

การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา
สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา
สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



ลือตยารัตน์ ปุ๋นนาแซง

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

DEVELOPMENT OF CORE COMPETENCIES THAT AFFECT THE PERFORMANCE OF SPORTS
SCHOOL TEACHERS, UNDER THE THAILAND NATIONAL SPORTS UNIVERSITY



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

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา
สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ของ ลีตยารัตน์ ปุ่นาแซง

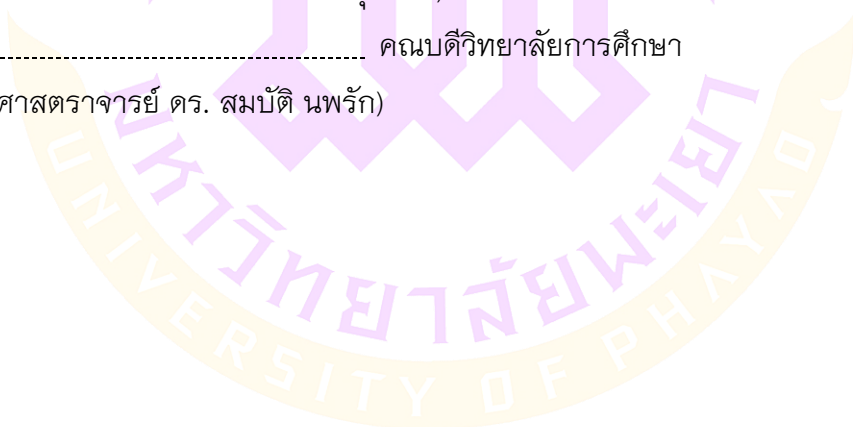
ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. นลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. ธารัตน์ มาลัยเถา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง:	การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ฐิตยารัตน์ ปุ๋นนาแซง, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2564
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. ธารารัตน์ มาลัยเกาว์
คำสำคัญ:	การพัฒนา, สมรรถนะหลัก, การปฏิบัติงาน, ครูโรงเรียนกีฬา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และเพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณของเครซี่และมอร์แกน (ค.ศ. 1970) จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อดังนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ t-test, F-test

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬาจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด (4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นมากที่สุด คือ สมรรถนะการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (4.61) รองลงมาคือ สมรรถนะการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (4.60) สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (4.59) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด (4.57) และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือสมรรถนะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด (4.56) ตามลำดับ และพบว่า วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Title: DEVELOPMENT OF CORE COMPETENCIES THAT AFFECT THE PERFORMANCE OF SPORTS SCHOOL TEACHERS, UNDER THE THAILAND NATIONAL SPORTS UNIVERSITY

Author: Thitayarat Bungnasang, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2021

Advisor: Dr. Thararat Malaitao

Keywords: Administration, Core competencies, National Sports University

ABSTRACT

The research purposes was to study the development of core competencies that affect the performance of sports school teachers, according to the opinions of administrators and teachers, and to compare the development of core competencies that affect the performance of sports school teachers, according to the opinions of administrators and teachers of sports schools, Under the National Sports University. Classified by status the population in this study. The research population were: administrators and teachers, the sample size was calculated to represent the population using Krejcie and Morgan (1970) calculations, quantity 175 persons. Frequency, percentage, mean, standard deviation Analysis to test each hypothesis as follows. Analysis of the relationship between personal factors use: t-test, F-test.

The sample were males, 56.00%, highest educational qualification, bachelor's degree, 76.00%, teachers, 93.14%, this one had 6 to 10 years of working experience, 42.86%. The respondents had their opinions on the core competency management of sports school teachers, Affiliated with the National Sports University at a high level. Mean 4.59.

The results that Personnel's status consisted of sex, highest educational qualification, position, and different work experiences, influenced opinions about the core competency management of sports school teachers, Under the National Sports University. The difference was at the level of statistically significant at 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยความกรุณาของ ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความหวังดีเสมอมาจนทำให้การวิจัยครั้งนี้ เสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิจัยด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และระดับตำแหน่งของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติเพื่อให้เกิดศักยภาพและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดนำสู่ความสัมฤทธิ์ผลเพื่อพัฒนา ศักยภาพของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อไป

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงในความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธารรัตน์ ธรรมมานุชิต รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตลำปาง และ พ.อ.อ.อชิษฐ์ ทับทิม ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง ที่ให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยฉบับนี้ และได้โปรดกรุณาให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร และครูในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ ประเมินร่างรูปแบบการวิจัย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ฐิตยรัตน์ บุ่งนาแซง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency).....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิชาการ	23
แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ.....	49
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์สมมุติฐาน.....	55
บทที่ 5 บทสรุป.....	64
สรุปผลการวิจัย	64
อภิปรายผลการวิจัย.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	77
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	78
ภาคผนวก ค การประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ	84
ประวัติผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	47
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	47
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง	48
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	48
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยภาพรวม	49
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	50
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี.....	51
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง.....	52
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม	53
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู.....	54
ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด (n=175).....	56
ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe') ของการ พัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการ	

กีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับสูงสุด (n=175)
 ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....57

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการ
 พัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการ
 กีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับสูงสุด (n=175)
 ด้านที่ 2 การบริการที่ดี57

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการ
 พัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการ
 กีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับสูงสุด (n=175)
 ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง58

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการ
 พัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการ
 กีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับสูงสุด (n=175)
 ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม.....59

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=175).....60

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการ
 พัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการ
 กีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n=175)
 ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน..... 61

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการ
 พัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการ
 กีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 175)
 ด้านที่ 2 การบริการที่ดี62

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการ
 พัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการ

กีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n=175)
 ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง62

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’) ของการ
 พัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการ
 กีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 175)
 ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู63



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41
---------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทของการพัฒนาประเทศไทยและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นในการปฏิรูปประเทศไทย ต้องมีการพัฒนาประเทศให้ทันการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงนี้ สิ่งสำคัญที่ต้องทำการพัฒนาอย่างเร่งด่วนซึ่งเป็นโครงสร้างของการพัฒนาประเทศ คือ ระบบการศึกษา เป็นพื้นฐานการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณธรรมเพื่อนำมาเป็นเครื่องกำกับการใช้ความรู้ และความสามารถให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมโดยรวม อีกทั้งในยุคแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โลกก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งเป้าหมาย หลักของพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย ระบุว่า จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือตามประสบการณ์จริงและปฏิบัติได้ วิเคราะห์เป็นมีความใฝ่เรียนรู้ ในด้านการอ่านและเกิดการสร้างองค์ความรู้เพิ่มขึ้น เน้นเพื่อเกิดการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ ในลักษณะของการบูรณาการสาระทางด้านศาสตร์ด้านอื่น ๆ หรือบูรณาการวิชาอื่น ๆ เข้าด้วยกัน ให้เหมาะสมและสมดุล ปลูกจิตสำนึก ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ ได้ส่งเสริมให้ครู สร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์การเรียน ที่อำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาการเรียน และการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนได้เกิดการกระตุ้น ซึ่งยังใช้จัดการ กระบวนการศึกษาธิการ มีพัฒนาระบบ การประเมิน และการประกันคุณภาพการศึกษาของ การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายปรับปรุงระบบการบริหารการศึกษา และการจัดการศึกษา ตัวชี้วัดลดลงจากเดิม กระชับ และเห็นถึงคุณภาพอย่างแท้จริง มุ่งที่จะประเมินตามสภาพจริง ไม่ซับซ้อน มีมาตรฐาน และเป็นระบบที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดเอกสาร และที่ใช้ในการประเมิน รวมทั้งพัฒนา ผู้ประเมินทั้งภายในและภายนอก ให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือ สามารถให้ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาได้ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในโรงเรียนกีฬาซึ่งเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ ทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนว่าโรงเรียน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน

การศึกษา และเป็นไปตามกรอบนโยบายปฏิรูป ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับให้โรงเรียนกีฬาเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานการประกัน คุณภาพภายในของโรงเรียนกีฬาและเตรียมการสำหรับรับการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อเป็นการสอดคล้องกับระบบการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ พบปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ยังไม่สามารถพัฒนาการเรียนของผู้เรียน และยังไม่สามารถตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการผลิตสื่อการสอนมาใช้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้มีการปรับเปลี่ยนไปจากระบบการศึกษาในรูปแบบเดิมที่มี ครูเป็นผู้สอนเป็นฝ่ายพูด บอกคำสั่ง ให้จด และบอกนักเรียนให้ปฏิบัติและทำตาม ไปสู่รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างใหม่ ที่เป็นการสร้างให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และนักเรียนสามารถแสวงหาและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้นได้เรื่อย ๆ อย่างไม่มีขีดจำกัด ดังนั้น ครูจำเควรที่จะได้รับการพัฒนาคุณลักษณะสมรรถนะหลักในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และสามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลคุณภาพภายในองค์กรทั้งระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งเป็นต้นสังกัดของโรงเรียนกีฬา แต่การจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูยังเป็นสิ่งที่ต้องมีการพัฒนาค่อนข้างมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จะจัดการศึกษาให้เต็มคุณภาพ มีมาตรฐาน และยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬาให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและบรรลุผลสำเร็จได้โดยสมบูรณ์ เนื่องจากครูเป็นต้นแบบและบุคลากรสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นผู้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนกีฬาให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบแบบแผน ซึ่งสมรรถนะหลักที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ การคิดวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา เพื่อนำไปสู่การวางแผนการทำงาน การกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการทำงาน การปรับปรุงพัฒนา ให้การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬามีประสิทธิภาพและมีผลงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการบริการที่ดี คือ การพร้อมที่จะให้บริการกับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ ด้วยความเต็มใจ เพื่อตอบสนองต่อความ

ต้องการและการแก้ไขปัญหาคือ อยุ่อย่างเต็มที่ตั้งแต่เริ่มต้นการสนทนา ด้านการพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มทักษะ ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น โดยการศึกษา ค้นคว้า และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานภายใต้ภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ พร้อมทั้งวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตัวเองไปในทิศทางที่ดี ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างทันที่ ด้านการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม หรือในโรงเรียนกีฬา โดยมีเป้าหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน มีการประสานงาน วางแผนการดำเนินงานร่วมกัน มีการลงมติ ตัดสินใจร่วมกัน และจะต้องที่การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จในที่สุด และด้านสุดท้าย คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ การยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพครู ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพ ในด้านนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่จะนำทางสังคมไปในทิศทางที่ดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการที่จะสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ให้มีแนวทางให้สถานศึกษานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและในทุก ๆ สถานการณ์ มุ่งเน้นการพัฒนาครูและนักเรียนให้สอดคล้องตามตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษา สร้างเสถียรภาพทางการปฏิบัติงานในระยะยาว และมีศักยภาพความพร้อมในการแข่งขันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

2. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีขอบเขตครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยมีขอบเขตการศึกษาตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักครูซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 320 คน โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 175 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

3.1.1 เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

3.1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุด

(1)ปริญญาตรี

(2)ปริญญาโท

(3)ปริญญาเอก

3.1.3 ตำแหน่ง

(1) ผู้บริหาร

(2) ครูผู้สอน

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

(1) 1 – 5 ปี

(2) 6 – 10 ปี

(3)มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา ประกอบด้วย

3.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.2.2 การบริการที่ดี

3.2.3 การพัฒนาตนเอง

3.2.4 การทำงานเป็นทีม

3.2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

การพัฒนา หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยการผลิตสินค้าและการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความสามารถรับมือในการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

สมรรถนะ หมายถึง ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยอาศัยประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จะนำพาองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะหลัก หมายถึง ทักษะ คุณลักษณะที่ทุกคนต้องมีในองค์กร และเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นของการทำงาน ตามหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องและสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการทำงานและปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้รับบริการอันหมายถึง นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยให้บริการด้วยความยิ้มแย้มเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า บริการอย่างมีความเคารพ ยกย่อง อ่อนน้อมให้เกิดเกียรติผู้รับบริการ บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจและช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก

ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพกับผู้อื่นทุกครั้งเมื่อมีดอกาส มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อนำไปพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น และรู้จักสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีภาวะผู้นำหรือและเป็นผู้ตาม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงานและร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

โรงเรียนกีฬา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนทางด้านความสามารถพิเศษเฉพาะทางด้านกีฬา ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวนทั้งหมด 13 ได้แก่ ร.ร.กีฬาจังหวัดลำปาง ร.ร.กีฬาจังหวัดเชียงใหม่ ร.ร.กีฬาจังหวัดนครสวรรค์ ร.ร.กีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี ร.ร.กีฬาจังหวัดอ่างทอง ร.ร.กีฬาจังหวัดชลบุรี ร.ร.กีฬาจังหวัดขอนแก่น ร.ร.กีฬาจังหวัดศรีสะเกษ ร.ร.กีฬาจังหวัดอุบลราชธานี ร.ร.กีฬาจังหวัดตรัง ร.ร.กีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช ร.ร.กีฬาจังหวัดยะลา ร.ร.กีฬาจังหวัดนครนายก

ครู หมายถึง ข้าราชการครู และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แนวทางการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา หมายถึง การปฏิบัติงานของครูสายการสอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้

บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ตามโครงสร้างและบริบทของโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ หมายถึง (Thailand National Sports University, อักษรย่อ มกช. TNSU) เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวนทั้งหมด 17 วิทยาเขตทั่วประเทศ ได้แก่ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขต กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชลบุรี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตตรัง มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตลำปาง มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสมุทรสาคร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสุพรรณบุรี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอุดรธานี มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขต กระบี่ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชัยภูมิ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขต เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตยะลา มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตสุโขทัย มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอ่างทอง

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการบริหารงานสังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูดียิ่งขึ้น
2. โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ได้ทราบถึงสภาพของการดำเนินงานปัจจุบัน ด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
3. มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีสารสนเทศได้จากงานวิจัยไปเป็นแนวทางกำหนดแผน นโยบายในด้านการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ที่เหมาะสมกับครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติทั่วประเทศต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจแนวทาง หลักการ และทฤษฎีตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยกับ โดยแยกเนื้อหาต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความหมายของสมรรถนะครู
 - 1.3 ความสำคัญและประเภทของสมรรถนะ
 - 1.4 องค์ประกอบสมรรถนะความเป็นครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของการบริหารและการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ
 - 2.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
3. แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.1 แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.2 แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือขีดความสามารถของการทำงาน (Competency) เกิดช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ทำวิจัยว่าทำไมบุคลากรในที่ทำงานในตำแหน่งเหมือนกัน จึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการทำงานดีออกจากบุคลากรซึ่งมีผลการทำงานพอใช้ แล้วได้ศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันไปอย่างไร 2. ฐานภูเขาน้ำแข็งใต้น้ำ ซึ่งเปรียบเหมือน บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์แห่งตน (Self-Image) ลักษณะนิสัย (Traits) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) (ชูชัย สมितिไกร, 2550, หน้า 29)

“สมรรถนะ” หรือ “ขีดความสามารถ” ซึ่งแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์ในการทำไปใช้งาน ได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานและบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการทำงานซึ่งสามารถยอมรับได้ในงานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะตามแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการทำงานดี และการพัฒนาบุคลากรนั้นจึงควรเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะในแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์การย่อมมีความต้องการบุคลากรซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน สำหรับการให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะตามแนวคิด American approach มีดังนี้

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 11) ได้พูดถึงสมรรถนะว่า คือ ลักษณะที่เฉพาะของบุคคลซึ่งมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพและผลของการทำงานที่สอดคล้องกับความหมายของ Spencer and Spencer (1993, p. 9) โดยให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อการมีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่ใช้และการทำงานที่ได้ผลในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993, p. 11)

ก็ได้มีการเพิ่มความหมายด้านสมรรถนะว่าคือคุณลักษณะอันสำคัญในตัวคน (Underlying characteristic) ซึ่งมีความสัมพันธ์ด้านเหตุผลจากการมีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) หรือการทำซึ่งได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) และอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) คือ สิ่งที่บุคคลคิดและต้องการที่แท้จริง และทำให้เป็นแรงขับจากการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมและการตอบสนองต่อเป้าหมายและการถอยออกมาจากสิ่งต่าง ๆ นั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) คือ คุณลักษณะด้านกายภาพของบุคคลซึ่งก็รวมถึง การสนองตอบของบุคคลต่อข้อมูลและสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง (Self-concept) คือ เรื่องซึ่งเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) ภาพลักษณ์ของคนซึ่งมีต่อตนเอง (Self-image) และจะเป็นแรงจูงใจอันทำให้เกิด พฤติกรรมซึ่งทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วง ระยะสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) คือ ขอบเขตด้านข้อมูลและเนื้อหาเฉพาะทางซึ่งบุคคลหนึ่ง นั้นครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องทางกายภาพ ด้านการใช้ ความคิด และจิตใจของคนในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลที่ได้นำมา วางแผนด้านการจัดการ ซึ่งขณะเดียวกันได้ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะด้านสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมาและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะซึ่งเรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self-concept) เช่น ด้าน ทัศนคติ และด้านค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งต้องใช้ระยะเวลานานและ สามารถทำการจัดการฝึกอบรม โดยใช้หลักจิตวิทยา และการรวบรวมประสบการณ์ในการพัฒนา ซึ่งก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

Dale and Hes (1995, p. 80) กล่าวว่าสมรรถนะ คือ การค้นหาสิ่งซึ่งทำให้เกิดการ ทำงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการทำงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ก็ ยังให้ความหมายของสมรรถนะทางอาชีพว่า (Occupational competency) คือ ความสามารถ (Ability) ของการทํากิจกรรมอื่น ๆ ทางด้านอาชีพเพื่อให้เกิดการทำงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งได้คาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานนั้น คือ องค์ประกอบตามความสามารถร่วมกับเกณฑ์การ ทำงานหรือคำอธิบายขอบเขตในงาน

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) คือ ระดับ ความสามารถใช้ปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ ของการปฏิบัติงานเพื่อเกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงสุดจากการทำหน้าที่ ของคนในองค์กร บุคคลทุกคนนั้นควรจะมีขีดความสามารถขั้นพื้นฐานตามหน้าที่เหมือนกันอย่าง ครบถ้วนเสมอกัน ซึ่งควรพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไป นอกเหนือจากความสามารถในงานตามหน้าที่

จากที่นำเสนอมาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็นวิถีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป โดย ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนบุคคลซึ่งทำให้เห็นในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความเชื่อ และด้านอุปนิสัยของคนในองค์กร ภาพรวมซึ่งช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) คือ ลักษณะบุคลิกที่ซึ่งสะท้อน แสดงออกในด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความเชื่อ และด้านอุปนิสัย ซึ่งสนับสนุนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ในด้านนั้น ๆ ได้สูงกว่าสิ่งที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) คือ ลักษณะบุคลิกของคนซึ่งทำให้แสดงออกถึง ความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความเชื่อ และด้านอุปนิสัยซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถสามารถปฏิบัติงาน ในด้านนั้น ๆ โดยโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ภายในองค์กร

จิระประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะตามตำแหน่งหนึ่ง ๆ มี 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมอันดีซึ่งทุกคนในองค์กรจะต้องมี ไว้แสดงถึงวัฒนธรรมหรือหลักนิยมสำหรับองค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) หมายถึง ความสามารถทางการจัดการที่บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีจากการทำงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของพนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตรง ตามเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การ ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะมี เพื่อให้การทำงานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

1. ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามไว้แตกต่างกัน คนทั่วไปมักจะอยู่ในแวดวงของการบริหารงานบุคคลไม่ได้เรียกสมรรถนะด้วยความหมายเดียวกัน และนี่ก็เป็นปัญหาที่ท้าทายของผู้ใช้สมรรถนะในอนาคต (Rothwell and Lindholm, 1999) โดยทั่วไปคงไม่สามารถกล่าวได้ว่าความหมายใดผิดหรือถูก แต่ขึ้นอยู่กับนำไปใช้ สำนักงาน ก.พ. ศึกษาสมรรถนะมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง แต่เป็นการศึกษาในระดับย่อย (โครงการ) ได้แก่ โครงการพัฒนาหลักสูตรการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งแรกบรรจุ ระดับ 3 โครงการวิจัยความสามารถของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ระดับ 4-8) โครงการความสามารถของผู้บริหารระดับกลาง โครงการสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง โครงการการบริหารระบบพนักงานราชการ และล่าสุดโครงการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นโครงการใหญ่ที่จัดทำเพื่อใช้ขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนทั้งระบบ

มีจุดเน้นที่ขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดทางวิธีวิทยาการจัดการใช้คำว่า Core Competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถหลักขององค์การธุรกิจ ที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ส่วนคำว่า สมรรถภาพ (Capability) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคล ที่ต้องการทักษะทางวิชาชีพ ศักยภาพในการเรียนรู้และ ความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จ (दनัย เทียนพุ่ม, 2548) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ใช้คำว่า สมรรถนะแทนคำ Competency

จากการศึกษาความหมายของ Hay Group (1996) ให้ความหมายว่าสมรรถนะ คือ ชุดของแบบแผนพฤติกรรม ความสามารถและ คุณลักษณะ ที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ สำหรับนำมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลการบริหารงานและการพัฒนาองค์การ เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันหรืออนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์การต้องการ Boyatzis (1982) ที่ได้กล่าวว่าสมรรถนะคือ กลุ่มความสามารถที่มีอยู่ในตัวคน ที่กำหนดพฤติกรรมของคนให้บรรลุตามที่ต้องการในงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การซึ่งทำให้คนมุ่งมั่นนำสู่ผลลัพธ์ตามต้องการ กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข (2548) สรุปว่าสมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าคนอื่น สุกัญญา รัตมิตธรรมโชติ (2548) ให้ความหมายว่าสมรรถนะ คือ ความรู้ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attribute) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้

ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงประสิทธิผลเป็นคุณลักษณะของคนซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือผลของการทำงาน และคุณลักษณะเหล่านี้ประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล และพฤติกรรมสำหรับผู้ที่มีผลการทำงาน ยอดเยี่ยม เนื่องจากสมรรถนะ เป็นสิ่งซึ่งประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ทักษะหรือคุณลักษณะจึงทำให้เกิดความสับสนว่าสมรรถนะแตกต่างจากความรู้ทักษะ ทัศนคติและแรงจูงใจอย่างไรความรู้หรือทักษะที่บุคคลมีอยู่นั้นถือเป็นสมรรถนะหรือไม่ตามความเห็นของ McClelland ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับสินค้าที่ตนเองขายอยู่เป็นประจำหรือความสามารถในการอ่าน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้สมรรถนะในกลุ่มที่สองเป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น มีผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป สมรรถนะในกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ตีเลิศในงาน

จากแนวความคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรมเห็นได้อย่างชัดเจน โดยเห็นได้อย่างชัดเจน และโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เช่น มีผลงานมากกว่าและดีกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีความโดดเด่นที่มากกว่าเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน โรงเรียนเรียนกัน ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานดีกว่าคนอื่น กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคคลกรจำเป็นต้องมีเพื่อ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

2. ความหมายของสมรรถนะครู

สมรรถนะของครู (ID-Plan) สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

สมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21

การพัฒนา สมรรถนะ ครูไทย มี แนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 เป็นที่จำเป็นอย่างมาก เพื่อให้ ครู ข้าราชการครู ทุกท่านได้พัฒนาสมรรถนะต่อตัวเองและวิชาชีพ

ทักษะครูไทยในปัจจุบันถือว่ายังอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการพัฒนาครู สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 ประการ และ สมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) 6 ประการ ครูยุคดิจิทัล การปรับตัว เพื่อความยั่งยืนด้านวิชาชีพเป็นคุณลักษณะของครูยุคใหม่ บุคคลแห่งการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 งานวิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูมีมากมายในปัจจุบัน

สมรรถนะหลัก คือ ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการครู เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Core Competency) 5 ประการ ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจากการทำงานตามหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการทำงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานที่ต่อเนื่อง

ในการทำงานต่าง ๆ ทุกคนต้องมีเป้าหมายในการกระทำนั้น ๆ และมุ่งหวังให้ งานเหล่านั้นสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้สำหรับครูในการทำงานก็มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ นักวิชาการหลายท่านและหลายหน่วยงานให้ความหมายและคำจำกัดความของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้หลายอย่างดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 93-94) ให้ความหมาย ว่ามุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน พฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและ ถูกต้อง มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียร ในการทำงาน และตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ ใฝ่งาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ถ้ามถึงวิธีการ หรือข้อแนะนำอย่างกระตือรือร้น สนใจใคร่รู้ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อ เห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมาย ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตน โดยใช้เกณฑ์ ที่กำหนดขึ้น โดยไม่ได้ถูกบังคับ เช่น ถ้ามว่าผลงานดีหรือยัง หรือ ต้องปรับปรุงอะไรจึงจะดีขึ้น ทำงานได้ตามผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่ รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบตราความถูกต้องของงานเพื่อใช้ได้งานที่มี คุณภาพ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพ มากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็น ไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างไม่เคยมีใครทำมาก่อน ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณ

ผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน เพื่อให้ภาครัฐ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการ และทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามทีวางแผนไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ งานมีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิผล

2. การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความเต็มใจจากการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การบริการที่ดีสำหรับครูเป็นการให้ความช่วยเหลือสำหรับผู้ที่มาติดต่อราชการต่าง ๆ ด้วยดี ซึ่งนักวิชาการหลายท่านและหลายหน่วยงานให้ความหมายและคำจำกัดความของการบริการไว้หลายอย่างดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 95-96) ให้คำจำกัดความการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการมีคำถามข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับการบริการของหน่วยงาน ให้ข้อมูลข่าวสาร ของการบริการที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ได้ตลอดการให้บริการ แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการ ไปพัฒนา การให้บริการให้ดียิ่งขึ้น ให้เวลาแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อรับบริการประสบความยากลำบาก เช่น ให้เวลาและความพยายามพิเศษในการให้บริการ เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการแก้ปัญหา คอยให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน ให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป เข้าใจความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ และ/หรือใช้เวลาแสวงหาข้อมูลและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ให้คำแนะนำที่เป็น

ประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาวและสามารถเปลี่ยนแปลงวิถีหรือ ขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการ ได้ประโยชน์สูงสุด ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ ผู้รับบริการไว้วางใจตลอดจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ สามารถให้ความเห็น ส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับ ความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงในระยะยาวแก่ผู้รับบริการ

สมชาติ กิจบรรจง (2563, หน้า 12) ให้ความหมายการบริการ คือ กระบวนการ ปฏิบัติตนเพื่อผู้อื่นในอันที่จะทำให้ผู้อื่นได้รับความสุข ความสะดวก หรือความสบายอย่างมี ความรับผิดชอบ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การบริการที่ดี ได้แก่ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายาม ของข้าราชการครูในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงาน ภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับ

3. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) คือ การศึกษาค้นคว้า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้เข้ารับการพัฒนาไม่มีความต้องการ ที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้หลาย ๆ ท่าน ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 97-98) ให้คำจำกัดความ การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ รอบรู้เท่าทัน เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้องหรืออาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของตน ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงาน อย่างต่อเนื่อง เข้าใจประเด็นหลัก ๆ นัยสำคัญและผลกระทบของวิทยาการต่าง ๆ ในการศึกษา หาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน หมั่นทดลองวิธีการ ทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดี สามารถนำ วิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้สั่งสมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อ

ต่องานของตนในอนาคต มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนา ความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการสร้างสรรค์ทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา ให้การสนับสนุน ชมเชยเมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน มีวิสัยทัศน์ในการมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์กรความรู้ หรือวิทยาการใหม่ ๆ ต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคตและสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

กองแก้ว กระจาปณ์การ (2555, หน้า 13) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงพฤติกรรมแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ได้อย่างเต็มที่ และปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ ค้นคว้า ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา การพัฒนาตนเองทางด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม หรือวิธีการอื่นการรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนา องค์กรและวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่ เพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การทำงานเป็นทีม (Team Work) คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดผลของการทำงานร่วมกันก็ถือว่าเป็นการทำงานเป็นทีม ซึ่งปัจจุบันทีมงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความหรือความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลายลักษณะดังนี้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2552, หน้า 230) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจนถาวร ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แต่ยังมีทีมงานบางที่ทีมงานที่มีความสัมพันธ์ชั่วคราว ตามลักษณะของงานที่ทำเช่น การทำงานบางกลุ่มที่มีคนมาร่วมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไป เมื่องานนั้นเสร็จสิ้นลงแล้วที่ทีมงานนั้น ๆ ก็สลายตัวไป

เนตร์ พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 233) ให้ทัศนะของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของบุคลากรหลายฝ่ายเข้าด้วยกัน ให้บรรลุผลสำเร็จ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558, หน้า 101-102) ให้คำจำกัดความการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจของกลุ่ม รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานทุกคนในเชิงสร้างสรรค์รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีม ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวชื่นชมให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานได้อย่างจริงใจ แสดงน้ำใจในเหตุวิกฤติ ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นได้โดยไม่ต้องร้องขอ รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกัน ในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีมโดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ช่วยเหลือประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อรวมพลังผลักดันการปฏิบัติภารกิจใหญ่ๆ น้อยๆ ให้บรรลุผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่ หลากหลาย การเสริมแรง ให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณครู (Teacher's Ethics and Integrity) คือ การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และแบบอย่างอันดี

ให้แก่ผู้เรียนในสังคม รวมถึงสร้างความสำเร็จในวิชาชีพครู โดย สามารถแบ่งออกได้ 4 ด้าน ดังนี้

5.1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา จรรยาบรรณวิชาชีพ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วาง แผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ ก้าวหน้า ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิด สิทธิของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็น แบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่และสถานการณ์ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เป็น แบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และ พัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณครู คือ หลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และแบบอย่างอันดีในวิชาชีพ ที่จะช่วยยึดมั่นในอุดมการณ์ ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพให้สามารถครองตน ครองคน ครองงานและ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในอนาคต

สมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) 6 ประการ ได้แก่

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือ การที่สามารถจากการคิดค้นออกแบบ หรือพัฒนาหลักสูตร ในการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องและเป็นระบบ ซึ่งเน้นยึดว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้กับคิดค้นสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี รวมถึงการวัดประเมินผล เพื่อพัฒนานักเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือ ความสามารถในการที่จะปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในแก่ผู้เรียนในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย รวมถึงความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) คือ การที่สามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รวบรวม หาข้อสรุปอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และต่อยอดไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

5. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) คือ การสร้างความร่วมมือ สัมพันธภาพที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และจะเกิดประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น ดังนั้นสมรรถนะครู คือ พฤติกรรมของบุคลากรในที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ(Character) ทศนคติ และแรงจูงใจ ของบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นที่จะประกอบไปด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

3. ความสำคัญและประเภทของสมรรถนะ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพกับองค์กรมากที่สุด ดังนั้นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแก่องค์กรก็คือสมรรถนะ (Competency) โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อส่งผลให้นำไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามจะดึงสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แต่ละคนทุ่มเททำเพื่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรใดมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่การจัดระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด การมีระบบประเมินผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทน

และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ดีก็ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้

ความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยม องค์กรชั้นนำต่าง ๆ มาเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

บทบาทหน้าที่อย่างหนึ่งของ HR คืองานพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยการพัฒนาขีดความสามารถ Competency ของพนักงาน เพื่อให้สร้างผลการทำงานที่ดีที่สุดในพื้นที่ของตนเอง โดยเกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันในการกำหนดขีดความสามารถในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับจะต้องมีขีดความสามารถในแต่ละประเภทชนิดใดบ้าง ที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ และนโยบายขององค์กรได้

โดยประเภทของสมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) คือ สมรรถนะที่แต่ละบุคคลมีที่เป็นความสามารถเฉพาะตัว ใครก็ไม่สามารถลอกเลียนแบบหรือทำตามได้ เช่น การระบ้ำไต้ น้ำของนักระบ้ำไต้ น้ำ ความสามารถของนักแข่งรถวิบาก เทคนิคทางด้าน การตัดต่อวิดีโอ ทำโฆษณา และนักกิน เป็นต้น ซึ่งถ้าจะเลียนแบบก็ยากมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) คือ สมรรถนะในตัวบุคคลกับการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง เช่น การคิดคำนวณ และความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) คือ ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กร ๆ นั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเมเจอร์ จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถเรื่องของการผลิต การปรุ้ง หรือบริษัทยามาฮ่า จำกัด มีความสามารถเรื่องของการผลิตรถจักรยานยนต์ เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี และต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการสื่อสาร ด้านการวางแผน

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) คือ ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ให้ประผลสำเร็จได้ ได้ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ ในองค์กร และนอกจากนี้ก็ยังสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด

4. องค์ประกอบสมรรถนะความเป็นครู

การนำเรื่องสมรรถนะไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เป็นหัวใจสำคัญต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไรที่จะทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งพร้อมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญหลักตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ McClelland ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่มีเฉพาะจากเรื่องที่ต้องรู้ คือความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องเครื่องยนต์ หรือความรู้ด้านงานเชื่อม เป็นต้น

2. ทักษะ คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดและประสิทธิผล ได้แก่ ด้านการเชื่อม ทักษะด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้จะมาจากศาสตร์ที่ได้ศึกษาที่มีอยู่เป็นพื้นฐาน หรือสามารถในการทำได้อย่างรวดเร็ว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง หมายถึง เจตคติ ค่านิยม หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนและสิ่งที่คุณคิดว่าตนเอง ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

กล่าวได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูวิชาการ หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ การเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยทักษะการสื่อสาร ทักษะการ ฟัง พูด อ่าน และเขียน ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีในทางการเรียนรู้ ทักษะ การวัดและประเมินผล ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาตนเองและด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคลิกภาพ ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทักษะเจตคติ ความต้องการส่วนบุคคล ประกอบด้วย แรงจูงใจ รักในการเรียนรู้ บุคลิกลักษณะ และคุณธรรมจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานวิชาการ

การบริหารโดยทั่วไปมีความมุ่งหมายเพื่อต้องการให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งมีเทคนิควิธีเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยหลักการและกระบวนการ ก่อนที่จะกล่าวถึงหลักการและกระบวนการจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานของการบริหารและงานวิชาการ ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารและการบริหารงานวิชาการ

การบริหารในฐานะที่เป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎี หลักการและเหตุผลจำเป็นต้องกระทำอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการ การบริหารมีความหมายและความสำคัญตามทัศนะต่าง ๆ เช่น แคมป์เบลล์ และคณะ (Campbell and Others, 1976, p. 137) ได้กล่าวถึงการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงานที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินงานจนเสร็จสิ้น ได้ผลงานตามที่ต้องการ ไชมอน (Simon, 1976,

p. 1) ได้กล่าวถึงการบริหารว่าเป็นศิลป์ในการปฏิบัติงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามต้องการ นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2557, หน้า 6) กล่าวถึงการบริหารคือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงกล่าวได้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผล และการนำไปปรับปรุงพัฒนา เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร

จึงสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ กระบวนการดังกล่าวนี้ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบโครงสร้าง และการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดดำเนินงานทางวิชาการ การผลิตสื่อและอุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การจัดแหล่งหรือศูนย์สารสนเทศ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ และการนิเทศภายในเพื่อให้งานวิชาการมีคุณภาพ

2. หลักการบริหารงานวิชาการ

หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิดเพื่อปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

2.1 หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality Management) เป็นการบริหารงานเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์ประกอบของคุณภาพซึ่งเป็นตัวชี้วัดก็คือผลผลิตและกระบวนการซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสากลมากขึ้น ซึ่งอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุม การตรวจสอบ และการประเมินคุณภาพ หลักการไคเซ็น (KAIZEN) มีเป้าหมายในการเสนอแนะเพื่อแสดงถึงคุณภาพไว้ 6 ประการ (รุ่ง แก้วแดง, 2538, หน้า 144-145)

2.1.1 ผลผลิตเพิ่มขึ้น

2.1.2 คุณภาพสูงขึ้น

2.1.3 ต้นทุนลดลง

2.1.4 ตรงตามเวลาที่กำหนดหรือประหยัดเวลามากขึ้น

2.1.5 มีความปลอดภัยมากขึ้น

2.1.6 บุคลากรและผู้รับบริการมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น

หลักการของโคเซ็นมีกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ค้นหาปัญหา และกำหนดหัวข้อแก้ไขปัญหา
2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหาเพื่อรู้สถานการณ์ของปัญหา
3. วิเคราะห์หาสาเหตุ
4. กำหนดวิธีการแก้ไข สิ่งที่ต้องระบุคือ ทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร
5. ใครเป็นคนทำ และทำอย่างไร
6. ลงมือดำเนินการ
7. ตรวจสอบผล และผลกระทบต่าง ๆ และการรักษาสภาพที่แก้ไขแล้วโดยการ

กำหนดมาตรฐานการทำงาน

2.2 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหารได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอตลอดเวลา โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม เสนอแนะปรับปรุงและพัฒนา หลักการมีส่วนร่วมต้องการให้ทุกคนได้ร่วมกันทำงาน ซึ่งลักษณะของงานวิชาการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อาจดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการวิชาการ ซึ่งจะมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

2.3 หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

2.3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรในขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ มีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

2.3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outputs) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้คำสองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

2.4 หลักความเป็นวิชาการ (Academic) คือ มีลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาของทางวิชาการ เช่น หลักการสอน หลักการวัดผลและประเมินผลหลักการนิเทศการศึกษาและหลักการวิจัยเป็นต้น หลักการที่กล่าวมาเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดลักษณะความเป็นวิชาการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารงาน

วิชาการจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดในหลักการเฉพาะเรื่องในบทต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการต้องคำนึงถึงการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทำให้ดีที่สุดนำไปสู่คุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับผิดชอบร่วมกันทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ คำนึงถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลและความประหยัด การดำเนินงานทางวิชาการโดยอาศัยหลักการดังกล่าวย่อมจะสามารถบรรลุความสำเร็จ คือ ความเป็นเลิศทาง (Academic Excellence)

3. ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของสถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ ที่สามารถทำให้การบริหารดำเนินไปอย่างไม่มีอุปสรรค และเป็นตัวเชื่อมที่ทำให้ครู บุคลากรภายในโรงเรียน สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า งานวิชาการถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญมากในการจัดการศึกษา และเป็นตัวชี้วัดที่จะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของสถานศึกษา และเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงการคุณภาพของผู้บริหาร ครูและบุคลากร เช่นกัน ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษา ทั้ง 17 งาน

4. กระบวนการบริหารงานวิชาการ

กระบวนการบริหารวิชาการ นับว่าเป็นศาสตร์อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีนักวิชาการเสนอไว้ดังนี้

อำภา บุญช่วย (2537, หน้า 9-14) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนควรมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงที่กำลังเป็นอยู่ หรือดำเนินอยู่ในขณะนั้น สภาพปัญหา หมายถึง สภาพแตกต่างของสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันหรือผลที่ปรากฏ สิ่งที่ต้องการให้เป็นไป หรือเป้าหมาย ความต้องการ หมายถึง แนวโน้มที่จะให้ถึงจุดหมายที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการศึกษาสภาพทั้ง 3 อย่างนี้ อาจจะทำให้ในเรื่องต่อไป

1.1 ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ยอดรวมแสดงผลการสอบรายปี สถิติการมาเรียน จำนวนและอัตราการเข้าชั้นของนักเรียน สื่อการเรียน

การสอนประจำห้องเรียน จำนวนและประเภทสื่อในห้องเรียน การนิเทศภายใน การสอนซ่อมเสริม โครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมงานวิชาการ

1.2 ข้อมูลที่เป็นข้อกำหนดที่ต้องยึดเป็นแนวทาง เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตร เอกสารหลักสูตร หนังสือแบบเรียนระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่ว่าด้วยเรื่องการประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรนโยบายของกรมและกระทรวง และมติคณะรัฐมนตรี ส่วนวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีวิธีศึกษาได้หลายอย่าง ดังนี้

1.2.1 ศึกษาโดยวิธีประเมินความต้องการ มี 4 ขั้นตอน คือ

- (1) สำรวจสิ่งที่เกี่ยวข้อง
- (2) ตรวจสอบให้แน่ชัดว่าปัญหาคืออะไร
- (3) หามาตรฐานและคุณค่าว่าสิ่งนั้นควรเป็นเช่นไร
- (4) บันทึกรายการของความแตกต่างที่แตกต่างกันของสิ่งนั้น ๆ

1.3 ศึกษาโดยวิธีวิจัย เป็นกระบวนการเสาะแสวงหาความรู้จากปัญหาที่ชัดเจน อย่างมีระบบโดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์

1.4 ศึกษาโดยใช้สื่อและเครื่องมือต่างๆ เช่น เครื่องมือประเมินคุณภาพ การศึกษาที่หน่วยงานจัดทำขึ้น

1.5 ศึกษาโดยสัมมนาเพื่อค้นหาปัญหา เช่น การสัมมนาครูผู้สอนคณิตศาสตร์ เป็นต้น

2. ขั้นตอนการวางแผนประกอบด้วย

2.1 จัดทำแผน

2.1.1 กำหนดนโยบายเป้าหมาย และการวางแผนงานวิชาการของโรงเรียน

2.1.2 จัดหาและส่งเสริมการใช้สื่อการเรียน

2.1.3 การวางแผนการสอน

2.1.4 การจัดแบ่งกลมนักเรียน

2.1.5 การนิเทศการสอน

2.1.6 ห้องสมุด

2.1.7 การวัดและประเมินผล

2.1.8 พัฒนาการสอนในกลุ่มสาระต่างๆ

2.1.9 การสอนซ่อมเสริม

2.1.10 การใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการเรียนการสอน

2.1.11 รายงานผลการเรียน

2.2 การจัดปฏิทินปฏิบัติงาน ในรอบปีการศึกษาหนึ่ง ๆ มีกิจกรรมหลายอย่าง ที่โรงเรียนต้องปฏิบัติ การจัดให้มีการทำปฏิบัติงานให้ชัดเจนว่า วันใด เดือนใด จะประกอบ กิจกรรมอะไร ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องเตือนความจำของผู้รับผิดชอบให้ปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลา

2.3 การจัดทำแผนการสอน ผู้บริหารโรงเรียน ควรจะควบคุม ติดตามการ ปฏิบัติการสอนของครูให้เป็นไปตามเนื้อหาและกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในคู่มือและแผนการสอน

2.4 การจัดตารางสอน ผู้บริหารควรมอบหมายให้ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการและ คณะทำงานเป็นผู้จัดตารางสอนโดยผู้บริหารคอยควบคุมดูแลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การ จัดทำตารางสอน

2.5 การจัดครูเข้าสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงความต้องการและความ ถนัดของครู เช่น ครูสอน ป.1 ควรเป็นผู้ที่สนใจเด็กวัยนี้เป็นอย่างดี

2.6 การจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจใน การจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียน

3. ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนงานวิชาการ ดังนี้

3.1 ตรวจสอบเตรียมการสอนหรือบทกการสอน

3.2 ให้ครูเข้าปฏิบัติการสอนตรงเวลา

3.3 ควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศให้ครูดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไป ตามแผนการสอนหรือคู่มือครู

3.4 จัดครูเข้าสอนแทนในกรณีครูไม่มาปฏิบัติการสอน

3.5 ควบคุม ดูแล ให้ครูจัดสอนซ่อมเสริมนักเรียน

3.6 สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ ยิ่งขึ้น

3.7 ควบคุมติดตามให้ครูที่รับผิดชอบงานและโครงการเป็นไปตามปฏิทินปฏิบัติงาน

4. ขั้นตอนการประเมินผล การประเมินผลงานวิชาการเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะทำให้ทราบว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ หรือไม่จะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป เรื่องของการประเมินผลงานวิชาการผู้บริหาร โรงเรียนควรมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

4.1 การประเมินผลการเรียนของนักเรียน มีแนวปฏิบัติดังนี้

4.1.1 จัดหาเครื่องมือประเมินทุกชนิด เพื่อให้ครูสะดวกในการใช้

4.1.2 ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนของนักเรียนสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

4.1.3 รับฟังปัญหาของการประเมินผลการเรียนเพื่อจะได้แนะนำช่วยเหลือและให้การนิเทศตามลักษณะต่างๆ

4.1.4 จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียน เพื่อให้ครูใช้สอนซ่อมเสริมแก่ผู้เรียน

4.1.5 ประสานสัมพันธ์กับทางผู้ปกครองผู้เรียนเพื่อรายงานความก้าวหน้าของผู้เรียนและหาทางร่วมมือกันพัฒนาเด็ก

4.1.6 ประเมินผลความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียนแล้วนำผลมาเปรียบเทียบกับปีก่อนและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา

4.2 การประเมินผลโครงการวิชาการของโรงเรียนมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

4.2.1 เป็นผู้ริเริ่ม และส่งเสริมการจัดทำโครงการวิชาการของโรงเรียน

4.2.2 พิจารณาและประเมินความสำคัญของโครงการร่วมกับครู

4.2.3 ติดตามและช่วยเหลือการดำเนินการตามโครงการ

4.2.4 ให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโครงการ

4.2.5 เป็นผู้ประเมินหรือแต่งตั้งคณะทำงานประเมินผลโครงการ

4.2.6 เป็นผู้ตรวจสอบและตัดสินใจในการปฏิบัติงานหรือจัดทำโครงการ

ต่อเนื่อง

4.2.7 เผยแพร่ผลงานที่ได้จากโครงการ

4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูมีแนวปฏิบัติ

4.3.1 สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู

4.3.2 ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตความก้าวหน้าของเด็กตรวจสอบจากผลงานของเด็ก

4.3.3 รับฟังข้อมูลจากผู้ปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

4.3.4 จัดประชุมประเมินผลงานของครู

4.3.5 สรุปจากการประเมินการทำงานโครงการวิชาการที่ได้รับมอบหมาย

4.3.6 ทำการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องลงมือปฏิบัตินับตั้งแต่การจัดให้มีเอกสารหนังสือคู่มือครู ระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผล บริการแก่ครู สนับสนุนให้ครูนำวิธีการวัดผลแบบต่าง ๆ มาใช้ตามความเหมาะสมกับรายวิชา ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล

แก่ครู จัดระบบการติดตามการจบหลักสูตรของนักเรียนและแจ้งให้ครูทราบเป็นแนวเดียวกัน จัดวัสดุอุปกรณ์สำหรับการดำเนินการวัดผลและประเมินผลบริการแก่ครู มอบหมายให้ครูจัดทำข้อสอบ มาตรฐานจัดให้มีคลังข้อสอบให้ครูทำการวิเคราะห์ข้อสอบ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น จัดบรรยากาศในการสอบให้เหมาะสมทั้งห้องที่ใช้สอบ ที่นั่งสอบ ตารางสอบ เวลาที่ทำการสอบ เป็นต้น จัดให้ครูทำการสอนซ่อมเสริมก่อนทำการสอบแก้ตัว รายวิชา และเมื่อสิ้นปีการศึกษาควรมีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ผ่านมาเพื่อนำผลมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคนิค เครื่องมือ วิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กร รวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขณะเดียวกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งต้องแสวงหากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดอีกด้วยวิธีการพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายเกิดขึ้นและมีพัฒนาการ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ก่อนทศวรรษที่ 1960 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปใช้การฝึกอบรม (training) และการสอนงาน (on the job training) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (attitude) ในการปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

ช่วงทศวรรษที่ 1960 ใช้เทคนิคการพัฒนารองการและเทคนิคเครื่องมือสอดแทรกมาใช้ แต่ไม่มีรูปแบบหรือทิศทางที่เป็นที่ยอมรับมากนัก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเงื่อนไขสำหรับ ความเจริญเติบโตขององค์การจึงใช้แนวทางในการจัดการปัญหาเจตคติ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในองค์การ

อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันซึ่งอยู่ในยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) หากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะไม่ช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน หากแต่จะกลับเป็นตัวถ่วงขององค์กรสภาวะการแข่งขันในปัจจุบันทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource)

ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร องค์กรต่าง ๆ มีมนุษย์เป็นทรัพย์สิน (Human Asset) ที่สำคัญ แต่สินทรัพย์ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ถูกแปลงให้เป็นทุน จึงมีสภาพเป็นเพียงสินทรัพย์ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและองค์กรเท่าที่ควร จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารองค์กรทุกระดับจะต้องศึกษาแนวคิดและความสำคัญของการแปลงสินทรัพย์ให้เป็นทุน คือ การแปลงทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสินทรัพย์ให้เป็นทุนมนุษย์ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดเติบโต และแข่งขันได้ในสถานการณ์ที่มีความผันผวน ซึ่งหมายถึง การพัฒนาในการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการแปลงสินทรัพย์มนุษย์ในองค์กรให้เป็นทุน ทุนมนุษย์เป็นพลังสำคัญในการเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงาน และสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กรและประเทศชาติ การแปลงสินทรัพย์มนุษย์ให้เป็นทุนเกี่ยวข้องกับการจัดการองค์ความรู้ การจัดการองค์ความรู้เป็นเตรียมมือในการแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุน

2. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทุนมนุษย์ประกอบด้วย 2 แนวทางคือ แนวทางแรกเน้นที่การสร้างและการจัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ที่เป็นประโยชน์ แนวทางที่ 2 เน้นการใช้ความรู้เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้ความรู้ การแบ่งปันความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การแปลงทรัพย์สินมนุษย์ให้เป็นทุนสามารถกระทำได้ตามกระบวนการดังนี้

2.1 การสร้างและการจัดหาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ (Creation And Acquisition) เพื่อให้ ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุพันธกิจและเป้าหมาย ขององค์กร องค์กรอาจหาความรู้ที่ต้องการได้จาก 3 แหล่งหลัก ๆ คือ

2.1.1 การซื้อหา

2.1.2 การจัดหาและ จัดจ้าง

2.1.3 การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงาน ด้วยการกระตุ้นให้ทรัพยากร มนุษย์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิธีการทำงาน

2.2 การจัดระบบความรู้ (Codification) มีจุดประสงค์เพื่อให้ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในองค์กร หรืออยู่ในสมองของผู้ปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีการถ่ายทอดความรู้จากระดับตัวบุคคล และความรู้ในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสร้างสมไว้ไปสู่ระดับองค์กร ซึ่งหมายถึงองค์กรต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปลดปล่อยความรู้ที่มีอยู่ ออกมาเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงานให้มากที่สุด และช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีโอกาสในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันการจัดระบบความรู้ความสามารถกระทำได้

หลายวิธี ตั้งแต่การบันทึกเป็นเอกสาร การบรรยาย การอภิปราย การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ และระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

2.3 การกระจายจ่ายแจกความรู้ในองค์กร (Distribution) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกคน ในองค์กรได้เข้าถึงและใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งอาจต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการ กระจายจ่ายแจกความรู้ในองค์กร การกระจายจ่ายความรู้ในองค์กร ระบบการกระจาย ข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ในองค์กรจะต้องเป็นระบบที่ใช้งานได้ง่าย มีความสะดวก และเป็นมิตรกับผู้ใช้งาน จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหาหรือภาระเพิ่มเติม จากการปฏิบัติงานใน หน้าที่

2.4 การใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงาน (Use) ความรู้จะไม่เกิดประโยชน์ หากไม่นำไปแก้ปัญหาขององค์กรหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรพัฒนาขีดความสามารถ ในการแข่งขัน องค์กรที่สร้าง จัดระบบ และแจกจ่ายความรู้ แต่ไม่มีผู้นำความรู้ ไปใช้ องค์กรนั้นก็เปรียบเสมือนห้องสมุดที่เต็มไปด้วยหนังสือที่ไม่มีคนอ่าน องค์กรจะต้อง สร้างระบบที่กระตุ้นให้คน นำความรู้ไปใช้เช่นเดียวกับทรัพย์สินอื่น ๆ ที่องค์กรต้องไปใช้ประโยชน์ ให้เต็มที่ในฐานะที่เป็นทุน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติ ออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ

สรุปได้ว่า กรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใน องค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยัง เกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรนั้นอาจทำได้หลาย วิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม, การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง, การ ออกไปดูงานนอกองค์กร, ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการ พัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จ ตามไปด้วยได้ องค์กรจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ

การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคม ในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ หน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการดำเนินงานของสถานศึกษาต่างประเทศเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

จิระวรรณ บุญปลอด (2553) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางวิชาการของครู และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอน การศึกษา 2552 จำนวน 206 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับทางวิชาการของครูจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผลและด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์การสอนและระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำการสอนระดับช่วงชั้นต่างกัน มีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

นพดลย์ เพชระ (2553) ได้ศึกษาศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม AIC โรงเรียนวัดโคกทราง ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นประกอบไปด้วย สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการบริหารจัดการ หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน สมรรถนะระดับปานกลาง และร่วมกันกำหนดเป็นโครงการที่จะนำ วิสัยทัศน์สู่เป้าหมายจำนวน 3 โครงการ คือ โครงการประชุม เชิงปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียน โครงการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ และโครงการคลินิกวิชาการ

นรัชย์ วุฒิเจริญมงคล (2553) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลาผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในเขตพัฒนา

พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและความต้องการสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนอาชีวศึกษา ของสถานประกอบการ ภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักการเรียนรู้ตามความต้องการของสถานประกอบการวิทยาลัยเทคนิคยะลาประกอบด้วย 5 ชั้น คือ 1) ชั้นสร้างความตระหนัก 2) ชั้นเสริมองค์ความรู้ 3) ชั้นมุ่งสู่การปฏิบัติ 4) ชั้นประสานการวัดและประเมินผล 5) ชั้นเสริมแรงจูงใจ 3) ผลการทดลองใช้แบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา พบว่า ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ จากการประชุมสนทนากลุ่มและการสอบถามโดยใช้แบบสอบถาม พบว่ารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูและนักเรียนที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะ วิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา โดยภาพรวมมีความเหมาะสมเป็นไปได้อย่างดี และความสอดคล้อง ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก พบว่า ครูมีสมรรถนะด้านของจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริการดี และด้านการทำงานเป็นทีม สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถนะประจำ สายงาน พบว่า ครูมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครู พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) โมเดลเชิงสาเหตุ ผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=35.58$ $df=44$ $p=.81$ $GFI=.99$ $AGFI=.98$ $RMSEA=.00$) และสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 17 3) โมเดลมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน (GA) และค่าพารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝง ภายใน (BE) 49

สมพร ฉั่วสกุล (2555) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.

3972, ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0. 3285) ถ้าพิจารณาเป็นรายสมรรถนะปรากฏว่า รองลงมา ได้แก่ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับเมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

กาญจนา ใจทาหลี (2555) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนใน ร.ร ลำปางกัลยาณี และ ร.ร กวดวิชาในเขตจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ระดับพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนลำปางกัลยาณีและครูผู้สอนใน ร.ร กวดวิชา จังหวัดลำปาง พบว่า สมรรถนะหลักของครูผู้สอน ร.ร ลำปางกัลยาณี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะทุกด้านอยู่ในระดับสูง และจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพรวมของสมรรถนะหลัก พบว่า โดยรวมครูผู้สอนโรงเรียนลำปางกัลยาณี มีสมรรถนะหลักที่มากกว่าครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา เมื่อพิจารณาภาพรวมของสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนลำปางกัลยาณี วิชาเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนลำปางกัลยาณีมีสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ด้าน การพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำครูและด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มากกว่าครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชา

นภมณฑ์ เจียมสุข (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียนผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พบว่า มีการกำหนดหลักสูตรมาจากส่วนกลาง มีหลักสูตรภาคภาษาอังกฤษเพิ่มเติมส่วนหลักสูตรท้องถิ่น สามารถพัฒนาขึ้นมาได้ครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้ใช้หลักสูตร จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีทักษะ การบูรณาการและประยุกต์ใช้หลักสูตรให้เป็น อีกทั้งควรมีการปรับหลักสูตรให้มีความเป็นปัจจุบันและสากล ด้านการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนมีการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้หลากหลายพอสมควรแต่ด้วยความจำกัดของสถานที่และสื่อการเรียนการสอนที่มีอยู่ทำให้ในทางปฏิบัติยังไม่มี ความหลากหลายการวัดและประเมินผลต้องมีความหลากหลายขึ้น อีกทั้งครูควรมีสมรรถนะอื่น ๆ เช่นความเป็นผู้นำ การเป็นผู้เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ผู้เรียนและการเป็นผู้ให้คำปรึกษา 2) ข้อเสนอแนะที่ผู้จัดทำขึ้นในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลและ

ด้านสมรรถนะองค์รวมโดยแบ่งเป็นข้อเสนอแนวทางสำหรับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กคน.

จิระวรรณ บุญปลอด (2553) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนนครสุราษฎร์ธานีมี ผลการศึกษาที่ได้ คือ

1. ครูโรงเรียนเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากมากไปหาน้อย ดังนั้นด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผลและด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำแนกตามระดับการศึกษาประสบการณ์การสอนและระดับช่วงชั้นที่ทำการสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำการสอนระดับช่วงชั้นต่างกัน มีสมรรถนะทางวิชาการแตกต่างกัน

3. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับที่สองที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น และวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

นราภรณ์ วงศ์พระคุณ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการ บริหารจัดการชั้นเรียน ด้านพัฒนาผู้เรียน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดีและด้านการพัฒนาตนเองตามลำดับ ผู้บริหารและครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดีด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหาร ด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และวิจัยด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณไม่แตกต่างกัน

สุธี บุรณะแพทย์ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1) สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก 2) สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ทำการทดสอบรายคู่ ปรากฏว่าสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกัน นั่นคือสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก 4) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิษฐา ปานผา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูภาพรวมและทุกราย ด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งและเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน

นิทัศน์ หามนตรี (2558) ได้ศึกษาเรื่องการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การนำเสนอแนวทางที่สร้างเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า แนวทางของการพัฒนาสมรรถนะของครู ในด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความเป็นไปได้สูงสุด คือ สร้างความตระหนักให้กับครูเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือวางแผนส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอน และข้อที่มีความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ นำผลการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนานักเรียน

กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะครู ร.ร. สันติราษฎร์วิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปิยนุช แสงนาถ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไลวรรณ มาลัย (2562, หน้า 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า

1. สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีเพศและตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ (2557, หน้า 114) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู พบว่า 2.1) ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานไม่แตกต่างกัน 2.2) ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก พบว่า สมรรถนะหลักมีความแตกต่างกัน และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่แตกต่างกัน 2.3) ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู จำแนกตามระดับ

การศึกษา สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hihhe (Hihhet, 1989, p. 115) ได้ทำการศึกษาพื้นฐานคุณลักษณะของครูที่ที่ความมุ่งมั่นใน การสอนในสหรัฐอเมริกาโดยศึกษาจากครูใหญ่ จำนวนร้อยละ 43 ของครูใหญ่ จาก ร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่ร่วมโครงการ และศึกษาจากครู จำนวนร้อยละ 44 ของครู จากร้อยละ 100 ของครูที่ร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ ทักษะความชำนาญการ มีทัศนคติที่ดีมีความยินดีในอาชีพทางการสอน และยังใช้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนด มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน

Miller (Miller, 1989, p. 320-A) ได้ศึกษาการกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบทในสหรัฐอเมริกา จากการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ การให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมากในดำเนินการยอมรับและความเข้าใจ

Beck (Beck, 1990, p.127) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของครู พบว่า ครูดีในสายตา นักเรียน คือ ครูที่มีคุณสมบัติในการให้ความรักความเอาใจใส่นักเรียน และมีคุณสมบัติที่จะให้ ความรู้ ความช่วยเหลือแก่นักเรียนในดำเนินการเรียนพื้นฐานกับจะต้องรวมไปถึงการส่งเสริมให้ กำลังใจแก่นักเรียนในด้านการเรียนด้วย

Jones (Jones, 1990, p.43) ได้ทำการวิจัยในเรื่องทัศนคติของอาจารย์วิทยาลัยที่มี ต่อการประเมินผลอาจารย์ของนักศึกษา ในวิทยาลัยชุมชนแคนซัส จุดประสงค์ของการวิจัยมี 3 ประการ คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของอาจารย์ประจำวิทยาลัยชุมชนแคนซัสที่มีประโยชน์ ของการประเมินอาจารย์ เพื่อทราบประสิทธิภาพของอาจารย์เหล่านั้น 2) ประโยชน์ของการ ประเมินผลอาจารย์เพื่อทราบการพัฒนาของอาจารย์ 3) ประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์ เพื่อให้รางวัลแก่อาจารย์ ใช้แบบวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ตสเกล ประชากรเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,044 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติ ของอาจารย์ที่มีต่อประโยชน์ของการประเมินผลอาจารย์ของนักศึกษาเพื่อทราบประสิทธิภาพ ของอาจารย์ การพัฒนาและการให้รางวัลอาจารย์

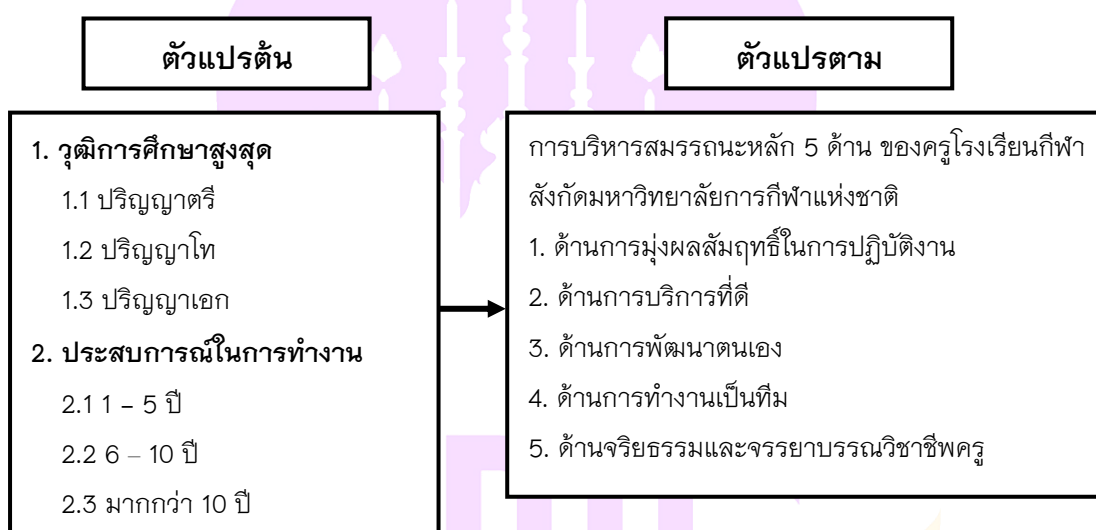
Al-Thubiti (Al-Thubiti, 1991, อ้างอิงใน ประถม นิรุธรรม์, 2551, หน้า 43) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในซาอุดีอาระเบีย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูจำนวน 130 คน ที่เริ่มต้นสอนในปี 1986 การให้การศึกษากับครูนั้นดูจากสถาบันผลิตครูส่วนการฝึกอบรมครูนั้นดูจากการฝึกครูในเวลามากกว่าสองปี ประเมินผลครูในด้านประสิทธิภาพการสอน โดยภาพรวมการสอนภาคปฏิบัติและความสามารถในการใช้ทฤษฎีการสอน ฉะนั้นหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการเหล่านั้นจึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Dennin (Dennin, 1998, p. 86-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบวิธีการนิเทศด้วยตนเองสำหรับ ผู้รับการอบรมเป็นผู้แนะ พบว่า วิธีการนิเทศด้วยตนเองเพื่อเพิ่มการพัฒนาครูมืออาชีพ และความสามารถในการนิเทศให้เกิดการพัฒนาอัตโนมัติโดยใช้สถิติแบบ Non-Parametri ในการทดสอบผลกระทบดังกล่าว ปรากฏว่าไม่มีผลกระทบต่อการนิเทศตนเองแต่อย่างใด จากงานต่อไป



กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 25) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครูซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงดังภาพ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 320 คน โดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 175 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนกีฬาจังหวัดเชียงใหม่	20	10
2	โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง	25	14
3	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครสวรรค์	25	14
4	โรงเรียนกีฬาจังหวัดอ่างทอง	25	14
5	โรงเรียนกีฬาจังหวัดสุพรรณบุรี	29	15
6	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครนายก	22	12
7	โรงเรียนกีฬาจังหวัดชลบุรี	25	14
8	โรงเรียนกีฬาจังหวัดขอนแก่น	25	14
9	โรงเรียนกีฬาจังหวัดอุบลราชธานี	25	14
10	โรงเรียนกีฬาจังหวัดศรีสะเกษ	25	14
11	โรงเรียนกีฬาจังหวัดตรัง	25	14
12	โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช	25	14
13	โรงเรียนกีฬาจังหวัดยะลา	24	12
รวม		320	175

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด
2. เป็นแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เป็นการสร้างแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale โดยมีระดับการวัด ประเภทอันตภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีม, จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมได้แก่
 - 2.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
 - 2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดารารัตน์ ธรรมมานุชิต ตำแหน่งรองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตลำปาง
 - 2.3 พ.อ.อ.อิสรินทร์ ทับทิม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง
 จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไข พบว่า ค่า IOC ของเครื่องมือ เท่ากับ 1.00
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาความเชื่อมั่น (Reliabilities) โดยนำไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจาก วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำหนังสือจากหน่วยงานต้นสังกัดถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่ง Link แบบสอบถามผ่าน Google Form
4. แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับกลับ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 100
5. นำข้อมูลจากแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด

ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1.2 วิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของ ลิเคิร์ต (Likert, 1992) กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดกับ ประสบการณ์ทำงาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรการคำนวณ ร้อยละ คือ

$$\frac{\text{คะแนนที่ได้} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}$$

2.2 ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Sample mean) โดยกำหนดตามสูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation, S.D.) เพื่อใช้อธิบายค่าความแปรปรวนของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่ผลต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มตัวอย่าง และตอนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูวิชาการโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติของกลุ่มตัวอย่าง มีสูตรในการคำนวณ

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X แทน คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.4 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติในครั้งนี้ สามารถนำผลมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดกับประสบการณ์ทำงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

SD. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Sig. แทน ค่าสถิติแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและเสนอเป็นตารางมีคำบรรยายประกอบ

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	56.00
หญิง	77	44.00
รวม	175	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีเพศผู้ชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมาคือ เพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	133	76.00
ปริญญาโท	40	22.86
ปริญญาเอก	2	1.14
รวม	175	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษاپริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	65	37.14
ครูผู้สอน	110	62.86
รวม	175	100.00

จากตาราง 4 พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง ส่วนมากดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 62.86 รองลงมาคือ ผู้บริหาร จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	56	32.00
6-10 ปี	75	42.86
มากกว่า 10 ปี	44	25.14
รวม	175	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.14 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 6-11 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยภาพรวม

ด้านที่	(n=175)		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.59	0.51	มากที่สุด	3
2. การบริการที่ดี	4.61	0.50	มากที่สุด	1
3. การพัฒนาตนเอง	4.60	0.49	มากที่สุด	2
4. การทำงานเป็นทีม	4.56	0.53	มากที่สุด	5
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.57	0.52	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.59	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 6 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็น
ต่อค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียน
กีฬาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านที่ 2 การบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 การพัฒนา
ตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.49) และด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.51) ตามลำดับ และด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.53)

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงาน

รายการ	(n=175)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.62	0.49	มากที่สุด
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	4.60	0.49	มากที่สุด
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.59	0.50	มากที่สุด
4. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.58	0.49	มากที่สุด
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.54	0.55	มากที่สุด
6. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	4.58	0.50	มากที่สุด
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.57	0.53	มากที่สุด
8. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.59	0.49	มากที่สุด
9. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน	4.60	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.59	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 7 จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.49) และข้อที่ 9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.49) ตามลำดับ และข้อที่ 5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.55)

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี

รายการ	(n=175)		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
1. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มา รับบริการ	4.57	0.54	มากที่สุด
2. ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า	4.58	0.53	มากที่สุด
3. ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติ ผู้รับบริการ	4.60	0.50	มากที่สุด
4. ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ	4.61	0.49	มากที่สุด
5. ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มา ขอรับบริการ	4.59	0.50	มากที่สุด
6. ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	4.64	0.48	มากที่สุด
7. ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความ พยายามอย่างมาก	4.66	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.61	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 8 จากผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.61$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 7 ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.66$, S.D.=0.47) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.64$, S.D.=0.48) และข้อที่ 4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.61$, S.D.=0.49) ตามลำดับและข้อที่ 1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}=4.57$, S.D.=0.54)

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนา
ตนเอง

รายการ	(n=175)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.62	0.49	มากที่สุด
2. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.60	0.49	มากที่สุด
3. ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ	4.59	0.49	มากที่สุด
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	4.59	0.50	มากที่สุด
5. เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.59	0.49	มากที่สุด
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.61	0.49	มากที่สุด
7. มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.58	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 9 จากผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.49) และข้อที่ 2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.49) ตามลำดับ และข้อที่ 7 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.49)

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 4 การทำงาน
เป็นทีม

รายการ	(n=175)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.58	0.52	มากที่สุด
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ ร่วมกัน	4.55	0.51	มากที่สุด
4. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานใน โอกาสที่เหมาะสม	4.59	0.50	มากที่สุด
5. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และใน ทุกสถานการณ์	4.57	0.54	มากที่สุด
6. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เหมาะสมในทุกโอกาส	4.55	0.55	มากที่สุด
7. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายใน ทีมงาน	4.54	0.56	มากที่สุด
8. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.54	0.54	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.56	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 10 จากผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 4 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.52) และข้อที่ 2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.53) ตามลำดับและข้อที่ 7

แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน และร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.56)

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์การพัฒนสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

รายการ	(n=175)		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.61	0.49	มากที่สุด
2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.58	0.50	มากที่สุด
3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	4.57	0.53	มากที่สุด
4. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.55	0.54	มากที่สุด
5. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	4.56	0.54	มากที่สุด
6. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน	4.56	0.52	มากที่สุด
7. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.56	0.55	มากที่สุด
8. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.56	0.52	มากที่สุด
9. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	4.57	0.52	มากที่สุด
10. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.58	0.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.57	0.52	มากที่สุด

จากตาราง 11 จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ และปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.50) และข้อที่ 3 ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.53) ตามลำดับ และข้อที่ 4 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.54)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์สมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดกับ ประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครู
และผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด (n=175)

ข้อ	รายการ		ss	df	MS	F	sig
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.639	2	1.319	4.937	.008*
		ภายในกลุ่ม	45.969	172	.267		
		รวม	48.608	174			
2.	การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.993	2	.997	21.119	.000*
		ภายในกลุ่ม	8.117	172	.047		
		รวม	10.111	174			
3.	การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.808	2	.904	20.647	.000*
		ภายในกลุ่ม	7.530	172	.044		
		รวม	9.338	174			
4.	การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.806	2	.924	20.042	.000*
		ภายในกลุ่ม	7.520	172	.046		
		รวม	9.430	174			
5	จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู	ระหว่างกลุ่ม	.375	2	.187	1.571	.211
		ภายในกลุ่ม	20.522	172	.119		
		รวม	20.897	174			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	1.512	2	.756	20.489	.000*
		ภายในกลุ่ม	6.347	172	.037		
		รวม	7.859	174			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่
ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความ
คิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง และด้านที่
4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงดังตาราง 13-16

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของ
การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา
สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร
จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด (n=175) ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงาน

	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		-1.17615*	-1.12626*
ปริญญาโท			.04989
ปริญญาเอก			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาสมรรถนะ
หลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตาม
ความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน
การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ตอบแบบสอบถาม
วุฒิการศึกษาปริญญาโท และผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ตอบ
แบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 1 การมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของ
การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา
สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร
จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด (n=175) ด้านที่ 2 การบริการที่ดี

	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		-1.02091*	-.95996*
ปริญญาโท			.06095
ปริญญาเอก			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านที่ 2 การบริการที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาโทและผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด (n=175) ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง

	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี		-.94774*	-.95779*
ปริญญาโท			-.01006
ปริญญาเอก			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาโทและผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด (n=175) ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม

	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	0	-.94774*	-.95779*
ปริญญาโท		0	-.01006
ปริญญาเอก			0

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาโทและผู้ตอบแบบสอบถามที่วุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับผู้ตอบแบบสอบถามวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 17-21

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=175)

ข้อ	รายการ		ss	df	MS	F	sig
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.035	2	.017	5.061	.040*
		ภายในกลุ่ม	48.573	172	.282		
		รวม	48.608	174			
2.	การบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.054	2	.027	5.466	.028*
		ภายในกลุ่ม	10.056	172	.058		
		รวม	10.111	174			
3.	การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.089	2	.045	6.831	.038*
		ภายในกลุ่ม	9.249	172	.054		
		รวม	9.338	174			
4.	การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.089	2	.045	2.831	.438
		ภายในกลุ่ม	9.249	172	.054		
		รวม	9.338	174			
5	จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู	ระหว่างกลุ่ม	.350	2	.175	10.467	.004*
		ภายในกลุ่ม	20.547	172	.119		
		รวม	20.897	174			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	6.185	.031*
		ภายในกลุ่ม	7.842	172	.046		
		รวม	7.859	174			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง และ ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 18-21

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ของ การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n=175) ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1-5 ปี		.03232	.02262*
6-10 ปี			-.00970
มากกว่า 10 ปี			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปีกับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของ
การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา
สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 175) ด้านที่ 2 การบริการที่ดี

	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1-5 ปี		-.02432*	-.04796
6-10 ปี			-.02364
มากกว่า 10 ปี			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาสมรรถนะ
หลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตาม
ความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 2 การบริการที่ดี
พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์
ทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ด้านที่
2 การบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของ
การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา
สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n=175) ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง

	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1-5 ปี		.00875	.05816*
6-10 ปี			.04941
มากกว่า 10 ปี			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 20 แสดงว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 175) ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1-5 ปี		-.08343*	-.11179
6-10 ปี			-.02835
มากกว่า 10 ปี			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานโดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ จำนวน 175 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

สรุปผลการวิจัย

1. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 การบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง และด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับและ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 1.วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ข้อที่ 2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน และข้อที่ 9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับและข้อที่ 5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 7 ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และข้อที่ 4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ ตามลำดับและข้อที่ 1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น และข้อที่ 2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่ 7 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 4 ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และข้อที่ 2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในทุกสถานการณ์ ตามลำดับ และข้อที่ 7 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน และร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่ 1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อที่ 2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ และปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และข้อที่ 3 ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ตามลำดับ และข้อที่ 4 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติจำแนก ตาม วุฒิการศึกษาและ

ประสบการณ์การทำงาน พบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง และด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 การบริการที่ดี ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง และด้านที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผล เช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีการให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก และ ครูให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ฉั่วสกุล (2555, หน้า 79) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.3972, ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.3285) ถ้าพิจารณาเป็นราย สมรรถนะปรากฏว่า สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี รองลงมา ได้แก่ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับเมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ

บุคลากร สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยภาพรวมรายสมรรถนะ พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และอยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ด้านการบริการที่ดี บุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 53.84 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และอยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 และอยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และสอดคล้องกับกาญจนา ใจทาหลี่ (2555, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณีและโรงเรียนกวศรวิชาในเขตจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ระดับพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนลำปางกัลยาณีและครูผู้สอนในโรงเรียนกวศรวิชา จังหวัดลำปาง พบว่า สมรรถนะหลักของครูผู้สอนโรงเรียนลำปางกัลยาณีในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครูและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับสูงขณะเดียวกันด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง ระดับพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ครูและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับสูง ขณะเดียวกันด้านการพัฒนาผู้เรียน การบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวรรณ บุญปลอด (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนนครสุราษฎร์ธานี พบว่า

1.1 สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับทางวิชาการของครูจากมากไปหาน้อย ดังนั้นด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผลและด้านสื่อและนวัตกรรมการศึกษา

1.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางวิชาการของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์การสอนและระดับช่วงชั้นที่ทำการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำการสอนระดับช่วงชั้นต่างกัน มีสมรรถนะทางวิชาการแตกต่างกัน

2. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับที่สองที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น และวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ปานผา (2558, หน้า 155) ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครู สระบุรี พบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู ภาพรวมและทุกราย ด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง และเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิชยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน

3. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับที่สามที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน และพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ นพดลย์ เพชระ (2553) ได้ศึกษาศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม AIC โรงเรียนวัดโคกทราย ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาของครูโรงเรียนวัดโคกทราย ประกอบด้วย สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการบริหารจัดการ หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ และสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน และสอดคล้องกับ นภมณต์ เจียมสุข (2555) ได้วิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ผู้สอนมีการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้หลากหลายพอสมควรแต่ด้วยความจำกัดของสถานที่และสื่อการเรียนการสอนที่มีอยู่ทำให้ในทางปฏิบัติยังไม่มีหลากหลายการวัดและประเมินผลต้องมีความหลากหลายขึ้น อีกทั้งครูควรมีสมรรถนะอื่น ๆ เช่น ความเป็นผู้นำ การเป็นผู้เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้สู่ผู้เรียน และการเป็นผู้ให้คำปรึกษา 2) ข้อเสนอแนะที่ผู้จัดทำขึ้นในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านการออกแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้าน

การวัดและประเมินผลและด้านสมรรถนะองค์รวมโดยแบ่งเป็นข้อเสนอแนวทางสำหรับศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กศน.

4. การเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน กีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตาม วุฒิการศึกษาสูงสุด เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มาลัย (2562, หน้า 85) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลัก ตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สถานศึกษาและครูที่มีเพศและ ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู คือ ผู้บริหาร และครูร่วมกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง รู้จักช่วยเหลือ ผู้อื่นเพื่อนร่วมงานและชุมชน รู้จักให้เกิดเกียรติเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และมีความศรัทธาในวิชาชีพที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์

5. การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬาสังกัด มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญาณ์ จุ้ยเจริญ (2557, หน้า 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ข้าราชการ พบว่า 1) ผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาศมรรถนะข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการ ครู มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาศมรรถนะข้าราชการครู คือ สมรรถนะ หลัก และสมรรถนะประจำสายพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความ คิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับความคิดในการพัฒนาสมรรถนะ ข้าราชการครู พบว่า 1) ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาศมรรถนะของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ทั้งสมรรถนะ หลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่แตกต่างกัน 2) ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและ ข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาศมรรถนะของข้าราชการครู จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาศมรรถนะสายงานหลัก พบว่า สมรรถนะหลักมี ความแตกต่างกัน และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นผู้บริหาร สถานศึกษาและข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาศมรรถนะของ

ข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา สภาพปัจจุบันในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก และสมรรถนะประจำสายงานพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการครู พิจารณาสมรรถนะสายงานหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนกีฬา ดังนี้

1. ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนควรมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ชุมชนและท้องถิ่นโดยรอบ มีการสังเกตสิ่งที่เป็นผลกระทบและโอกาสแก่สถานศึกษา และเลือกใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบท มีความตั้งใจ มุ่งมั่น ที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทันต่อยุคสมัย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา บริหารทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประสิทธิผลภายในสถานศึกษาอย่างสูงสุด

2. ด้านพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มเรื่อง ควรพัฒนางานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องพูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ และอย่าคิดว่าเราสูงกว่าเขาให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สร้างความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมกันขององค์กร ไม่ลืมสิ่งสำคัญคือการบำรุงขวัญ ชีวิตและจิตใจ การมีน้ำใจ การเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่เยี่ยมยอด ความรักใคร่ของผู้ร่วมงานทุกคน ที่มีต่อผู้บริหารเป็นการนำมาซึ่งพลังแห่งความร่วมมือเพื่อการสร้างสรรค์องค์กร ดังคำกล่าวที่ว่า “ได้ใจ ได้คน ได้งาน” ควรพัฒนาเป็นผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ รักความก้าวหน้า หมั่นศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เปิดกว้างสำหรับทุกคน และผู้บริหารจึงควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้งานด้านการวิจัย สนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยด้านการศึกษาและนำข้อความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียนและองค์กร พร้อมทั้งสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ทำอันที่ก่อให้เกิดประโยชน์ แก่หน่วยงานทางการศึกษาต่อไป

3. ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการประเมินตนเอง เพื่อให้เกิดการทบทวนการปฏิบัติงานของตนเอง และบทบาทหน้าที่ของตนต่อหน่วยงานในช่วงเวลาที่ผ่านมามีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนกีฬาหรือไม่

เพียงใด อย่างไร และอยู่ในระดับใด รวมถึงมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองในหน่วยงานให้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในโลกยุคโควิด-19 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่หนุนเสริมศักยภาพเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติในโลกยุคโควิด-19
4. ควรศึกษาผลกระทบจากการเรียนออนไลน์ในประเด็นเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ
5. ควรศึกษาพฤติกรรมของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ



บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2548). คู่มือแนวทางการดูแลรักษาโรคอ้วน. นนทบุรี: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กองแก้ว กระจาปณ์การ. (2555). ปัจจัยการบริหารเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กาญจนา ใจทาหลี่. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนใน โรงเรียนลำปาง กัลยาณีและโรงเรียนกวศรวิชาในเขตจังหวัดลำปาง. ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ขนิษฐา ปานผา. (2558). สมรรถนะภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). การจัดสาระการเรียนรู้ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์.
- จิระวรรณ บุญปลอด. (2553). สมรรถนะทางวิชาการของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี, ภาคนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้อัจฉริยะ COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- दनัย เทียนพุดม. (2548). กลยุทธ์การพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.

- นพดลย์ เพชระ. (2553). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม AIC โรงเรียนวัดโคกทราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- นภมณฑ์ เจียมสุข. (2555). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- นรัชย์ วุฒิจริณมงคล. (2553). รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นการใช้แหล่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพด้านทักษะหลักของผู้เรียน ตามความต้องการของสถานประกอบการ วิทยาลัยเทคนิคยะลา. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก <https://www.ytc.ac.th/ytc2014/index.php>(3 มีนาคม 2565).
- นราภรณ์ วงศ์พระคุณ. (2555). การพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- นิทัศน์ หามนตรี. (2558). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 10(2), 177-185.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2552). จิตวิทยาการประจุมอบบรมสัมมนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: กลุ่มงานบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). Modern Management การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล.
- ประถม นิธิรัมย์. (2551). การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามเขต 4.
- ปิยนุช แสงนาค. (2561). สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พิรญาณ์ จ้อยเจริญ. (2557). การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- รุ่ง แก้วแดง. (2538). ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชย์.

- วิไลวรรณ มาลัย. (2562). สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม, นครปฐม.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่
2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ กิจบรรจง. (2563). สร้างบริการสร้างความประทับใจ. กรุงเทพฯ: เดช-เอน.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2557). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร น้อยสกุล. (2555). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานศึกษาธิการภาค. รายงานการศึกษาล้วนบุคคล นศส.ศธ., สถาบันพัฒนาครู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวง, กระทรวงศึกษาธิการ,
นครปฐม.
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551: กรุงเทพฯ: เพลีนสตูดิโอ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาคักยภาพมนุษย์ด้วย Competency.
กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุธิ บุรณะแพทย์. (2557). สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชา
การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา
- อำภา บุญช่วย. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3) .กรุงเทพฯ: โอ เอส
พริ้นติ้งเฮาส์.
- Beck, J. G., Stanley, M. A., and Zebb, B. J. (1996). Characteristics of generalized anxiety
disorder in older adults: A descriptive study. Behaviour Research and Therapy,
(1996)34, 127.
- Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager. New York: McGraw-Hill.
- Campbell, R. F., Corbally, J. E. and Nystrand, R. O. (1976). Introduction to educational
administration (6th ed). Boston: Allyn and Bacon.

- Dennin, Marjorie Kaye. (1998). *Effects of a Method of Self-Supervision for Counselor Trainees (Clinical Supervision, Goal Theory, Professional Development)*. New York: Albany.
- Hay Group. (1996). *Generic Competency Dictionary for Internal Use (Millennium Edition)*. Retrieved October 23, 2021, from <http://www.hayresourcesdirect.Haygroup.com>.
- Highett, N. T. (1989). *School Effectiveness and Ineffective Parent's Principal' and Superintendents' Perspectives*. Unpublished doctoral dissertation, University of Alberta, Edmonton, AB.
- Jones, A. E. (1990). *An Analysis of the Administrative Tasks Defined in the POSDCORB Model and Performance in the Operationalizing of the Community Education Concept in Selected Elementary School Districts of Cook County, Illinois*. Dissertation Abstracts International, 41(10), 4235-A.
- Likert, R. (1992). *The method of constructing and attitude scale*. In M. Fishbein, (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Miller, J. A. (1989). *Required participation in curriculum planning and implementation of curriculum guides*. Dissertation Abstracts International, 50(2), 320-A.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward*. London: McGraw-Hill.
- Rothwell, W. J., Lindholm, J. E. and Wallick, W. G. (1999). *What CEOs Expect from Corporate Training: Building Workplace Learning and Performance Initiatives that Advance Organizational Goals*. New York: AMACOM.
- Simon, H. A. (1976). *Administrative Behavior*. New York: The Free Press.
- Spencer, M. and Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

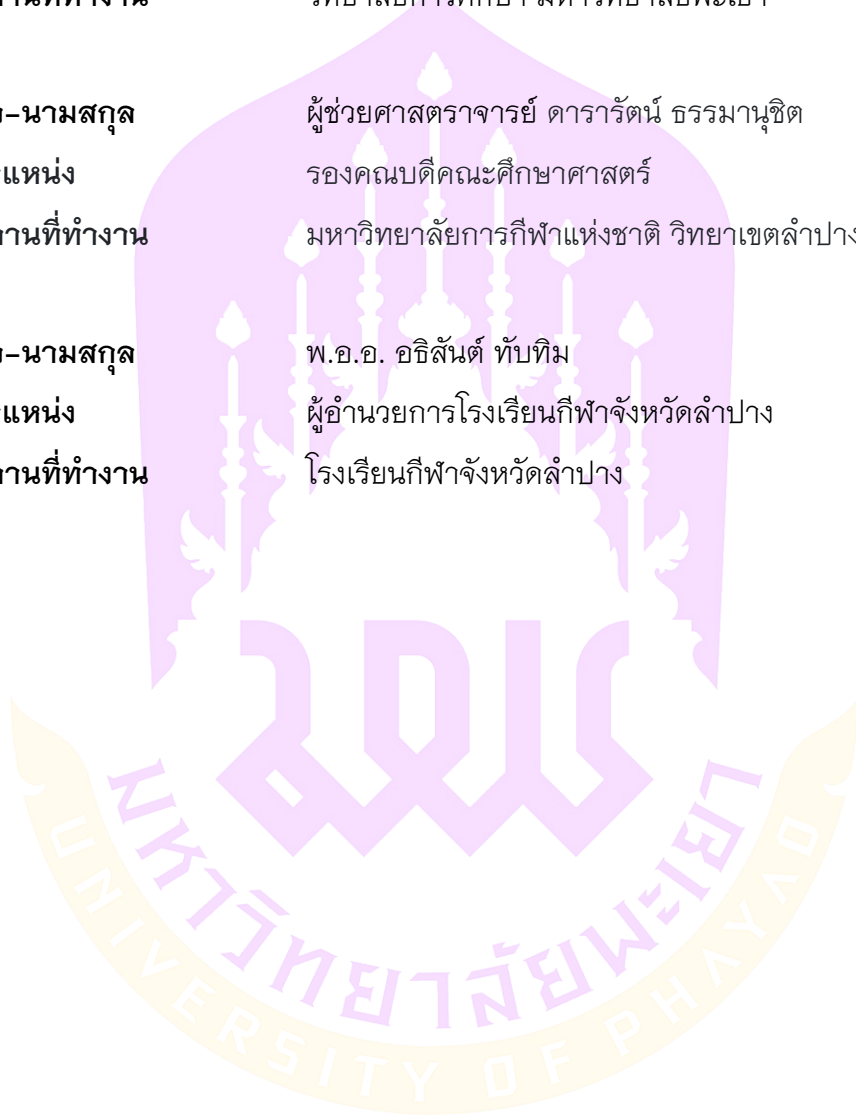


ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ-นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ชื่อ-นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดารารัตน์ ธรรมมานุชิต
ตำแหน่ง รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตลำปาง
3. ชื่อ-นามสกุล พ.อ.อ. อธิสันต์ ทับทิม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง
สถานที่ทำงาน โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง



ภาคผนวก ข แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา

สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ และเพื่อศึกษาระดับตำแหน่งของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ซึ่งผลการศึกษาดังนี้จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปในการพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานในโรงเรียนต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการศึกษาในภาพรวม ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษานี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

นางสาวจิตติยารัตน์ นุ่นนาแซง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย / ลงหน้าช่องว่างที่ท่านต้องการเลือกเพียงช่องเดียวให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย
- () 2. หญิง

2. วุฒิการศึกษา

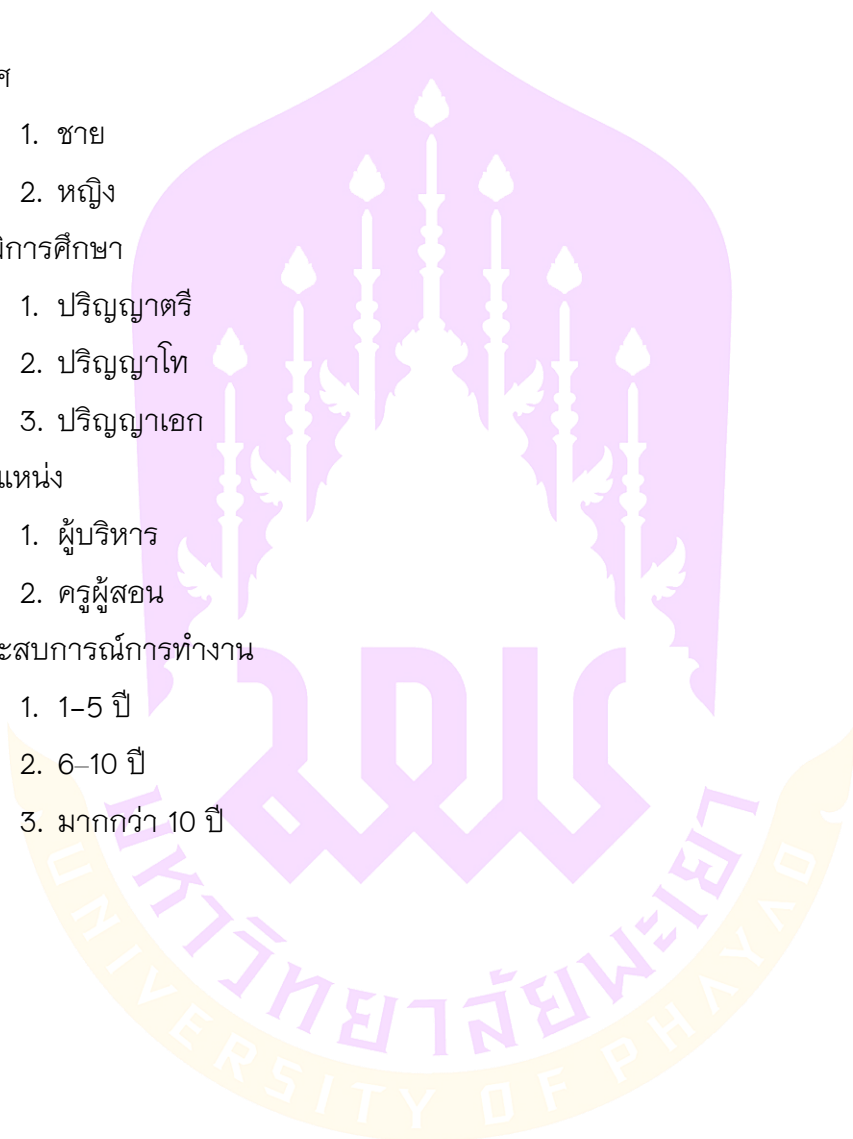
- () 1. ปริญญาตรี
- () 2. ปริญญาโท
- () 3. ปริญญาเอก

3. ตำแหน่ง

- () 1. ผู้บริหาร
- () 2. ครูผู้สอน

4. ประสบการณ์การทำงาน

- () 1. 1-5 ปี
- () 2. 6-10 ปี
- () 3. มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาศมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

คำชี้แจง ท่านมีความเห็นต่อการพัฒนาศมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
กีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ของท่านอย่างไร โปรดเขียนเครื่องหมายถูก ลง
ในช่องระดับความเห็นเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อที่ใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมาก
ที่สุด โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มาก
- คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง น้อย
- คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)					
1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
4. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
8. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุง/ พัฒนา การทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
9. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
2. สมรรถนะการบริการที่ดี (Service)					
1. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ ผู้รับบริการ					
2. ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า					
3. ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้ เกียรติผู้รับบริการ					
4. ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ					
5. ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มา ขอรับบริการ					
6. ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็น หลัก					
7. ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความ พยายามอย่างมาก					
3. การพัฒนาตนเอง (Self-Development)					
1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาส พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
2. วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3. ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อ พัฒนาตนเอง และวิชาชีพ					
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุก ครั้งที่มีโอกาส					
5. เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงาน ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
6. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
7. มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง ทั้งในและนอกสถานศึกษา					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
4. การทำงานเป็นทีม (Team Work)					
1. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					
4. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
5. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์					
6. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส					
7. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน					
8. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Professional standards and ethics)					
1. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
4. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
5. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
6. ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน					

สมรรถนะ/รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
7. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิ ของผู้อื่น					
8. เชื่อเพื่อเชื่อแก่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
9. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ					
10. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					

****ขอขอบพระคุณ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****



ภาคผนวก ค การประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

การประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

การประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Content Validity) ใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดจากค่าตัวเลขดังนี้

ค่า +1	หมายถึงสอดคล้อง
ค่า 0	หมายถึงไม่แน่ใจ
ค่า -1	หมายถึงไม่สอดคล้อง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ส่วนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพการบริหารงานสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ

ข้อที่	ข้อความถาม	คะแนนผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผลค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1.1	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	ไฟ้เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.5	ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.6	แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.7	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.8	ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.9	พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. สมรรถนะการบริการที่ดี						
2.1	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้มารับบริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและ เต็มอกเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5	ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และ ผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.6	ให้บริการโดยยึดความต้องการของ ผู้รับบริการเป็นหลัก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.7	ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้ เวลา หรือความพยายามอย่างมาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง						
3.1	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและ แสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วย วิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3.3	ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และ วิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการ พัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.5	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจาก หน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.6	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และ ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทาง วิชาชีพแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.7	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการ พัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม						
4.1	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่ เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.5	มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/ กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง ภายในและภายนอก สถานศึกษา และ ในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.6	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุก โอกาส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.7	แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและ ประสบการณ์ภายในทีมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	คะแนนผลการพิจารณา จากผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.8	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
5.1	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.4	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.5	ปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.6	ปฏิบัติตามและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.7	รักษาลิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.8	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.9	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.10	ปฏิบัติตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ฐิตยารัตน์ ปุ่งนาแซง
วัน เดือน ปี เกิด	25 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดกาฬสินธุ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2555 ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน), กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	398/35 หมู่ 15 ตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52100
ผลงานตีพิมพ์	ฐิตยารัตน์ ปุ่งนาแซง และธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (ผู้บรรยาย). (8-10 เมษายน 2565). การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา สังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ. ใน การประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ (หน้า 189-203). พะเยา: ที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย.
รางวัลที่ได้รับ	-

