน โรงเรียน (School based training) โดยเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารที่ดำเนินการประสบความสำเร็จมาเป็นวิทยากร เรียกว่าเป็นการเรียนรู้จากโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด (Learning from the best practice)

2. ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

3. ควรจัดทำคู่มือที่อ่านเข้าใจง่ายสำหรับกรรมการสถานศึกษา

4. ควรมีนักวิชาการในพื้นที่เป็นพี่เลี้ยงเพื่อติดตาม ประเมินผลและพัฒนากรรมการสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. รัฐต้องให้การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร

6. ยกย่องให้รางวัลกรรมการสถานศึกษาต้นแบบสังคมได้รู้จัก

ธีระ รุญเจริญ (2547) ได้เสนอวิธีการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. การจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องให้อ่านศึกษา

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะ

3. การบรรยายของวิทยากร

4. การนำเสนอสาระบางประการขณะประชุม

5. การศึกษานอกสถานที่

6. การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7. การวิจัยและพัฒนา

อุทัย บุญประเสริฐ (2547) ได้สรุปความเห็นจากการระดมความคิดของคณะกรรมการสถานศึกษาจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยว่าวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษามีวิธีการ ดังนี้

1. การจัดทำโครงการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาต้นแบบ คือ แสวงหาคณะกรรมการที่ประสบความสำเร็จที่ดี ๆ และประกาศเป็นต้นแบบ
  2. การจัดทำหลักสูตรสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นแบบยืดหยุ่นได้
  3. การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
  4. การจัดชุดเอกสารความรู้ให้ศึกษา เช่น ความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่ ความรู้เรื่อง การปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น
  5. การสร้างเครือข่ายคณะกรรมการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยในระยะแรกอาจทำ ในอำเภอ ระดับจังหวัด ค่อย ๆ ขยายวงออกไปเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  6. การจัดให้มีการย่องย่องเชิดชูคณะกรรมการและชุมชนที่ทำงานประสบความสำเร็จ เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้รับรู้และเป็นกำลังใจให้คณะกรรมการที่ประสบความสำเร็จ การจัด เข้าค่ายเพื่อให้กรรมการบางส่วนได้มาทำงานร่วมกัน ได้เรียนรู้ร่วมกันในบางเรื่องบางโอกาส
  7. การกำหนดให้ครูต้องให้ข้อมูลกับคณะกรรมการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากมีกรรมการจำนวนมากจะหาว่าไม่ค่อยได้รับรู้ข้อมูลข้างสารจากโรงเรียน และจากครู
  8. การจัดทำเป็นเอกสาร ควรเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่าย รูปแบบง่าย ๆ ช่วยให้กรรมการใช้ ประกอบการเรียนรู้และปฏิบัติหน้าที่
  9. ในฐานะกรรมการสถานศึกษา การสร้างความตระหนักความเข้าใจในเรื่อง คณะกรรมการ ความตระหนักต่อประชาคม โรงเรียนและชุมชน แสดงถึงมูลเหตุที่มาหรือทำไม ต้องมีกรรมการ บทบาทของคณะกรรมการ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นและความคาดหวังที่ต้องการ เป็นต้น
  10. การจัดทำรายการเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ ที่มีโอกาสทำได้ เช่น สื่อวิทยุ โทรทัศน์ วิทยุชุมชน ซึ่งสาระความรู้ความเข้าใจจะถึงตัวของชาวบ้านได้
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2551) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมีวิธีการมากมายที่ครูสามารถ นำมาเป็นเครื่องมือการพัฒนาและที่องค์กรต่าง ๆ มักใช้กัน ได้แก่
1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน (OJT: On the job training)
  2. การสอนงาน (Coaching)
  3. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
  4. การหมุนเวียนงาน (Job rotation)
  5. การทำกิจกรรม (Activity)
  6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning)
  7. การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting)
  8. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา (Meeting and seminar)

9. การศึกษาต่อ (Continuous studying)
10. การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)
11. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment)
12. การเพิ่มปริมาณงาน (Job enlargement)
13. การเฝ้าติดตาม (Job shadowing)
14. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556) กล่าวว่า iva แนวทางการพัฒนาสมรรถนะนั้น สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่อง ตามสถานการณ์ ซึ่งทุกวิธีการมีกระบวนการดำเนินการเป็นขั้นตอน ส่วนการใช้วิธีการแบบใด นั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ปัญหาในหน่วยงาน งบประมาณ พื้นฐานของบุคลากร สมรรถนะของวิทยากรและข้อจำกัดอื่น ๆ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 9 ประการ ดังนี้

1. ให้ครูได้เรียนรู้ตามคู่มือปฏิบัติงาน
2. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง
3. จัดให้มีการฝึกอบรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
4. ให้ครูร่วมศึกษาคูงานกับหน่วยงานที่ปฏิบัติ
5. จัดเวทีเสวนาให้กับครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. ให้การศึกษาต่อ
7. ฝึกให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อใช้พัฒนาการสอน
8. จัดให้มีการสุนทรียสนทนาเพื่อเป็นการพัฒนาการสอนของครู
9. นิเทศครูให้ได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้

### สมรรถนะหลักของบุคลากรครู

“ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินจะต้องมุ่งปฏิบัติภาระทั้งปวงด้วยความอดุสาหะเพ่งพินิจ ใช้ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด และความรับผิดชอบ ชั่วดี เป็นเครื่องวิจัย วิจาร์ณั ปรับปรุงตัว ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ งานที่ทำจึงสำเร็จผลสมบูรณ์ และก่อเกิดประโยชน์ที่พึงประสงค์ เป็นความเจริญมั่นคง ทั้งแก่ตน แก่งาน และแก่ส่วนรวมพร้อมทุกส่วน” พระบรมราโชวาทของพระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ข้าราชการ พลเรือน เนื่องในวโรกาสวันข้าราชการ พลเรือน ปี พ.ศ. 2549 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2549 จะเห็นได้ว่า ข้าราชการไทยเป็นกลไกสำคัญ ในฐานะผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินในการนำ

นโยบายของรัฐ และภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จการทำงานจะต้องยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ และความสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชน ผู้รับบริการ เพราะเป้าหมายของการบริหารราชการ คือ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

### การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) อธิบายว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้คุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1. ความเป็นมาของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปฏิรูปราชการกำลังเป็นเรื่องที่รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจมากเนื่องจากการรับรู้ข่าวสารของประชาชนทั่วโลกเป็นไปอย่างกว้างขวาง มีผลให้ความต้องการบริการของประชาชนได้รับการยกระดับสูงขึ้น ความล่าช้า ความไม่สะดวก และคุณภาพการบริการของรัฐเป็นปัญหาที่รัฐบาลทุกประเทศกำลังเร่งปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ประเด็นปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการปฏิรูป ได้แก่ การบริการของรัฐที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างทันการดำเนินงานล่าช้า ชับซ้อน ไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับการให้บริการของภาคธุรกิจเอกชนมีกฎระเบียบบุงรั้ง ไม่ยืดหยุ่น ระบบทำงานไม่โปร่งใสและไม่สามารถแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง (จิระ งามศิลป์, 2550)

2. แนวความคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในอดีตการบริหารงานของรัฐจะเน้นที่การบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ทรัพยากรต่าง ๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานคือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐานแต่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน (จิระ งามศิลป์, 2550) โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ/ งานเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ ต้องการของทุกโครงการในองค์กรนั้นให้สอดคล้องกันไป ในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key performance indicators-KPI) ใว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร การวัด

ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวในการชี้คีย์ในการบริหารและสนับสนุน ทรัพยากรระดับล่างอย่างเหมาะสมการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ค่าตอบแทน ตามผลงาน ตลอดจนจนถึงการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นแบบตรงตามความต้องการของลูกค้า คือ ประชาชน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารที่ได้มาอย่างประหยัด (Economy) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความประหยัด (Economy) คือ การใช้ทรัพยากร น้อยที่สุดในการผลิตโดยใช้ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ทรัพยากรในการผลิตด้วยราคาที่ต่ำ ที่สุดความมีประสิทธิภาพ คือ การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับผลผลิต (Output) ได้แก่การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของโครงการ สอดคล้องกับ สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ (2549) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ความมุ่งมั่น จะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายความรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก โคตรและท้าทาย สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) สมรรถนะด้านการทำงานให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving result) การบริหารการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันการณ์ตามแผน และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของ ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ คือ มุ่งที่ผลผลิตหรือผลงาน ที่ตั้งเป้าไว้พร้อมทั้งผลลัพธ์ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผลผลิตงานทุกอย่างจะต้องมีกำหนดเวลาแล้วเสร็จ เพื่อให้ผู้ทำเกิดความรู้สึกรับผิดชอบที่จะต้องทำให้เสร็จตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2548) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ประกอบด้วย มาตรฐาน 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1) สามารถแสดงความมุ่งมั่นและการกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติราชการได้ 2) สามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีเยี่ยม 3) สามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) สามารถกำหนดแผนและปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย และ 5) สามารถ คำนวณผลได้ผลเสียโดยชัดเจน สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2549) อธิบายว่า สมรรถนะ ของครู ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถกำหนด วางแผน ปฏิบัติ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน สรุปล การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถวางแผน

การปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน ยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเหมาะสม ปฏิบัติงานในหน้าที่ในหน้าที่อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

### การบริการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) อธิบายว่า การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องคุณภาพการให้บริการที่ดีขึ้น คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 มีมติกำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องดำเนินการ ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่อประชาชนลงร้อยละ 30-50 ตามที่ สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเสนอ โดยให้เลือกระบบงานหลัก จำนวน 3-5 กระบวนงาน มาดำเนินการก่อนในปี พ.ศ. 2546 แล้วขยายผลการดำเนินงานให้ครบทุกกระบวนงานภายใน ปี พ.ศ. 2550 ซึ่งการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการถือเป็นเครื่องมือของการปฏิบัติ หน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพกับประชาชนผู้ขอรับบริการ การบริการ (Service) หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล หรือองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการบุคคลอื่นและก่อให้เกิดความพึงพอใจจากผลการกระทำ นั้น การบริการในภาษาอังกฤษ คือ Service หมายถึง การกระทำที่เป็นไปเพื่อ ความช่วยเหลือ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ในลักษณะของการปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ใกล้ชิด อบอุ่น มีไมตรีจิต การบริการที่ดีย่อมมีผลดีต่อการปฏิบัติงาน ความล้มเหลวในการบริการจะเป็นผลเสียหาย อย่างร้ายแรง หากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การให้บริการที่ดีและมีคุณภาพอาศัยเทคนิค กลยุทธ์ทักษะที่ทำให้ชนะใจผู้รับบริการ หลักพื้นฐานของการบริการทำให้ผู้รับบริการพอใจ อย่าให้ผู้รับบริการอยู่นานเกินไป อย่าทำผิดพลาดจนผู้รับบริการเดือดร้อนสร้างบรรยากาศของ หน่วยบริการทำให้ผู้รับบริการเกิดความคุ้นเคย เตรียมความสะดวกให้พร้อมการสร้างวัฒนธรรม ใหม่ในการบริการ มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนปรับตัวให้ทันสมัย คำนี้ถึงผลลัพธ์ มากกว่าวิธีการ ลดความเป็นทางการในการประสานงาน สอดคล้องกับสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) สมรรถนะด้านการมีจิตมุ่งบริการ (Customer service orientation) ความมุ่งมั่นในการให้บริการ ช่วยเหลือเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์กับ ผู้รับบริการ โดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้อง สนองความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ



อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) สมรรถนะด้านจิตมุ่งบริการ (Service mind) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) การมุ่งเน้นให้บริการแบบโปร่งใสหมายความว่าทุกคนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มุ่งเน้นความเสมอภาค และต้องตระหนักว่าข้าราชการมีหน้าที่ให้บริการประชาชน สอดคล้องกับ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2548) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ประกอบด้วย มาตรฐาน 2 การบริการที่ดี

- 1) สามารถให้บริการที่เป็นมิตร 2) สามารถสื่อสารข้อมูลได้ชัดเจน 3) สามารถเต็มใจช่วยเหลือ
- 4) มีความเอื้อเฟื้อแสดงน้ำใจ 5) มีความเข้าใจความต้องการที่แท้จริง 6) สามารถร่วมวางแผน

เป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการวางใจ เช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ (2549) สมรรถนะในการบริการที่ดี คือ สามารถส่งเสริม สร้างระบบการให้บริการ การให้บริการที่เป็นมิตร

สรุป การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการก่อนสร้างระบบการให้บริการ มีความสามารถในการจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ มีความตั้งใจ เต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ มีการประเมินผลการให้บริการ มีการนำผลลัพธ์จากการให้บริการมาปรับปรุง พัฒนา การให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### การพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) อธิบายว่าการพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการพัฒนาตนเอง 4 ประการ 1) สามารถบริหารจัดการตนเองได้ดี 2) มีความผูกพันต่อองค์กร 3) เสริมสร้างศักยภาพ 4) มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม หลักการพัฒนาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3 หลักการ ได้แก่ ความพอประมาณ มีเหตุผล มีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีมี 2 เงื่อนไข ได้แก่ ความรอบรู้และคุณธรรมกระบวนการในการพัฒนาตนเอง สำรวจตนเอง วิเคราะห์หาสาเหตุความสำเร็จ หรือความล้มเหลวที่ประสมมาวิเคราะห์ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยมในการทำงาน วางแผนฝึกอบรมตนเอง กำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการ ฝึกฝนตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขวิธีการในการพัฒนาตนเอง มีหลายวิธีวิธีการเพื่อนช่วยเพื่อน วิธีการ

เลียนแบบการศึกษาด้วยตนเองการเรียนรู้จากประสบการณ์การใช้กัลยาณมิตร สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) สมรรถนะด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and flexibility) การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับ สถานการณ์ บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กร สามารถทำความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2549) สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้ เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานต้องทำงาน อย่างมืออาชีพ คือ มีความรู้ความ สามารถในวิชาชีพของตนอย่างชนิดรู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง ไม่รู้เพียง ผิวเผิน ต้องมีความสามารถในการวางแผน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2548) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 1) มีความสนใจใฝ่รู้ในสาขาอาชีพของตน 2) รอบรู้เท่าทันเหตุการณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ 3) นำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้ กับการทำงาน 4) รักษาและประยุกต์ความรู้ความเชี่ยวชาญทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ 5) สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในองค์กร สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2549) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง 1) มีความสนใจใฝ่รู้ พัฒนาในสาขาอาชีพของตน 2) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหว 4) สามารถประมวล นำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร การศึกษา

ในการพัฒนาตนเองนั้น ควรมีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึง ความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การศึกษาเล่าเรียน และการเป็นอยู่ของตนเอง และผู้อยู่ในความดูแลตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้ง การปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้นด้วย

ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การศึกษาเล่าเรียนและการเป็นอยู่ของตนเองและผู้อยู่ในความดูแล ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ในเวลาที่กำหนด ยอมรับผลการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้นด้วย

นัยนา จันทมิตร (2547) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ และละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจไม่ว่าจะกระทำผิดหรือถูกไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้นโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรค และความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างดีตามความสามารถของบุคคลนั้น

มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อถือกำเนิดขึ้นมาก็ย่อมมีสถานภาพของตนติดตามมาด้วย สถานภาพและบทบาทของคนในสังคมจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกัน ซึ่งการกำหนดบทบาทของสังคมจะกำหนดพฤติกรรมและความรับผิดชอบของคนในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่พึงมีต่อตนเอง มีดังนี้ คือ

1. ความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อตนเอง วิเคราะห์และพิจารณาส่วนดีและส่วนเสียของตนอย่างมีเหตุผล ตรงไปตรงมา ยึดถือหลักความถูกต้องกระทำกรใด ๆ โดยไม่ยึดเอาประโยชน์ของตนเป็นใหญ่ รักษาดีจะเวลา และมีความเสมอต้นเสมอปลาย
2. ความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีความกล้าหาญยอมรับผิดเมื่อตนเองพลาด แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตน รักษาระเบียบวินัยและเคารพในสิทธิของตนและผู้อื่น
3. ความอดทน เพียรพยายาม ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคในการทำงาน ระลึกลู่เสมอว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น อดทนต่อความเขี้ยววนของสิ่งแวดล้อม มุ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานภาพของตนให้ดีที่สุด
4. มานะบากบั่น หมั่นศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าหาประสบการณ์ใหม่ ๆ พร้อมทั้งฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ และสามารถนำมาประกอบกับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติจนเกิดผลดีต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม
5. ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อคนในครอบครัว ตลอดจนไปถึงเพื่อนบ้านเพื่อให้มีความความสุขและไม่ตรีจิตที่ดีต่อกัน

สรุป การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ได้แก่ มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เลือกรวิพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ มีความสามารถในการติดตาม

ความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ มีความสามารถในการเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมมีความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

### การทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) สมรรถนะด้านการประสานสัมพันธ์ (Collaborativeness) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร โดยสร้างความเคารพความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2549) สมรรถนะด้านความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในทีม สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) การทำงานเป็นทีม หมายถึง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมคิดร่วมทำงานกับผู้อื่นในลักษณะทีมงาน ร่วมกันรับผิดชอบ ไม่เอาดีแต่ผู้เดียว ไม่ปกปิดการรับรู้ และเพื่อแผ่ความรู้ให้ผู้ร่วมงาน มีการให้อภัยเมื่อมีการพลาดพลั้งต่อกันคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2548) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะความร่วมแรงร่วมใจ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของตนให้สำเร็จลุล่วง 2) การผูกมิตรและการให้ความร่วมมือต่อส่วนรวม 3) การรับฟังความเห็นและประสานสัมพันธ์ 4) การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน 5) การรวมพลังสร้างความสามัคคีในทีม กระทรวงศึกษาธิการ (2549) กล่าวว่า สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม จะต้องเป็นผู้สร้างทีมที่ดี

สรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ มีความสามารถในการวางแผนงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการยอมรับข้อตกลงของทีมงานมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน มีความเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ สามารถ

ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย มีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

### จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2549) อธิบายว่า สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Moral and integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง เป็นคนมีศีลธรรม ประพฤติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ วาจาสุภาพ แต่งกายสุภาพเรียบร้อย ไม่ประพฤติเสื่อมเสีย สอดคล้องกับ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2548) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะ ด้านจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความมีสัจจะเชื่อถือได้ 3) ความยึดมั่นในหลักการ 4) การธำรงความถูกต้อง 5) การอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักให้ประสบความสำเร็จ โดยมี ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีสัจจะเชื่อถือได้ ความยึดมั่นในหลักการ การธำรงความถูกต้อง และการอุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าในระบบราชการไทย ได้มีการนำเอาสมรรถนะ (Competency) มาปรับคุณภาพของข้าราชการไทย ส่งเสริมให้ข้าราชการไทยสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับข้าราชการไทยเป็นอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมากที่สุด มีศักยภาพ (Potential) และสมรรถนะ (Competency) ดีที่สุด ดังนั้น สรุปได้ว่า สมรรถนะบุคลากรครู มีดังนี้

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

#### 1. เพศ

การปฏิบัติงานของแต่ละคนในองค์กรย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันไปตามสภาพงาน และเพศ เกณฑ์ความแตกต่างในเรื่องไม่ได้หมายความว่าเมื่อถือความแตกต่างเรื่องนี้เป็นเกณฑ์แล้ว ผู้ที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็จะคิดเหมือนกับบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันทั้งหมด และจะต้องคิดต่างไปจากบุคคลที่เป็นเพศตรงข้ามในความเป็นจริงแล้วไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็อาจคิดเหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องผู้ชายบางคนก็อาจคิดเหมือนผู้หญิงได้ แต่เมื่อเทียบฐานะโดยรวมแล้วบุคคลทั้งสองเพศมีฐานะทางวัฒนธรรมและสังคมแตกต่างกัน จึงทำให้มีหลักฐานเชื่อได้ว่าความคิดเห็นของแต่ละเพศได้แยกเป็นสองฝ่ายในเรื่องใหญ่ ๆ ได้หลายเรื่อง ดังนั้น จึงถือเอาความแตกต่างเรื่องนี้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (สวัสดี สุขนธรังษี, 2525) สำหรับตัวแปรด้านเพศมีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน เช่น ขจิตต์ อยู่นอง (2551) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโรงเรียนประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าสมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจโรงเรียนประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ระหว่างเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พรพิศ อินทะสุระ (2551) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า เพศเป็นตัวแปรที่หลายท่านให้ความสำคัญและส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมิชวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงนำตัวแปรด้านเพศมาศึกษา

#### 2. ระดับการศึกษา

วุฒิการศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น เจตคติ และทักษะต่าง ๆ การพัฒนาตนให้เป็นครูที่ดีนั้น ต้องมีการเรียนรู้และศึกษาเพิ่มเติมให้สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และการพัฒนาการงานอาชีพที่ก้าวหน้าจำเป็นต้องศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและการพัฒนาการงานอาชีพที่ก้าวหน้าจำเป็นต้องศึกษาในระดับที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของกันยา สุวรรณแสง (2552) ได้กล่าวถึงการศึกษาอบรมว่ามีอิทธิพลทำให้คนเราแตกต่างกัน หรือมีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ คนที่ได้รับการศึกษาที่ดี จะเป็นคนที่มีคุณภาพ คนที่ขาดโอกาสศึกษาความสามารถทางสติปัญญา

สรุป วุฒิการศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น เจตคติ และทักษะต่าง ๆ การพัฒนาตนให้เป็นครูที่ดีนั้น ต้องมีการเรียนรู้ และศึกษาเพิ่มเติมให้สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่สูงขึ้น และการพัฒนาการงานอาชีพที่ก้าวหน้าจำเป็นต้องศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและ การพัฒนาการงานอาชีพที่ก้าวหน้าจำเป็นต้องศึกษาในระดับที่สูงขึ้นด้วย

### 3. ประสบการณ์การในการทำงาน

ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดแยกออกจากกันไม่ได้ ประสบการณ์เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และในเวลาเดียวกันนั้น ผลจากการเรียนรู้ทำให้คนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ แต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์ที่ดีพอ จึงทำให้บุคคลได้เรียนรู้ต่างกัน ฉะนั้นคนเราจึงมีความแตกต่างกัน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) เสนอว่าประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจาก ประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจต่าง ๆ ต่อไป บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นย่อมมีความชำนาญ มีความผูกพันต่อ อาชีพและองค์กรด้วย นอกจากนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2533) กล่าวว่า ประสบการณ์ทำให้มนุษย์ มีโอกาสได้เรียนรู้ทำความเข้าใจมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นผลให้เกิด ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากย่อมเห็นและเข้าใจจุดอ่อน ข้อบกพร่องและปัญหาต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนได้ดี และมีโอกาสในการแก้ไขจุดอ่อนและปัญหาต่าง ๆ ทำให้ มีความชำนาญ เชี่ยวชาญในการสอนมากขึ้น และผลการศึกษาของหลายคน พบว่า ประสบการณ์ ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนของนักเรียน เช่น Newman and Cullen (1980) ได้ศึกษาประสบการณ์ของครูที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการสอนหลายปีจะสามารถเพิ่มคะแนนการอ่าน และเลขคณิตของนักเรียนที่ตนสอนได้มากกว่า ผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เช่นเดียวกับ Bridge, Judd and Moock (1979) ได้อธิบายว่า โดยทั่วไปแล้วประสบการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปว่า ประสบการณ์ในการสอนของครู หมายถึง ระยะเวลาที่คิดเป็น จำนวนปีในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยนับเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพจนกระทั่งถึงเวลาปัจจุบัน

### ปัจจัยด้านจิตลักษณะ

ปัจจัยด้านจิตลักษณะนั้น มีทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. การได้รับการพัฒนาความรู้

การได้รับการพัฒนาความรู้ (Self-development) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการหาตัวเอง การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตัวเอง การกำหนดเป้าหมายในชีวิต การกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายรวมถึงการจัดทำแผนการดำเนินชีวิตที่เป็นรูปธรรม เป็นการพัฒนาจิตใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในชีวิตของคน ซึ่งคนที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาแบบนี้ก็คือ ตัวครู แล้วผู้ที่ได้รับประโยชน์ในลำดับต่อมาก็คือ โรงเรียน ในที่นี้จะเน้นการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะ และพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออก ผู้วิจัยจึงพิจารณาปัจจัยการพัฒนาตนเองของครูโดยวัดจาก ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2539) กล่าวว่า คุณลักษณะใฝ่รู้ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นสนใจ ใฝ่ใฝ่ คิดค้น แสวงหา ความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการจำแนกเปรียบเทียบและวิเคราะห์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ภัทรา นิคมานนท์ (2543) กล่าวว่า ความใฝ่รู้ หมายถึง การศึกษาหาความรู้วิทยาการ สมัยใหม่ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542) กล่าวว่า ความใฝ่รู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้ อย่างกว้างขวางและเพียงพอกับโอกาสที่จะสามารถทำงานได้ และเพื่อจะได้ประโยชน์จากโอกาสทางการศึกษาที่มีให้ตลอดชีวิต

กรมวิชาการ (2539) ให้ความหมาย ความใฝ่รู้ คือ การแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เป็นการเพิ่มพูนสติปัญญา ทำให้คนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบ และมั่นใจในตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงพฤติกรรมบ่งชี้ของบุคคลที่แสดงออกถึงการมี คุณลักษณะความใฝ่รู้ ไว้ดังนี้

1. ความชอบและความชื่นชมและคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ
2. ความคิดสร้างสรรค์ ความใฝ่ฝันและจินตนาการ
3. การแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ชอบศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ
4. ความกระตือรือร้น ความอยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกตสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว
5. ความตั้งใจ การเอาใจใส่ ทำให้ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ



6. ความกล้า ความริเริ่มและการตัดสินใจ
7. ความเพียรพยายาม ขยัน มุ่งมั่น บากบั่น มีสมาธิในการทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อ
8. ความสนุกสนานในการเรียนและการทำงาน
9. ชอบอ่านหนังสือ ฟังข่าวสาร และสะสมภาพเกี่ยวกับความรู้
10. เป็นคนช่างสังเกต ช่างคิด ช่างสงสัย ชอบซักถาม มีเหตุผล
11. เป็นคนมีความทะเยอทะยานมีความอดทน
12. เป็นคนทำงานอย่างมีระบบ

พูนสุข อุคม (2556) กล่าวว่า ความใฝ่รู้ของครู หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความต้องการของตนเองที่จะแสดงหาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ตนเองยังไม่รู้ หรือสิ่งที่รู้แล้ว แต่ยังไม่กระจ่าง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบและการพัฒนาวิชาชีพครู

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความใฝ่รู้ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่คิดค้น เสาะแสวงหาความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ด้านต่าง ๆ เพื่อจะเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## 2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ทักษะคิด ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ จึงเกิดปัญหาว่าควรจูงใจทีมงานในองค์กรให้ทำงานด้วยรูปแบบใด เพื่อให้เขาเหล่านั้นทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพอใจในงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องรู้และเข้าใจถึงวิธีการและรูปแบบ ในการจูงใจของทีมงานในองค์กร

2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยทั่วไปความหมายในด้านการจูงใจประกอบด้วย คำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา (Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอ ๆ

โลเวลล์ (Lovell, 1980) ให้ความหมายของความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ดอมเจน (Domjan, 1996) อธิบายว่าความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ร่างกายและจิตใจ (ระบบ/สิ่งมีชีวิต) ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดัน โดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้ มีคำหลายคำซึ่งเกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่างใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (Need) ความพยายาม (Striving) ความปรารถนา (Desire) แรงขับ (Drive) ความทะเยอทะยาน (Ambition) เป็นต้น

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่มาจากคำภาษาละติน ที่ว่า Movere ซึ่ง หมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walter, 1978) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อม (Schiffman & Kanuk, 1991)

จากคำอธิบายและความหมายที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้นที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อผลของงานผลของการศึกษาเล่าเรียน รวมถึงผลของการทำกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่าง แรงจูงใจจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา หรือ ครู ผู้ปกครอง จำเป็นต้องรู้ว่า อะไรคือแรงจูงใจ ที่จะผลักดันหรือทำให้พนักงาน นักเรียน หรือผู้ที่ถูกจูงใจ สามารถปฏิบัติสิ่งเหล่านั้นได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนแต่ละคน ก็มีการตอบสนองต่องานและวิธีการที่แตกต่างกันไป การจูงใจจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งเราสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจได้ดังนี้ (Schiffman & Kanuk, 1991)

2.2.1 พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2.2.2 ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน ให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

2.2.3 การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคล กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อค้นพบที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นก็มักจะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายาม แก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบ แนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

2.2.4 บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิด ความเจริญก้าวหน้า การที่มุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มี จรรยาบรรณในการทำงาน (Work ethics) ผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความ รับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ โดยผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

### 2.3 ประเภทของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ประเภทดังนี้

2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็น สิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจการมองเห็น คุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวร เช่น ความสำเร็จที่เห็นองค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การและ องค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงาน ก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็น สิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจ ดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

สรุป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งผลักดันตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจการมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการเพื่อตอบสนอง สิ่งจูงใจ

### 3. การมุ่งอนาคตและและควบคุมตน

ในกลุ่มเด็กเยาวชนที่มีความคิดกว้างไกล รู้จักการมองอนาคต มักจะเป็นกลุ่มที่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองไปได้ดี ดังนั้น การพัฒนาเด็กเยาวชนให้รู้จักการมุ่งอนาคตย่อมเป็นอีกเป้าหมายหนึ่งที่ควรให้ความสนใจ

มิสเชล (Mischel, 1974) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล และเล็งเห็นผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความต้องการได้รับผลในอนาคตที่ดีกว่า หรือมากกว่าที่จะได้รับในปัจจุบัน มีการวางแผนเพื่อปฏิบัติ ตลอดจนควบคุมตนเองให้ปฏิบัติเป็นขั้นตอนตามแผนที่วางไว้ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการในอนาคต สำหรับลักษณะของการมุ่งอนาคตนั้น ซีกินเนอร์ (Seginer, 1991) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการมองอนาคต ในการวางแผน และการจัดการเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมการอดได้ รอได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลที่ใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยที่จะได้รับในทันที หรือคบจำกัดความต้องการในปัจจุบันของตน เพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมาหรือการเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ทำนองเดียวกับอุบล เลี้ยววาริณ (2534) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการรู้จักคิดถึงอนาคต เล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล ทั้งที่จะเกิดกับตนเองและสังคมในอนาคต และสามารถควบคุมตนเองให้กระทำหรืองดเว้นการกระทำบางอย่างได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการได้ และสอดคล้องกับกนกวรรณ อุ๋นใจ (2555) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต คือการมองสู่อนาคตของบุคคล โดยที่ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะสามารถคาดการณ์ไกล และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม หาแนวทางแก้ปัญหา และวางแผนดำเนินการเพื่อจะประสบความสำเร็จในอนาคต

#### พัฒนาการของการมุ่งอนาคต

ซีกินเนอร์ (Seginer, 1991) ได้กล่าวว่า การมุ่งอนาคตเป็นลักษณะที่ซับซ้อนที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลอย่างเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมาย (Future-oriented motives, interests and goals) ในขั้นนี้บุคคลจะมีการตั้งเป้าหมาย หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งบุคคลมีอยู่

2. การวางแผน (Future-oriented planning) ในขั้นนี้บุคคลจะมีการวางแผนปฏิบัติการ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนแรก มีการตัดสินใจเลือกวิธีการ หรือแนวทางที่เหมาะสม ตลอดจนมีการตรวจสอบว่าวิธีการหรือแนวทางนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ หากพบว่าแผนหรือวิธีการที่เลือกไว้ไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายได้ ก็มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเสียใหม่

3. การดูความเป็นไปได้ (Evaluation of the future) เป็นขั้นการประเมินถึงความเป็นไปได้ของจุดมุ่งหมายหรือความต้องการในอนาคต ตลอดจนแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้ว่าจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผลตอบแทนที่ได้รับจากกระบวนการนี้จะส่งผลต่อการมีลักษณะมุ่งอนาคตของบุคคล กล่าวคือ หากสิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลเป็นไปตามที่คาดหวังหรือต้องการ บุคคลก็จะมีลักษณะมุ่งอนาคตเพิ่มมากขึ้น แต่หากว่าสิ่งที่คาดหวังไว้ไม่เกิดขึ้น บุคคลก็จะขาดความเชื่อมั่นในอนาคต

สรุป ลักษณะมุ่งอนาคต นั้นจะเกิดจากการสะสมการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตของบุคคล ทั้งจากการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา การเลียนแบบ ตลอดจนสื่อมวลชน และลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางสังคมของบุคคล ตลอดจนวัฒนธรรมและครอบครัว รวมทั้งต้องอาศัยความสามารถทางด้านสติปัญญาและการรู้การคิดประกอบด้วย

#### 4. ทักษะต่อการประกอบวิชาชีพครู

คุณภาพของความเป็นครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ปัจจัยสำคัญเบื้องต้นประการหนึ่งก็คือ ความศรัทธาในอาชีพครูความศรัทธานี้จะเป็นรากฐานที่จะช่วยให้การประกอบอาชีพครูเป็นไปได้อย่างมีความสุข และก่อประโยชน์ให้กับผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย คือ ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต ความศรัทธาในอาชีพครูเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังเพื่อให้เกิดความศรัทธาที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์เครื่องช่วยในการสร้างความศรัทธาที่ถูกต้องก็คือ หลักศาสนาที่ดีนั่นเอง (ปัญญาพล จำสัจจา, 2556)

ครู คือ ผู้สร้างความเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์ ความสมบูรณ์ที่เกิดจากการให้อาหาร คือ การให้ชีวิต ความสมบูรณ์นี้เกิดจากการให้ความรู้ความฝึกฝน คือ การให้ประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการขัดเกลาให้กระบวนการทางความคิดของเด็กและเยาวชนของชาติคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น อีกทั้งเป็นคนดีมีคุณธรรมดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การที่จะประกอบอาชีพครูให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูจะต้องศึกษาหาความรู้และพัฒนาในด้านวิชาการตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความเป็นผู้มีคุณสมบัติของครูที่ดีเช่น (อนงค์ลักษณ์ เจริญมาก, 2557)

1. มีจิตเมตตา แสดงความเอื้ออาทร สนใจทุกข์ยากนักเรียนนักศึกษาเป็นประจำสม่ำเสมอ
2. ช่างสังเกต เอาใจใส่นักเรียนนักศึกษาติดตามความเป็นไปของนักเรียนนักศึกษา

อยู่เป็นนิจ

3. มีท่าที่เป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใสอารมณ์ดีมีความเป็นกันเองกับนักเรียนนักศึกษาทุกคน
4. รับฟังและเข้าใจความคิด ความต้องการของนักเรียนนักศึกษา
5. มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งรอบตัว มองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขัน
6. มีปฏิภาณไหวพริบทันต่อเหตุการณ์และมีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง
7. เป็นคนอดทนใจเย็น ใจกว้างและยอมรับข้อผิดพลาดทั้งของตนเองและผู้อื่นได้
8. แสดงความยินดีและเต็มใจช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษาที่มีปัญหาโดยไม่คิดหวังสิ่งตอบแทน

9. ยอมรับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข  
สรุปเห็นได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ และมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและในหนึ่ง  
แนวทางนั้น คือ ให้พัฒนา ครูยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ถ้าในวงการการศึกษาของไทยมีครูที่มีจิตสำนึก มีจิตวิญญาณของความเป็นครู  
มีการพัฒนาด้านความรู้และมีลักษณะการเป็นครูที่ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีประกอบกับ  
ปัจจุบันครูได้รับการพัฒนาให้มีวิพยะฐานะ มีเงินค่าตอบแทนอันจะส่งผลให้การดำรงชีวิตของครู  
มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผล  
สมรรถนะครูสายผู้สอน อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะครูสายผู้สอนอยู่ในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ภายในปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกตัว ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการมุ่งอนาคตควบคุมตน และเมื่อพิจารณา  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนและ  
แปรสมรรถนะครูสายผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
ทุกตัว ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

กนิษฐา คุณมี, ธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก และศุภชัย จันทร์งาม (2557) ได้ศึกษาความต้องการ  
พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุบลราชธานี เขต 1-5 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการพัฒนา ผู้เรียนและสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และวิธีการ ที่ควรใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน คือ กรณีศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเอง คือ การฝึกอบรม ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนคือการระดมสมอง ด้านการออกแบบการเรียนรู้ คือ การระดมสมอง ด้านการทำงาน คือ การประชุมกลุ่มย่อย และด้านการให้บริหารที่ดี คือ การเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ

เมธัส วัลแอะละ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอน ศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามประกอบ ไปด้วย ความรู้ ทักษะ มโนทัศน์แห่งตน บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และเจตคติ โดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านมโนทัศน์แห่งตนและทักษะตามลำดับ ส่วนการทดสอบ ความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรด้านต่าง ๆ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการสอน โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม และการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน ส่วนวุฒิการศึกษา สามัญมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการสอน โรงเรียนสามัญ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ครู และการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลา ในการสอน โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม วุฒิการศึกษาด้านศาสนาอิสลามมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ระยะเวลาการสอน โรงเรียนสามัญ อายุมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ แต่มีความสัมพันธ์ ทางลบกับความมั่นคงในการทำงาน ระยะเวลาในการสอนศาสนาอิสลามมีความสัมพันธ์ทางลบกับ พฤติกรรมผู้บริหารและความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยัง พบว่า การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติ หน้าที่ครูมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมผู้บริหาร ส่วนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับ สมรรถนะโดยรวม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้  $Y = 0.91 + 0.319$  (ความรับผิดชอบ)  $+ 0.284$  (ความพึงพอใจในการทำงาน)  $+ 0.129$  (ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน)  $+ 0.063$  (การฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน) และสามารถเขียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้  $Z = 0.415$  (ความรับผิดชอบ)  $+ 0.375$  (ความพึงพอใจในการทำงาน)  $+ 0.181$  (ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน)  $+ 0.098$  (การฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน)

พูนสุข อุคม (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่า 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ ด้านการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการจัดการชั้นเรียน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน ภาระงานของครู การพัฒนาตนเองของครู ความพร้อมด้านวิชาการของสถานศึกษา บรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และความพร้อมของนักเรียน 2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ พบว่า 2.1) ประสบการณ์ในการสอน และการพัฒนาตนเองของครูมีอิทธิพลทางตรง แต่ภาระงานของครูมีอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านการพัฒนาตนเองของครูต่อสมรรถนะด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการจัดการชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ความพร้อมด้านวิชาการของสถานศึกษา บรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และความพร้อมของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลการกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้มากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองของครู รองลงไป คือ ประสบการณ์ในการสอน และภาระงานของครู ตามลำดับ โดยครูผู้สอน ควรจะพัฒนาตนเองเรื่อง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การใช้/ การพัฒนาสื่อ การวัดและประเมินผล และควรได้รับการพัฒนาเรื่อง การเป็นผู้นำทางวิชาการ การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และการประชาสัมพันธ์ผลงานครูและผู้เรียน และ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ พบว่า หน่วยงานทั้งระดับ สพฐ. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา (สพป./ สพม.) และระดับสถานศึกษา ควรมีรูปแบบหรือวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครูโดยกำหนดนโยบาย การปฏิบัติ การนิเทศ การประเมิน และการนำผลการประเมินไปใช้อย่างจริงจัง เป็นระบบชัดเจน และเป็นรูปธรรม (ค่านึงถึงการมีชีวิตรอดจากเหตุการณ์การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย) ซึ่งจะส่งผลการพัฒนา คือ ครูที่เทียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู และผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการอย่างแท้จริง

ณัฐสุริย์ หวังสถิตวงษ์ (2547) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสำนักงานคณบดีในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐผลการวิจัยพบว่า คณบดีและหัวหน้าสำนักงานคณบดีต้องการให้หัวหน้าสำนักงานคณบดีมีสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านย่อยอยู่ในเกณฑ์มาก โดยเรื่องการประสานงานในลักษณะกัลยาณมิตรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนสมรรถนะเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด โดยเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อการงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะที่เป็นจริงของหัวหน้าสำนักงานคณบดี พบว่า หัวหน้าสำนักงานคณบดีมีสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้



ความสามารถในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกงานย่อยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางส่วนสมรรถนะเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์มาก

จจิตศักดิ์ อุ้ยนอง (2551) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โรงเรียนประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โรงเรียนประเภทที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด 8 สมรรถนะ 2) การเปรียบเทียบระดับความต้องการสมรรถนะในการบริหารงานของ ผู้บริหารในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โรงเรียนประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ศิลปะภรณ์ จันทไชย (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน 3) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน 4) สมรรถนะ ผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ โรงเรียน ชั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่เปิดสอนในช่วงชั้น แยกต่างหาก ไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการ โรงเรียนชั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมที่เปิดสอนในช่วงชั้นแยกต่างหาก ไม่แตกต่างกัน 7) สมรรถนะ ผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) สมรรถนะ ผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 8 ตัว คือ การนิเทศ และการประเมินผล

การยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อองค์กร การจูงใจหรือความสามารถ ในการสร้างทิศทางด้วยตนเอง การประสานงาน การให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพความสามารถ การโน้มน้าวสมาชิกให้ทำงานประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการประเมินและวินิจฉัยสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและความสามารถในการบริหารตนเอง 9) สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ด้านที่ค้นหาแนวทางพัฒนามีด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจูงใจหรือความสามารถในการสร้างทิศทางด้วยตนเอง ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ด้านการประสานงาน ด้านความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเพื่อองค์กร ด้านการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการบริหารตนเอง ด้านยุทธวิธีทำให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการประเมินและวินิจฉัยสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ด้านความสามารถในการบริหารความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรด้านความสามารถในการคิดและวางแผนกลยุทธ์ ด้านความสามารถการโน้มน้าวสมาชิกให้ทำงานประสบผลสำเร็จ ด้านการประเมินผู้เรียนและด้านการนิเทศและการประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวทางพัฒนาไว้แล้ว

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Jones (1990 อ้างถึงใน เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์, 2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคิดของอาจารย์วิทยาลัยที่มีต่อการประเมินผลอาจารย์ของนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแคนซัส จุดประสงค์ของการวิจัยมี 3 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบทักษะคิดของอาจารย์ประจำวิทยาลัยชุมชนแคนซัสที่มีต่อประโยชน์ของการประเมินอาจารย์ เพื่อทราบประสิทธิภาพของอาจารย์เหล่านั้น 2) ประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์เพื่อทราบการพัฒนาของอาจารย์ 3) ประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์เพื่อให้รางวัลแก่อาจารย์ ใช้แบบวัดทักษะคิดแบบลิเคิร์ตสเกล ประชากรเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,044 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทักษะคิดของอาจารย์ที่มีต่อประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์ของนักศึกษา เพื่อทราบประสิทธิภาพของอาจารย์ การพัฒนาและการให้รางวัลอาจารย์

Al-Thubiti (1991 อ้างถึงใน ประถม นิฐรัมย์, 2551) ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลของครูในซาอุดีอาระเบีย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 130 คน ที่เริ่มต้นสอนในปี ค.ศ. 1986 การให้การศึกษากับครูนั้นดูจากสถาบันผลิตครู ส่วนการฝึกอบรมครูนั้นดูจากการฝึกครูในเวลามากกว่า 2 ปี ประเมินครูในด้านประสิทธิภาพการสอน โดยภาพรวมการสอนภาคปฏิบัติและความสามารถในการใช้ทฤษฎีการสอน ตลอดจนการให้คะแนนจากการเข้าสัมมนา ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมให้ครูประจำการไม่สามารถช่วยให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้น ครูที่ไม่ได้รับ

การฝึกฝนทางด้านการประกอบวิชาชีพครูมีความรู้ความสามารถไม่มาก ฉะนั้น หลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการเหล่านั้นจึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่มากกว่า

Hibbet (1989) ได้ทำการศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่ จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของครู จากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูง มีความรู้ดีมีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ มีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอน และยังมีชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

Hamlin (1990, pp. 5-6) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารมัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน 2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์กร 3) แสดง ออกถึงการรักษามาตรฐานของงาน โดยการติดตามอย่างใกล้ชิด 4) ให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น 5) ให้แนวทาง กำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงาน 6) ตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ จนเกิดความสมดุล 7) มีประสิทธิผลในการมอบหมายงาน

Wright (2001, p. 20) ได้วิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์: สิ่งที่ถูกต้องที่ควร ได้รับ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความเจริญเติบโตส่วนบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์อันเป็นตัวเสริมหน้าที่ในการบริการและเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงานและเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กรประกอบด้วย 1) ความสามารถให้เกิดอิทธิพลหรือชักชวน 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) ความรู้ทางเทคนิค 4) ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ

Marmon (2002, p. 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารการรับบุคคลการแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษการหาเงินมาช่วยเหลือการติดตามและประเมินผลการจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

Kennedy and Dresser (2005, p. 20) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a competency-based workplace” ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำได้ องค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร ต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ ชาญฉลาดสำคัญสำหรับองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึงมีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไรจะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Ozcelik and Ferman (2006, p. 72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล: ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็นการศึกษาตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource management: HRM) ในองค์กร รวมทั้ง การทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะจากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่างกรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา จะเน้นสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน ให้แนวทางกำลังใจและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ปรีกษา หรือร่วมกันกับคณะทำงานในการตัดสินใจยอมรับความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตื่นตัวต่อความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ จนเกิดความสมดุล มีประสิทธิผลในการมอบหมายงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่บรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ภาระงานการสอน ประสบการณ์การสอนของบุคลากรครู และการพัฒนาตนเองของครู ปัจจัยด้านจิตลักษณะ ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 1,276 คน จาก 82 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นบุคลากรครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 781 คน บุคลากรครูในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 378 คน บุคลากรครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 117 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	781	182
ขนาดกลาง	378	88
ขนาดใหญ่	117	28
รวม	1,276	297

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยยึดกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบทดสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู สร้างขึ้นตามแนวความคิดทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ (Likert's five rating scales) มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู สร้างขึ้นตามแนวคิดของพสิน แดงจวง (2554) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ (Likert's five rating scales) มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะหลักในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะหลักในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะหลักในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะหลักในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะหลักในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูและร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำแก้ไขและปรับปรุง

3. ปรับปรุงแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการศึกษา เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- 3.1 ดร.สมุทพร ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.3 ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.4 ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ อาจารย์พิเศษ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 3.5 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยวิธีการหาค่าสัมพันธระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

จากการหาค่าอำนาจจำแนกปรากฏว่า ปัจจัยด้านจิตลักษณะที่มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .40-.80 และสมรรถนะหลักของบุคลากรครู ระหว่าง .40-.80 เป็นแบบสอบถามที่นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ และนำแบบสอบถามที่คัดเลือกได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1990)

จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านจิตลักษณะ ได้ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ .92 สมรรถนะหลักของบุคลากรครู ได้ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ .91

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขอนำส่งแบบสอบถามจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและติดตามเก็บรวบรวมด้วยตนเอง จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ



2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์การประเมินตาม แนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 110) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของบุคลากรครู โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ การประเมินของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 110) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากรครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยภาพรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554)

4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสอง

มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ทางลบแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .80-1.00 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ของบุคลากรครูกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู มีความสัมพันธ์ระดับมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .60-.79 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู มีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .40-.59 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .20-.39 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บวก .01-.19 หมายความว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธี (Stepwise)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

#### 1. สถิติพื้นฐาน

ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

#### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน	สถิติการแจกแจงแบบที ( $t$ -distribution)
$S.E._b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$R$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$R^2$	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$b$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
$S.E._{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
$p$	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกลัยสำคัญทางสถิติ
$a$	แทน	ค่าคงที่
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ $F$ ( $F$ -distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$X_1$	แทน	การได้รับการพัฒนาความรู้
$X_2$	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
$X_3$	แทน	การมุ่งอนาคตและและควบคุมตน
$X_4$	แทน	ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู
$X$	แทน	ปัจจัยด้านจิตลักษณะ
$Y_1$	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
$Y_2$	แทน	การบริการที่ดี
$Y_3$	แทน	การพัฒนาตนเอง
$Y_4$	แทน	การทำงานเป็นทีม
$Y_5$	แทน	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
$Y$	แทน	สมรรถนะหลักของครู
$r$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$y \square$	แทน	สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
$Z \square y$	แทน	สมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 7 แบบทดสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ  
ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	125	42.09
- หญิง	172	57.91
รวม	297	100.00
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	203	68.35
- ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท	94	31.65
รวม	297	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ไม่เกิน 5 ปี	94	31.65
- 6-10 ปี	75	25.25
- 11-15 ปี	69	23.23
- 16 ปีขึ้นไป	59	19.87
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.09 เป็นเพศหญิง 172 คน คิดเป็นร้อยละ 57.91 อยู่ในระดับการศึกษา ปริญญาตรี 203 คน คิดเป็นร้อยละ 68.35 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65 มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.87

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ  
บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การได้รับการพัฒนาความรู้	4.18	0.67	มาก	4
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.26	0.59	มาก	1
3. การมุ่งอนาคตและควบคุมตน	4.25	0.58	มาก	2
4. ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู	4.24	0.60	มาก	3
รวม	4.23	0.58	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ใน  
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
รองลงมาคือ การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู ส่วนด้านที่มี  
ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การได้รับการพัฒนาความรู้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้

การได้รับการพัฒนาความรู้	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านได้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.74	มาก	1
2. ท่านได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.77	มาก	3
3. ท่านได้มีโอกาสศึกษาคูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.77	มาก	2
4. ท่านได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน	4.13	0.81	มาก	4
รวม	4.18	0.67	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรกได้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือได้มีโอกาสศึกษาคูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จ	4.23	0.77	มาก	4
2. ท่านกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแต่ละปีการศึกษาไว้อย่างชัดเจน	4.29	0.75	มาก	3
3. ท่านพยายามทำหน้าที่การสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.32	0.72	มาก	1
4. ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.21	0.76	มาก	5
5. ท่านปรับปรุงพัฒนางานด้านการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ	4.30	0.75	มาก	2
รวม	4.26	0.59	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ พยายามทำหน้าที่การสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมาคือ ปรับปรุงพัฒนางานด้านการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแต่ละปีการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งอนาคตและและควบคุมตน

การมุ่งอนาคตและและควบคุมตน	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความสามารถวางแผนคาดการณ์อนาคตเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.80	มาก	5
2. ท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง	4.29	0.75	มาก	2
3. ท่านสามารถกำหนดแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.28	0.74	มาก	3
4. ท่านมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต	4.31	0.74	มาก	1
5. ท่านรู้จักการรอดทนรอต่อสถานการณ์ที่มากกระทบอย่างเหมาะสม	4.27	0.74	มาก	4
6. ท่านให้รางวัลตนเองเมื่อทำได้ตามที่ตั้งไว้	4.18	0.76	มาก	6
รวม	4.25	0.58	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งอนาคตและและควบคุมตน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต รองลงมาคือ เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและสามารถกำหนดแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ให้รางวัลตนเองเมื่อทำได้ตามที่ตั้งไว้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู

ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู	4.27	0.76	มาก	2
2. ท่านเห็นว่าวิชาชีพครูน่ายกย่องและมีความสำคัญ	4.16	0.80	มาก	4
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ	4.26	0.76	มาก	3
4. ท่านมีความพยายามที่จะพัฒนานักเรียนอย่างใกล้ชิด	4.28	0.74	มาก	1
รวม	4.24	0.60	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ มีความพยายามที่จะพัฒนานักเรียนอย่างใกล้ชิด รองลงมาคือ รู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู และรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ เห็นว่าวิชาชีพครูน่ายกย่องและมีความสำคัญ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.23	0.57	มาก	4
2. การบริการที่ดี	4.26	0.63	มาก	1
3. การพัฒนาตนเอง	4.18	0.66	มาก	5
4. การทำงานเป็นทีม	4.24	0.61	มาก	3
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.25	0.62	มาก	2
รวม	4.24	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ การบริการที่ดี รองลงมาคือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ การทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ	4.28	0.75	มาก	2
2. ท่านปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.26	0.76	มาก	4
3. ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเรียนการสอน	4.24	0.76	มาก	5
4. ท่านวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.30	0.73	มาก	1
5. ท่านกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.19	0.76	มาก	6
6. ท่านวางระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.27	0.74	มาก	3
7. ท่านมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.80	มาก	7
รวม	4.23	0.57	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ วางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ และวางระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานของท่านอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านการบริการที่ดี

การบริการที่ดี	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านมีความความตั้งใจในการบริการด้านการเรียนการสอน	4.27	0.76	มาก	2
2. ท่านศึกษาความต้องการของนักเรียนด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ในการเรียน	4.25	0.74	มาก	3
3. ท่านเต็มใจกับการให้การเรียนการสอนกับนักเรียน	4.29	0.74	มาก	1
4. ท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน	4.24	0.76	มาก	4
รวม	4.26	0.63	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ เต็มใจกับการให้การเรียนการสอนกับนักเรียน รองลงมาคือ มีความความตั้งใจในการบริการด้านการเรียนการสอน และศึกษาความต้องการของนักเรียนด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ในการเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ มีการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านศึกษาค้นคว้า หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ	4.25	0.74	มาก	1
2. ท่านติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู	4.14	0.77	มาก	3
3. ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ของวิชาชีพ	4.24	0.77	มาก	2
4. ท่านสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านการเรียนการสอน	4.13	0.81	มาก	4
รวม	4.18	0.66	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายชื่อ  
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ  
รองลงมาคือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ของวิชาชีพ และติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สร้าง  
องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านการเรียนการสอน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1  
ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการเรียนการสอน	4.27	0.76	มาก	3
2. ท่านสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.30	0.74	มาก	1
3. ท่านปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้ดี	4.29	0.74	มาก	2
4. ท่านแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.14	0.80	มาก	6
5. ท่านสร้างและดำรงสัมพันธภาพระหว่างครูและนักเรียนได้	4.24	0.75	มาก	5
6. ท่านพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.25	0.74	มาก	4
รวม	4.24	0.61	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้ดี และร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1  
ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	<i>n</i> = 297		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม	4.29	0.74	มาก	2
2. ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.31	0.73	มาก	1
3. ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน	4.27	0.76	มาก	3
4. ท่านประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม	4.16	0.79	มาก	4
รวม	4.25	0.62	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ ประพฤติปฏิบัติตน  
ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือ ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม  
จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย  
คือ ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม



**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X$
$X_1$	1.00				
$X_2$	.857*	1.00			
$X_3$	.825*	.939*	1.00		
$X_4$	.769*	.881*	.932*	1.00	
$Y$	.809*	.900*	.908*	.904*	.927*

\*  $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด = .927\* ( $r_{xy} = .927$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้คือ

1. ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ ( $X_1$ ) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .809\* ( $r_{x_1y} = .809$ ) แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_2$ ) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .900\* ( $r_{x_2y} = .900$ ) แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด
3. ด้านการมุ่งอนาคตและดูแลควบคุมตน ( $X_3$ ) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .908\* ( $r_{x_3y} = .908$ ) แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด

4. ด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ( $X_4$ ) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ( $Y$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ =  $.904 * (r_{xy} = .904)$  แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด

**ตอนที่ 5** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้ทำการตรวจสอบลักษณะของข้อมูลตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ (Assumption testing) ดังนี้

1. การทดสอบค่าสำคัญสำคัญของ Kolmogorov-Smirnov พบว่ามีการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบโค้งปกติ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่วิเคราะห์มีลักษณะเป็นเส้นตรง (Linear relationship)
3. ไม่มี Autocorrelation ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ (Dubin-Watson = 1.404)
4. พบว่า มี Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ นั่นคือ

ค่า VIF (Variance Inflation Factor) มากกว่า 10 ในตัวแปร การมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ( $X_3$ ) (VIF = 14.447) และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_2$ ) (VIF = 10.305) แสดงว่า ตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมาก ส่วนตัวแปร การได้รับการพัฒนาความรู้ ( $X_1$ ) และ ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ( $X_4$ ) มีค่า VIF 3.820, 7.581 ตามลำดับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการรวมตัวแปรสองตัวเป็นตัวแปรเดียวโดยการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ ได้ตัวแปรใหม่ ชื่อ การจูงใจเพื่อควบคุมตนเอง ( $X_5$ )

5. เมื่อนำตัวแปรการได้รับการพัฒนาความรู้ ( $X_1$ ) ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ( $X_4$ ) และการจูงใจเพื่อควบคุมตนเอง ( $X_5$ ) มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ได้ค่า Dubin-Watson = 1.396 และ VIF อยู่ระหว่าง 3.726 – 9.962 ซึ่งน้อยกว่า 10

6. เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
ที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

model	ss	df	MS	F	Sig
regression	87.294	3	29.098	649.935*	.000
residual	13.118	293	.045		
Total	100.412	296			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน  
ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัย  
จึงดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไป

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตัวแปร	b	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.205	.277		7.968	.000
การจงใจเพื่อควบคุมตนเอง ( $X_5$ )	.270	.039	.456	6.842	.000
ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ( $X_4$ )	.381	.052	.395	7.293	.000
การได้รับการพัฒนาความรู้ ( $X_1$ )	.100	.035	.116	2.834	.005

$R = .932, R^2 = .868, S.E._{est} = .21159, F\text{-Change} = 8.031, p = .005$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 3 ด้าน คือ การจงใจ  
เพื่อควบคุมตนเอง ( $X_5$ ) ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู ( $X_4$ ) และ การได้รับการพัฒนาความรู้ ( $X_1$ )  
สามารถร่วมกันพยากรณ์ สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ .932 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .868 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ( $S.E._{est}$ ) เท่ากับ .21159 ตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถทำนาย สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 86.8

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ( $b$ ) เท่ากับ .270 .381, .100 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .456, .395, .116 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ เท่ากับ 2.205 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.205 + .456(\text{การตั้งใจเพื่อควบคุมตนเอง}) + .395(\text{ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู}) + .116(\text{การได้รับการพัฒนาความรู้})$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .270(\text{การตั้งใจเพื่อควบคุมตนเอง}) + .381(\text{ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู}) + .100(\text{การได้รับการพัฒนาความรู้})$$

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ด้านปัจจัยด้านจิตลักษณะและด้านสมรรถนะหลักของบุคลากรครู จำนวนค่าอำนาจจำแนก ได้ ระหว่าง .40-.80 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .92 และ .91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

#### สรุปผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ การมุ่งอนาคตและและควบคุมตน และทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครูส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การได้รับการพัฒนาความรู้

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ ได้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ได้มีโอกาสศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ และได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ พยายามทำหน้าที่การสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมาคือ ปรับปรุงพัฒนางานด้านการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแต่ละปีการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งอนาคตและและควบคุมตน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ มีแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต รองลงมาคือ เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และสามารถกำหนดแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ให้รางวัลตนเองเมื่อทำได้ตามที่ตั้งไว้

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ มีความพยายามที่จะพัฒนานักเรียนอย่างใกล้ชิด รองลงมาคือ รู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู และรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ เห็นว่าวิชาชีพครูน่ายกย่องและมีความสำคัญ

2. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ การบริการที่ดี รองลงมาคือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาตนเอง

2.1 ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ วางแผนในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ และวางระบบ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานของท่านอย่างต่อเนื่อง

2.2 ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ เต็มใจกับการให้การเรียนการสอนกับนักเรียน รองลงมาคือ มีความความตั้งใจในการบริการด้านการเรียนการสอน และศึกษาความต้องการของนักเรียน ด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ในการเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ มีการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนอง ความต้องการของนักเรียน

2.3 ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรกคือ ศึกษาค้นคว้า หากความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ รองลงมา คือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ของวิชาชีพ และติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ สร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านการเรียนการสอน

2.4 ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้ดี และร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการเรียน การสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.5 ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้อง ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมาคือ ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม

จริยธรรม และ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม

3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด =  $.927*(r,y = .927)$

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ การมุ่งอนาคตและและควบคุมตน ( $X_3$ ), ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู ( $X_4$ ), แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $X_2$ ), การได้รับการพัฒนาความรู้ ( $X_1$ ) ส่งผลต่อ สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ จากการค้นพบในการศึกษา ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย กรอบความคิดและสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้รับการพัฒนาความรู้ โดยการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอน เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน มีโอกาสศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและมีการเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จความพยายามและอดทนเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงมีทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู โดยความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็นนักเรียนประสบความสำเร็จมีความพยายามที่จะพัฒนานักเรียนอย่างใกล้ชิด จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธัส วัลแอะละ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครู โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา



สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครู โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้รับการส่งเสริมในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดคุณภาพ การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ด้านการเรียนการสอนมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน การกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงานมีการวางระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน และการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ระบบบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีความเต็มใจในการให้การเรียนการสอนกับ นักเรียนและการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้มารับบริการ รวมถึงมีการพัฒนาตนเอง โดยการการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยตนเองอยู่เสมอ ทำการติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ของวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านการเรียนการสอนอยู่เสมอ อีกทั้งยังมีการทำงานเป็นทีม โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการเรียนการสอน มีการสนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน ได้ จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขจิตศักดิ์ อุ้ยนอง (2551, หน้า 82) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนใน โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจโรงเรียนประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิลปะกรณ์ จันทไชย (2551, หน้า 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิศ อินทะสุระ (2551, หน้า 86) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน กับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด  $= .927$  ( $r_{xy} = .927$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้รับการพัฒนาความรู้ โดยการเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอน เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน มีโอกาสศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน และมีการเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน จนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จความพยายามและอดทนเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานมีการวางระบบอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เกิดการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีการทำงานเป็นทีม โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการเรียนการสอน มีการสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ อินตะวงษ์ (2554, หน้า 92) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธัส วัลเอเลาะ (2550, หน้า 94) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครู โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 3 ด้าน คือ การจูงใจเพื่อควบคุมตนเอง ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู และการได้รับการพัฒนาความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลจะมุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ และมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและในหนึ่งแนวทางนั้นคือให้พัฒนา ครูยุคใหม่ที่เป็น

ผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ถ้าในวงการศึกษาของไทย มีครูที่มีจิตสำนึก มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการพัฒนาด้านความรู้และมีลักษณะการเป็นครูที่ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีประกอบกับปัจจุบันครูได้รับการพัฒนาให้มีวิทยะฐานะ มีเงินค่าตอบแทนอันจะส่งผลให้การดำรงชีวิตของครูมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอีกทั้งทำให้ครูเกิดมุงปฏิบัติการที่ทั้งปวงด้วยความอดสาหะเพ่งพินิจ ใช้ความรู้ความคิด ความเฉลียวฉลาด และความรับผิดชอบ ชั่วดี เป็นเครื่องวิจัยวิจารณ์ ปรับปรุงตัว ปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพเสมอ งานที่ทำจึงสำเร็จผลสมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์ที่พึงประสงค์ เป็นความเจริญมั่นคง ทั้งแก่ตน แก่งาน และแก่ส่วนรวม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครู ที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ งานวิจัยของเบญจวรรณ อินตะวงษ์ (2554, หน้า 92) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิลาปะกรณ์ จันทไชย (2551, หน้า 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัย มีข้อเสนอ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้พยายามทำหน้าที่ด้านการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพ
2. ด้านการมุ่งอนาคตและควบคุมตน ควรส่งเสริมให้ครูมีแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเป้าหมายในอนาคตและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ร่วมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและงานด้านการเรียนการสอนอยู่เสมอ

3. ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู ควรส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของวิชาชีพครู ที่พัฒนานักเรียนอย่างใกล้ชิดและสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูให้เกิดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4. การได้รับการพัฒนาความรู้ ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอน และมีโอกาสศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเทคนิคในการดำเนินการด้าน ทักษะคิดต่อการประกอบวิชาชีพครู ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และเขตการศึกษาอื่น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และเขตการศึกษาอื่น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัย ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และเขตการศึกษาอื่น

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2539). *การประเมินผลจากสภาพจริง (Authentic assessment)*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กนกวรรณ อุ่นใจ. (2555). *การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กนิษฐา คุณมี, ธนาศักดิ์ ข่ายกระโทก และสุกชัช จันทร์งามะ. (2557). ศึกษาความต้องการพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1-5. *วารสารบูรณาการงานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน*, 1(5), 26.
- กฤษพงษ์ กิรติกร. (2557). การยกระดับคุณภาพครู. ใน *การประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบผลิต และพัฒนาครู ครั้งที่ 2/2557 วันที่ 24 มกราคม 2557*. ม.ป.ท.
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- ขจีศักดิ์ อ้วนอง. (2551). *สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร เขต 1*. ชุมพร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2548). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของ ครูสภา พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- จิระ งอกศิลป์. (2550). *การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย*.  
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐสุริย์ หวังสถิตวงษ์. (2547). *การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้า  
 สำนักงานคณบดี ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต  
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยี  
 พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). *พฤติกรรมศาสตร์เล่ม 3 จิตวิทยา จริยธรรมและจิตวิทยาการศึกษา*.  
 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2547). *ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถาบันราชภัฏ.
- ธีระพร อูวรรณโณ. (2528). การวัดทัศนคติ: ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม. *วารสาร  
 ครุศาสตร์*, 14(4), 162-163.
- นัยนา จันทมิตร. (2547). *ผลของการสอนแบบกิจกรรม โครงการในวิชาภาษาไทยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์  
 ทางการเรียนและความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียน  
 มะขามสรรเสริญ จังหวัดจันทบุรี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เบญจวรรณ อินตะวงษ์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
 วิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุริยวิทยาสาน.
- ปัญญาพล จำสัจจา. (2556). *คุณลักษณะของครูที่ดี*. เข้าถึงได้จาก [https://www.gotoknow.org/  
 posts/490810](https://www.gotoknow.org/posts/490810)
- ประถม นิธิรัมย์. (2551). *การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอน  
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์  
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 นุริรัมย์.
- ประเวศ ะสี. (2552). *คำบรรยายเรื่อง การศึกษาที่พาชาติออกจากวิกฤติ*. กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พรพิศ อินทสุระ. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดวงกลม.
- พิณสุดา สิริรังษศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพของเยาวชน.
- พูนสุข อุดม. (2556). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู ในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิณสุดา สิริรังษศรี. (2557). *ข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21*. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาลังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 1(2), 17.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2543). *การประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- เมธัส วันแอะละ. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*, 7(2), 15.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). *BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). *ครูเพื่อศิษย์*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). *พลังเรียนรู้ในกระบวนการทัศน์ใหม่*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิลปะกรณ์ จันทไชย. (2553). *สมรรถนะผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สงบ ลักษณ์. (2544). การเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเสริมสร้างหรือทำลายการศึกษา?

สถานปฏิบัติ, 43, 76-77.

สมนึก ลิ้มอารีย์. (2552). การศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.

กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี. (2525). ทฤษฎีและหลักวิชาการวิจัย เป็นกรณีปัญหาและตัวอย่างสำหรับ

นักรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency

(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศรีวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

สงบ ลักษณ์. (2542). การพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียน. วารสารปฏิรูปการศึกษา, 12(2), 14-12.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2556). รายงานประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2556. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). พระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). ข้าราชการในอนาคต. กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). รวบรวมความเกี่ยวกับการวิจัยการศึกษา.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัด

การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2539). การเสริมสร้างวินัยวินัย คู่มือแนะแนวทาง

ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2549). การวิจัยเชิงนโยบาย รูปแบบการบริหารสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐานตามแนว พรบ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.



- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548*.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556-2557*.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
เพื่อพัฒนาทักษะการคิด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐาน พุทธศักราช 2551  
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับ มัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อนงค์ลักษณ์ เจริญมาก. (2557). *การวิจัยในชั้นเรียนและใน โรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน*. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์พันธ์.
- อรอุษา จันทกร. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง  
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2*.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). *แนวความคิดเรื่องสมรรถนะเรื่องเท่าที่เราหลงทาง. จุฬาลงกรณ์  
วารสาร, 16(64), 57-78*.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). *การบริหารหลักสูตร หัวใจของการบริหารวิชาการ. วารสารครุศาสตร์,  
2(2), 12*.
- อุบล เลี้ยววาริณ. (2534). *ความสำคัญของการศึกษาที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมสุขภาพของ  
ผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา  
พัฒนศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Bridge, R. G., Judd, C. M., & Moock, P. R. (1979). *The determinants of educational outcomes:  
The impact of families, peers, teachers, and schools*. Cambridge, Mass: Ballinger.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York:  
Wiley.
- Coker, H. (1976). Identifying and measuring teacher competencies: The Carroll county project.  
*Journal of Teacher Education, 27(1), 54-56*.

- Coker, H., Medley, D., & Soar, R. (1980). How valid are expert opinions about effective teaching?. *Phi Delta Kaplan*, 62, 131-134.
- Domjan, M. (1996). *The principles of learning and behavior belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Gibson, J. (2000). *Organizations, behavior, structure, processes* (9<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Hamlin, B. (1990). The competent manager in secondary school. *Educational Management and Administration*, 18(3), 5-6.
- Hammond, T. H., & Miller, G. J. (1990). The core of the constitution. *American Political Science Review*, 81(4), 1155-1174.
- Hihhet, G. (1989). *The art of teaching*. London: Methuen.
- Hornby, A. S. (2001). *Oxford advanced learner's dictionary* (6<sup>th</sup> ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Kennedy, P. W., & Dresser, S. G. (2005, February). Creating a competency-based workplace. *Benefits Compensation Digest*, 42(2), 20-23.
- Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. New York: Association Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size research activities. *Educational Psychological Measurement*, 30(3), 608.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult learning*. New York: Halsted Press, Wiley & Son.
- Marmon, D. H. (2002). *Core competencies of professional service providers in federally funded education programs*. Doctoral dissertation, The University of Tennessee.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Mischel, W. (1974). Cognitive appraisals and transformations in self-control. In B. Weiner (Ed.), *Cognitive views of human motivation* (pp. 33-49). New York: Academic Press.
- Newman, A. J., & Cullen, P. (1980). *Retailing environment & operations*. Australia: Saxon Graphic.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Human behavior at work: Organizational behavior* (8<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

- Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Development Review, 11*(7), 1-59.
- Ozcelik, G., & Ferman, M. (2006, March). Competency approach to human resource management outcome and contributions in a Turkish cultural context. *Human Resource Development Review, 5*(1), 72-91.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (1991). *Consumer behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Organizational behavior*. New York: John Wiley.
- Seginer, R. (1991). Cross-cultural variations of adolescents' future orientation: The case of Israeli Druza versus Israeli Arab and Jewish Male. *Journal of Journal of cross Cultural Psychology, 22*(2), 244-257.
- Spencer, L M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Retrieved from [www.joe.org/joe/1999december/iw4.html](http://www.joe.org/joe/1999december/iw4.html)
- Walter, K. (1978). *The working class in welfare capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Wright, P. A. (2001, October). A study of computer-assisted instruction for remediation in mathematics on the secondary level. *Dissertation Abstracts International, 45*, 1063-A.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ ว 1880

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางธนิกานต์ สุขวัฒน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 359

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย  
เรียน  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางธนิกานต์ สุขวัฒน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ หนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณา ทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 360

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางธนิกานต์ สุขวัฒน์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3874-5811



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถาม

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1

**คำชี้แจง** แบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1” ข้อมูลในแบบสอบถามจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบบใด ๆ ต่อตัวท่าน โดยจะใช้เพื่อการวิเคราะห์ผลในภาพรวม และจะใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1 ให้เหมาะสมต่อไป แบบสอบถามนี้ให้ตอบคำถามทุกข้อ ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ประกอบด้วย 8 ตอน ดังนี้

- |                                                    |              |
|----------------------------------------------------|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป            | จำนวน 3 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านจิตลักษณะของบุคลากรครู | จำนวน 19 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของบุคลากรครู         | จำนวน 25 ข้อ |

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านให้ครบทุกข้อ โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ
  - ( ) ชาย
  - ( ) หญิง
2. ระดับการศึกษา
  - ( ) ประถมตรี
  - ( ) ประถมโทหรือสูงกว่า
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
  - ( ) ไม่เกิน 5 ปี
  - ( ) 6-10 ปี
  - ( ) 11-15 ปี
  - ( ) 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคคลากรครู

คำชี้แจงโปรดเติมคำในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับของปัจจัย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การได้รับการพัฒนาความรู้					
1	ท่านได้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
2	ท่านได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านได้มีโอกาสศึกษาคูงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					

ที่	ข้อความ	ระดับของปัจจัย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ท่านได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน					
<b>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>						
5	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จ					
6	ท่านกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนแต่ละปีการศึกษาไว้อย่างชัดเจน					
7	ท่านพยายามทำหน้าที่การสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
8	ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
9	ท่านปรับปรุงพัฒนางานด้านการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ					
<b>การมุ่งอนาคตและและควบคุมตน</b>						
10	ท่านมีความสามารถวางแผนคาดการณ์อนาคตเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
11	ท่านเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง					
12	ท่านสามารถกำหนดแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
13	ท่านมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายในอนาคต					
14	ท่านรู้จักการอดทนรอต่อสถานการณ์ที่มากระทบอย่างเหมาะสม					
15	ท่านให้รางวัลตนเองเมื่อทำได้ตามที่ตั้งไว้					
<b>ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพครู</b>						
16	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู					
17	ท่านเห็นว่าวิชาชีพครูน่ายกย่องและมีความสำคัญ					
18	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อนักเรียนประสบความสำเร็จ					
19	ท่านมีความพยายามที่จะพัฒนานักเรียนอย่างใกล้ชิด					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของบุคลากรครู

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับ

ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ที่	ข้อความ	ระดับสมรรถนะ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>						
1	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ					
2	ท่านปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
3	ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการเรียนการสอน					
4	ท่านวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
5	ท่านกำหนดเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
6	ท่านวางระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน					
7	ท่านมีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
<b>การบริการที่ดี</b>						
8	ท่านมีความความตั้งใจในการบริการด้านการเรียนการสอน					
9	ท่านศึกษาความต้องการของนักเรียนด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้ในการเรียน					
10	ท่านเต็มใจกับการให้การเรียนการสอนกับนักเรียน					
11	ท่านมีการปรับปรุงระบบการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน					
<b>การพัฒนาตนเอง</b>						
12	ท่านศึกษาค้นคว้า หาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ					
13	ท่านติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการกับเพื่อนครู					

ที่	ข้อความ	ระดับสมรรถนะ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ของวิชาชีพ					
15	ท่านสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานด้านการเรียนการสอน					
<b>การทำงานเป็นทีม</b>						
16	ท่านร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการเรียนการสอน					
17	ท่านสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้ดี					
19	ท่านแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
20	ท่านสร้างและดำรงสัมพันธภาพระหว่างครูและนักเรียนได้					
21	ท่านพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
<b>จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>						
22	ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม					
23	ท่านประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
24	ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน					
25	ท่านประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สังคม					

**ภาคผนวก ค**

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก  
ของบุคลากรครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.57
2	.64
3	.58
4	.68
5	.49
6	.56
7	.51
8	.60
9	.66
10	.73
11	.68
12	.73
13	.73
14	.65
15	.88
16	.82
17	.39
18	.66
19	.78

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91



ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.57	14	.68
2	.64	15	.52
3	.58	16	.74
4	.68	17	.82
5	.49	18	.76
6	.56	19	.73
7	.51	20	.30
8	.60	21	.68
9	.66	22	.78
10	.73	23	.76
11	.68	24	.62
12	.73	25	.65
13	.73		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .91

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางธนิกานต์ สุขวัฒน์
วัน เดือน ปีเกิด	16 พฤษภาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	207 หมู่ 10 ตำบลชะวิก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ 32190
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนชุมชนบ้านซาด อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เคมี) สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2552	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจและกฎหมาย) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา