

ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้



ปริญญานิพนธ์
ของ
สฤเดช แซ่มณี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา
สิงหาคม 2560

ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุ๓ฎิบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา
สิงหาคม 2560

นายสุฤษเดช แชนมณี. (2560). *ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปริญญาโท กศ.ด. (สุขศึกษาและพลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล,
อาจารย์ ดร.อนันต์ มลารัตน์.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยวิธีการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document synthesis) จากฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยต่างๆ และวารสารทางวิชาการ ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบจากผู้เชี่ยวชาญ 36 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สกัดเป็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อสร้างตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ แล้วตรวจสอบคุณภาพในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญ 18 คน วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาอันดับจากนั้นสร้างแบบวัดสมรรถนะและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน 3) เพื่อตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 135 คน จาก 30 โรงเรียน นำมาวิเคราะห์ความเป็นปรนัยโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมินและหาค่าอำนาจจำแนก จากนั้นประชากรพิจารณาโดยการสัมภาษณ์กลุ่ม วิเคราะห์เนื้อหาสกัดเป็นประเด็น และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะ 11 องค์ประกอบ 56 ตัวชี้วัด 2) เมื่อดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ทุกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีค่าอันดับผ่านเกณฑ์ โดยค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.5 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.0 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัดมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมากกว่า 0.80 และรายฉบับเท่ากับ 0.98 3) การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดไปใช้ พบว่า ความเป็นปรนัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.8 และมีค่าอำนาจจำแนกเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนการพิจารณาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นว่า แบบวัดมีความเหมาะสมแต่มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้หลายประเด็น

COMPETENCIES OF INDICATORS, TESTS AND CRITERIAS FOR PHYSICAL
EDUCATION TEACHERS AT SECONDARY SCHOOLS
IN THE SOUTHERN BORDER PROVINCES



AN ABSTRACT
BY
SALISDAGH SAEMMANEE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Education Degree in Health Education and Physical Education
At Srinakharinwirot University
August 2017

Salisdagh Saemmanee. (2017). *Competencies of Indicators, Tests and Criterias for Physical Education Teachers at Secondary Schools in the Southern Border Provinces*. Dissertation, Ed.D. (Health Education and Physical Education) Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Associate Professor Dr. Parkphoom Ratanarojanakul, Dr. Anan Malarat.

The purposes of mixed-methods research were as follows: 1) to study and synthesize the competencies indicators and criterias for Physical Education teachers at secondary schools in the Southern border provinces through the document synthesis method, based on a search of research on universities database and academic journals. They then cooperated in semi-structured interviews by thirty six experts. The content analysis was performed to construct the competencies components, indicators and criterias for Physical Education teachers at secondary schools in the Southern border provinces ; 2) to construct Indicators and criterias and continue to evaluate quality in three dimensions; accuracy, propriety and utility from eighteen experts, The mean and standard deviation were used for analysis to investigate Content Validity Index from seven experts ; 3) to study feasibility of the competencies test and criterias for Physical Education teachers at secondary schools in the Southern border province with both stakeholders and an analysis of the objectivity of the Inter-rater Correlation Coefficient and discrimination after a public hearing check by group interview from thirty schools and consisting of one hundred and thirty five persons. The content analysis was performed with regard to issues of propriety and suggestions.

The findings revealed that 1) the competencies indicators and criterias for Physical Education teachers at secondary schools in Southern border provinces had three competencies groups, eleven components and fifty six indicators ; 2) The quality evaluation performed found that all competencies indicators and criterias passed the quality inspection by experts. The mean is greater than 3.50 and the standard deviation does not exceed 0.98 ; 3) The competencies test and criterias for Physical Education teachers at secondary schools in the Southern border provinces that was tested stakeholders and an analysis of the Objectivity for Inter-rater Correlation Coefficient greater than 0.80 and the discrimination appropriate for application, Moreover, a public hearing reported that it was suitable, however, it still had several issues and suggestions.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
ของ
นายสฤณเดช แซ่มมณี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า
.....ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤพนธ์ วงศ์จตุรภัทร)
.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อนันต์ มลารัตน์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล)
.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อนันต์ มลารัตน์)
.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พิมพ์ ม่วงศิริธรรม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.อนันต์ มาลารัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ร่วม ทั้งสองท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลช่วยเหลือในการทำงานวิจัยนี้ทุก ขั้นตอน และมีความเป็นกัลยาณมิตรเป็นอย่างดี อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงาน วิจัยหลายประการและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงานของผู้อื่นเป็นไป อย่างมีคุณค่ามากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านเป็นอย่างสูง ได้เสียสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานวิจัยเล่มนี้สมบูรณ์ และให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ ผู้วิจัยสำหรับการทำงานในอนาคต

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้คำแนะนำ อนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัยและให้ คำแนะนำในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยครั้งให้ออกมามีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาที่15 ประธานคณะกรรมการอิสลาม เจ้าคณะจังหวัด ผู้อำนวยการ อำนวยการโรงเรียน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระดับ มัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา บัตตานิ นราธิวาส ผู้บริหารผู้บริหารสำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนา พิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้ ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทดลองใช้และทำประชาพิจารณ์เครื่องมือวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวในที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ให้ คำแนะนำที่มีค่าแก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและ พลศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยทราบว่าการศึกษาระดับปริญญาเอกนั้น มิได้สิ้นสุดลงเพียงการทำ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้และการสำเร็จการศึกษา แต่ผู้วิจัยยังได้เรียนรู้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด และจะต้องนำความรู้นั้นไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ให้แก่ ผู้อื่นและสังคมต่อไป ด้วย

สุดท้ายนี้ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ด้วยความซาบซึ้งใจในพระคุณของท่านที่ สนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาเล่าเรียนมาจนทุกวันนี้และคอยดูแลช่วยเหลือตลอดมา ขอขอบคุณพี่และ น้อง รุ่นพี่ รุ่นน้อง เพื่อนๆ ทุกคนของข้าพเจ้า รวมทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสถาบัน การพลศึกษาวิทยาเขตยะลาที่คอยเป็นห่วง ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดระยะเวลาที่ ศึกษาและทำงานวิจัยมาโดยตลอด

สฤทธเดช แซมมณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างตัวชี้วัด.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับบริบทด้านสมรรถนะครูพลศึกษาในเขตจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประเทศ.....	72
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	76
ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	78
ระยะที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดสมรรถนะ สำหรับ ครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไป ใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์ สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดน ภาคใต้.....	85
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพล ศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	100
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดและ เกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด ชายแดนภาคใต้ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	109
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	122
สรุปผลการวิจัย.....	124
อภิปรายผลการวิจัย.....	127
ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	137
ภาคผนวก.....	145
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	228

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	86
2 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	87
3 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะพิเศษสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	89
4 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับครูพล ศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้เขตจังหวัดชายแดน ภาคใต้.....	90
5 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเกณฑ์สมรรถนะสำหรับ ครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	95
6 ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในเขตจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	100
7 คุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด ชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	103
8 คุณภาพของเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด ชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	105
9 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	107
10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของผลการประเมินสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	110
11 ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	113
12 ผลการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดน ภาคใต้.....	116
13 สรุปผลการทำประชาพิจารณ์แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับ มัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	119

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
2 ประเภทสมรรถนะตามแนวคิดของ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์.....	18
3 แผนผังภาพแสดงขั้นตอนวิจัย.....	75



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทาย ประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 มีหลักการสำคัญ คือ การพัฒนาคน มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม ปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม มีทักษะในการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. 3) ซึ่งการที่ประเทศจะพัฒนาไปจนบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้นปัจจัยสำคัญที่สุด คือ การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เป็นการสร้างทุนทางปัญญาที่จะพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและอื่นๆ ผลผลิตของระบบการศึกษา คือ พลเมืองของประเทศที่จะต้องมีขีดความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสามารถพัฒนาตนเอง ชุมชน และประเทศชาติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในระบบการศึกษานั้นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาผลผลิตทางการศึกษาให้มีคุณภาพก็คือ “ครู” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2547: 2-3) รัฐจึงให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการผลิตและพัฒนาครู โดยได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542: 18) เช่นเดียวกับ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแนวทางส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐานและสอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2552: 5) ดังนั้น ครูจึงถือเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งจนกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการจัดการศึกษาเนื่องจากครูมีหน้าที่ในการจัดการเรียน เรียนรู้ อบรม ชัดเกลาและให้คำแนะนำ มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียน จึงจำเป็นต้องได้รับการยกระดับคุณภาพทั้งระบบและต่อเนื่องทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ประชาชนและการพัฒนาประเทศในที่สุด

จากกระแสการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ซึ่งได้กำหนด ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งเน้น ด้านการปฏิรูปครูยุคใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพครู โดยคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษาว่า ควรสร้างครูยุคใหม่ให้มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ มีระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพเหมาะสมกับ การเป็นวิชาชีพชั้นสูงสามารถดึงดูด คนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพ มาเป็นครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา ในขณะที่เดียวกันสามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2556: 1-2) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 3) ที่ได้นำเสนอไว้ในงานวิจัยเรื่อง “สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูภายใต้การ เปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์” ว่า การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบันเป็นสิ่งท้าทายครู ยุคใหม่ ในการจัดองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาสมรรถนะครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรม วิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส นั้นมี ลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากท้องถิ่นอื่นๆ เนื่องจากประชากรที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคมและวัฒนธรรม มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองและมีความผูกพันกับศาสนาอย่างแน่นแฟ้น ประชากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าร้อยละ 80 นับถือศาสนาอิสลาม มีภาษามลายูเป็นภาษาประจำท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ผู้ที่ดำเนินงานในพื้นที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงสภาพความเป็นอยู่ วิถีชีวิต และความต้องการของคนในพื้นที่ของประชากรส่วนใหญ่ที่เป็นชาวไทยเชื้อสาย มลายู ซึ่งนับถือศาสนาอิสลามและใช้ภาษามลายูท้องถิ่น (ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้. 2551: 24) สอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2556: 2-3) ที่ระบุว่า ประเทศไทยมีผู้นับถือศาสนาอิสลามร้อยละ 4 ของประชากรทั้งหมด และเป็นประชากรกลุ่มน้อยของประเทศ แต่เป็นประชากรกลุ่มใหญ่มากกว่า ร้อยละ 80 ของประชากรทั้งหมดในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีภาษามลายูถิ่น เป็นภาษาพูดประจำท้องถิ่น บางส่วนสามารถฟังและพูดภาษาไทยได้อย่างชัดเจนและเข้าใจ แต่บางส่วนไม่สามารถเข้าใจภาษาไทยได้ ด้วยลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากพื้นที่อื่นๆ รัฐบาลจึงให้ความสำคัญ และกำหนดให้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่พิเศษที่ต้องดำเนินนโยบายในการพัฒนาและแก้ปัญหา ด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแตกต่างจากพื้นที่อื่นๆ ของ ประเทศไทย โดยคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 กำหนดให้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ส่งผลให้การบริหารการศึกษาต้องสอดคล้องกับ บริบทของพื้นที่ ต้องมีความรู้และความเข้าใจสภาพความเป็นอยู่วิถีชีวิตและความต้องการของคนในพื้นที่ ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พระราชทานแนวทางการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” โดยที่ 1) เข้าใจ หมายถึง เข้าใจปัญหาที่

เป็นสาเหตุความรุนแรงทั้งประวัติศาสตร์ ความสำเร็จและความล้มเหลวของการแก้ปัญหาในอดีต และความเป็นไปในอนาคต เรียกว่า เข้าใจอดีตปัจจุบันอนาคตความไม่รู้การรู้เป็นส่วนๆ รู้อย่าง ลวกๆ ريبๆ แบบตามอคติลำแข้งนอกจากแก้ปัญหาไม่ได้แล้วยังกลับทำให้ปัญหาลูกกลามบานปลาย มากยิ่งขึ้น 2) เข้าถึง หมายถึง เข้าถึงความจริงไม่ใช่รู้เพียงผิวเผิน เข้าถึงความรู้สึกนึกคิดในความเป็นมนุษย์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ถ้าไม่เข้าถึงความจริงก็แก้ไขปัญหาไม่ได้ และ 3) พัฒนา หมายถึง การปฏิบัติการแก้ปัญหาการพัฒนาที่ถูกต้องต้องอยู่บนฐานของความเห็นชอบและความ ดำริชอบหรือปัญหา อันได้แก่ ความเข้าใจ-เข้าถึงดังกล่าวข้างต้น พัฒนาก็จะผุดพลาดกลายเป็น มิฉฉาปฏิวัติ แก้ปัญหาไม่ได้ มีแต่จะก่อความรุนแรงเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักพัฒนาการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2555: 2-3) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนที่มี ลักษณะเฉพาะทางสังคม วัฒนธรรมที่หลากหลาย (Multicultural) ด้านภาษา ศาสนา วัฒนธรรมและ การอยู่ร่วมกันในสังคมที่ยึดหลักปฏิบัติตามหลักศาสนาอย่างเคร่งครัด เช่นกันเดียวกับ อับราฮัม ณรงค์รักษาเขต (2548: 128) ที่ได้ศึกษาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในจังหวัดชายแดน ภาคใต้ พบว่า มีความต้องการข้าราชการที่รู้และเข้าใจวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ข้าราชการที่มี จิตสำนึกในการให้บริการมากกว่าการมุ่งใช้อำนาจหน้าที่ เป็นคนในพื้นที่เข้ากับชุมชนได้ดี ไม่เลือก ปฏิบัติ และพูดภาษามลายูถิ่นได้ หรือหากเป็นคนนอกพื้นที่ ต้องมีความเข้าใจขนบธรรมเนียม ประเพณีของพื้นที่ และต้องได้รับการยอมรับจากประชาชนเป็นอย่างดี รวมถึงการวิจัยเรื่อง สภาพ การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2553: 167-168) ที่ได้ศึกษาพบว่า การพัฒนาครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรดำเนินการใน 2 ประเด็น คือ 1) ความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่นเป็น ภาษาเชื่อมโยงการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) ความสามารถในการ ใช้ภาษาอังกฤษและภาษามลายูกลาง เนื่องจากปัจจัยพื้นฐานทางภาษาและวัฒนธรรมใน จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคล้ายคลึงกันกับประชากรในประเทศกลุ่มอาเซียนตอนใต้ สามารถ เชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียนได้ง่ายกว่าภูมิภาคอื่น จึงเป็นโอกาสที่จะพัฒนาจังหวัดชายแดน ภาคใต้ให้เป็นประตูสู่ประชาคมอาเซียน การที่ครูมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษา มลายูกลาง จะช่วยให้การพัฒนาครูเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของครูพลศึกษานั้น สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15 (2556: 25-26) ได้ระบุว่า ปัจจุบันกิจกรรมพลศึกษาและกีฬามีส่วนสำคัญต่อการแก้ปัญหาในเขต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างมาก เนื่องจากประชาชนจำนวนมากในพื้นที่หันมาทำร่างกายและ เล่นกีฬามากขึ้น ทั้งในระดับโรงเรียน ชุมชน ดังนั้น ครูพลศึกษาซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับชุมชนจึงมี บทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาของคนในชุมชน แต่ปัญหา ปัจจุบันพบว่า ครูพลศึกษามีบทบาทในการจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการชุมชนน้อยลง เพราะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยจากสถานการณ์ความไม่สงบ และความละเอียดอ่อนของ วัฒนธรรมของท้องถิ่น อีกทั้งมีครูย้ายออกนอกพื้นที่จำนวนมาก ทำให้ครูที่มีประสบการณ์และมีวุฒิ

ตรงตามสาขามีไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ อำนาจ วิทยานวัต และคณะ (2553: 104) ที่ระบุว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางพหุวัฒนธรรมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสภาพปัญหาในเรื่องการขาดแคลนครู ครูที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนขอย้ายออกนอกพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพของครูผู้สอน ซึ่งต้องจ้างมาสอนแทนข้าราชการครู ซึ่งอัตราจ้างที่ได้มาไม่มีประสบการณ์ในการสอนมากพอและส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้เป็นไปตามเนื้อหาของหลักสูตร

จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาในเชิงคุณภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน และกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนพลศึกษา โดยเฉพาะในระดับชั้นมัธยมศึกษา คือ การส่งเสริมและพัฒนาครูพลศึกษาให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ทางพลศึกษาให้กับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการที่จะดำเนินการดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ เป็นรูปธรรมได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องระบุถึงสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นของครูพลศึกษาที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ต้องมีตัวชี้วัดที่เหมาะสม มีความไวต่อการระบุถึงคุณภาพ ชัดความสามารถ หรือสมรรถนะของครู และจะต้องมีเกณฑ์สมรรถนะในการเทียบเคียงที่เหมาะสมด้วย แต่จากการศึกษาข้อมูลในบริบทของการจัดการเรียนการสอนพลศึกษา และการพัฒนาครูพลศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาในพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ายังไม่มี การระบุถึงสมรรถนะ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ตลอดจนขาดเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ซึ่งสิ่งเหล่านี้จัดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาบทบาทของครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เป็นผู้นำในการใช้ศาสตร์ทางพลศึกษาและกีฬามาพัฒนาเยาวชนและชุมชน

ประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้ศึกษาหลักสูตรการศึกษาคุณลักษณะ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา แผนกวิชาการบริหารพลศึกษา จึงเล็งเห็นความสำคัญของสถานการณ์ปัญหา ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีตัวชี้วัด แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเขตพื้นที่พิเศษ ทำให้ไม่ทราบข้อมูลว่าครูพลศึกษามีสมรรถนะที่จำเป็นอะไรบ้างและมีสมรรถนะอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมหรือไม่ ส่งผลให้ยังไม่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาครูพลศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ ยกระดับสมรรถนะครูพลศึกษาให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม อันเป็นการส่งเสริมให้วิชาชีพพลศึกษามีคุณค่าต่อการพัฒนาประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติยิ่งขึ้น จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่สามารถนำมาใช้ตรวจสอบสมรรถนะครูพลศึกษา ตลอดจนสร้างแบบวัดสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้หน่วยงานรับผิดชอบนำไปใช้ตรวจสอบและพัฒนาครูพลศึกษาให้มีคุณภาพที่เหมาะสมต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบสมรรถนะ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรเป็นอย่างไร
2. แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรเป็นอย่างไร
3. แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดความมุ่งหมายไว้ 2 ระดับดังนี้

ความมุ่งหมายทั่วไป

เพื่อสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความมุ่งหมายเฉพาะ

1. เพื่อศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่มีความเหมาะสมสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ได้แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเหมาะสม สามารถรู้ได้ว่าสมรรถนะของครูพลศึกษาแต่ละด้านอยู่ในระดับใด และเป็นสารสนเทศในการพัฒนาครูพลศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของพื้นที่ต่อไป
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินสมรรถนะ ไปใช้เพื่อพัฒนาครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
4. ได้แนวทางในสร้างแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะครูพลศึกษาระดับอื่นๆ ในเขตพื้นที่หรือสาขาวิชาชีพครูอื่นๆ ได้

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ขอบเขตด้านเขตพื้นที่ ได้กำหนดเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ซึ่งจัดเป็นเขตพื้นที่ที่มีบริบททางวิถีชีวิต ภาษา ศาสนา วัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน และสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 15

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาคู ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2560 มาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สมรรถนะครูผู้สอนในยุคศตวรรษที่ 21 สมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560-2562

3. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูลและตัวแปรที่ศึกษา การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของแหล่งข้อมูลและตัวแปรที่ศึกษา ออกตามระยะการวิจัย 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

1.1 เนื้อหาสาระจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document synthesis) ได้แก่ งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูพลศึกษา บริบทของการศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาคู มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สมรรถนะครูสายผู้สอนในกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา บริบททางสังคมและปัญหาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ คัดเลือกตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 36 คน ได้แก่ คณาจารย์สถาบันการศึกษาผลิตครูพลศึกษา จำนวน 6 คน ผู้บริหารศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2 คน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา เขต 15 จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ครูพลศึกษา จำนวน 9 คน ผู้นำศาสนา จำนวน 6 คน และผู้บริหารสำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1.1 ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 18 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 นักวิชาการสาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 9 คน และกลุ่มที่ 2 ครูพลศึกษา จำนวน 9 คน ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการสาขาวิชาพลศึกษา

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือระดับปริญญาโทสาขาวิชาพลศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู
- 2) มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในกรณีมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามข้อ 1) และ 2) จะใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้
- 3) มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาไม่น้อย กว่า 5 ปี สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และไม่น้อยกว่า 10 ปี สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท
- 4) มีประสบการณ์ในการเป็นกรรมการบริหารหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 2 ครูพลศึกษา

- 1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาวิชาพลศึกษา
- 2) มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าครูชำนาญการ
- 3) มีประสบการณ์เป็นผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.2 ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 7 คน ในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือปริญญาโททางด้านสาขาวิชาพลศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- 2) มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 3) มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาพลศึกษาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูมาไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ตัวชี้วัด แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1) คุณภาพของตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านความถูกต้อง (accuracy) ความเหมาะสม (propriety) ความเป็นประโยชน์ (utility)

2) คุณภาพของแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

ระยะที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ทดลองใช้แบบวัด ได้แก่

1.1 ผู้ประเมินตนเอง ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 45 คน แบ่งเป็น 3 จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส จังหวัดละ 15 คน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ

1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาวิชาพลศึกษา

2) มีประสบการณ์สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.2 ผู้ประเมินครูพลศึกษา จำนวน 90 คน

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ครูพลศึกษาสังกัด ได้แก่ 45 คน แบ่งเป็น 3 จังหวัด ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จังหวัดละ 15 คน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาทางการศึกษาหรือปริญญาโทสาขาวิชาบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาทางการศึกษา

2) มีประสบการณ์สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.2.2 หัวหน้างาน คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนที่ครูพลศึกษาสังกัด

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพลศึกษาหรือปริญญาโทสาขาทางการศึกษา

2) มีประสบการณ์บริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาหรือบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

21.1 ตัวแปรต้น คือ แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

21.2 ตัวแปรตาม คือ

1) คุณภาพของแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านความเป็นปรนัย (Objectivity) และด้านอำนาจจำแนก (Discrimination)

2) ผลการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

3) ผลการพิจารณาพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) พฤติกรรม (Behavior) และคุณลักษณะ (attributes) ด้านต่างๆ ที่ครูพลศึกษาจำเป็นต้องมีสำหรับการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จและมีผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ คุณลักษณะบุคคล หรือสะท้อนการดำเนินงานของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่ามีปริมาณ คุณภาพ หรือคุณลักษณะเช่นไร เมื่อนำเปรียบเทียบกับเกณฑ์สมรรถนะ

เกณฑ์สมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) คุณลักษณะ (attributes) พฤติกรรม (Behavior) และความสำเร็จของการดำเนินงานที่คาดหวัง ซึ่งกำหนดไว้สำหรับการประเมินผลสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในสถานศึกษาของรัฐที่อยู่ในเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาที่ 15

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง เขตพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ซึ่งได้รับการประกาศจากรัฐบาลให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ

แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้สำหรับตรวจสอบสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็นการให้คะแนนแบบรูบริกส์ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนที่แน่นอนตามตัวชี้วัดสมรรถนะที่กำหนด และมีเกณฑ์สมรรถนะประกอบการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะที่แท้จริงของผู้รับการประเมิน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินและผลการประเมินสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ครูพลศึกษาซึ่งเป็นผู้ได้รับการประเมิน ซึ่งจะมีบทบาทในการประเมินสมรรถนะของตนเองด้วย 2) หัวหน้างานของครูพลศึกษาที่ถูกประเมิน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาของครูพลศึกษาที่ได้รับการประเมิน โดยบุคคล 3 กลุ่มนี้ จะเป็นผู้นำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้นใช้ในสถานการณ์จริง

คุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นว่าตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้น มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ผ่านเกณฑ์การทดสอบตามทฤษฎีการประเมิน

ความถูกต้อง (accuracy) หมายถึง ค่าที่แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเนื้อหาที่ถูกต้อง ตรงประเด็น และครอบคลุมต่อการนำไปใช้ประเมินในสถานการณ์จริง ซึ่งตัดสินจากค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ

ความเหมาะสม (propriety) หมายถึง ค่าที่แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง ซึ่งตัดสินจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ

ความเป็นประโยชน์ (utility) หมายถึง ค่าที่แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อนำไปใช้ตรวจสอบระดับสมรรถนะครูพลศึกษาเพื่อนำข้อมูลไปใช้การพัฒนาให้ถูกต้องและไม่เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับผู้นำไปใช้ ซึ่งตัดสินจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากฉันทามติที่มีผู้เชี่ยวชาญ

คุณภาพแบบวัดสมรรถนะ หมายถึง ค่าทางสถิติและทฤษฎีทดสอบตามเกณฑ์คุณภาพที่แสดงถึงแบบวัดสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ใน 3 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเป็นปรนัย และอำนาจจำแนก

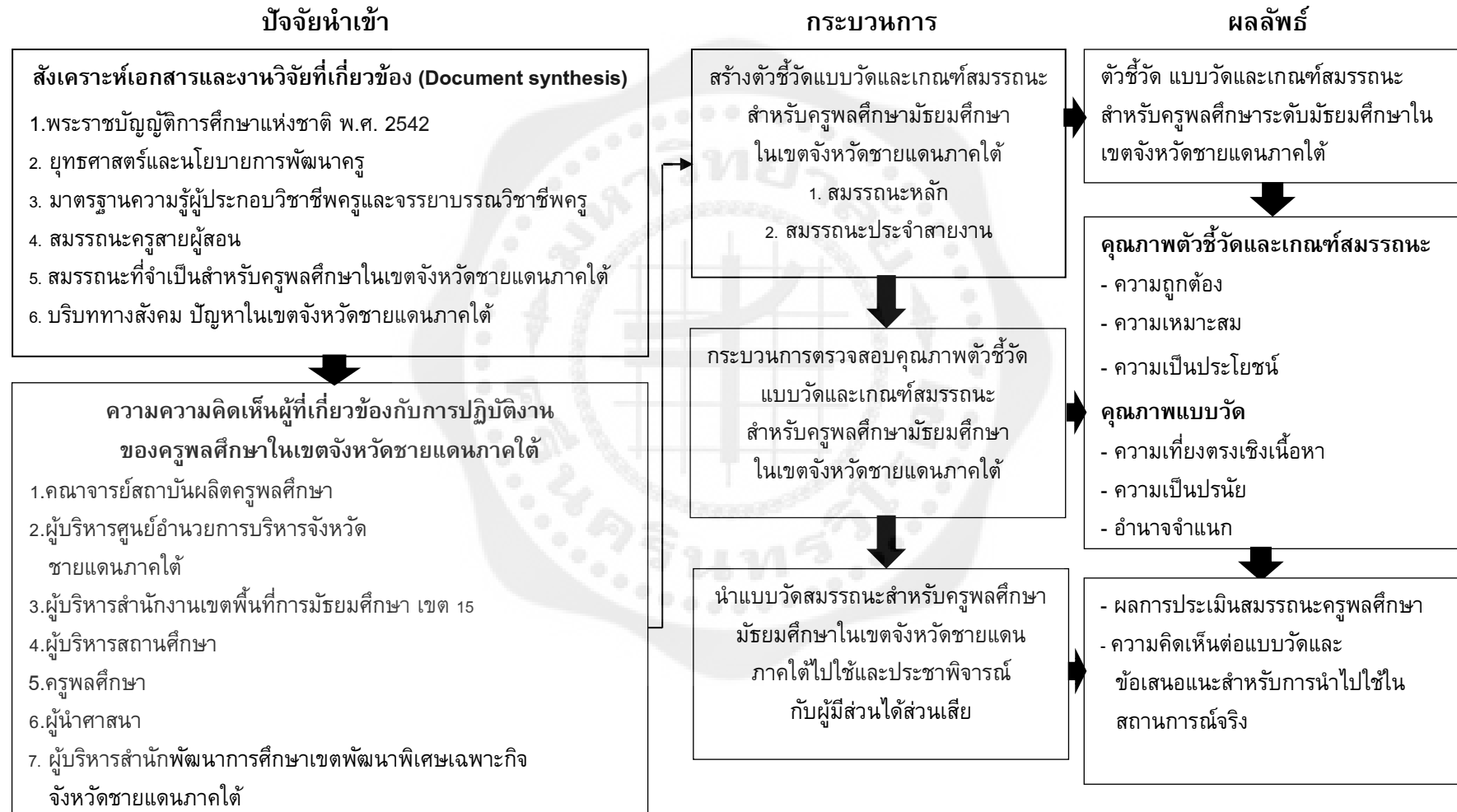
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หมายถึง แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเที่ยงตรงครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด มีความถูกต้องตามหลักภาษา และมีสมรรถนะในแต่ละตัวชี้วัดครบถ้วน

ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้เมื่อนำไปใช้แล้ว นำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเข้าใจตรงกันในกระบวนการใช้แบบวัด ความชัดเจนในความหมายของคำชี้แจงองค์ประกอบ ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์สมรรถนะ และการสรุปผลการประเมิน ซึ่งไม่ว่าใครจะเป็นผู้วัดมีความเข้าใจถูกต้องและตรงกัน และให้คะแนนออกมาคล้ายคลึงกัน

อำนาจจำแนก (Discrimination) หมายถึง แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้เมื่อนำไปใช้แล้ว นำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ที่แสดงให้เห็นถึงมีความสามารถในการจำแนก หรือแยกแยะกลุ่มผู้ถูกวัดออกมาเป็นระดับต่างๆ หรือกลุ่มต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือกำหนดกรอบและข้อมูลสนับสนุนของการวิจัย โดยจัดตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างตัวชี้วัด
3. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ
4. แนวคิดเกี่ยวกับบริบทด้านสมรรถนะครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการทั้งต่างประเทศและของไทยได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้อย่างกว้างขวางดังนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973: 4-5) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในหน้าที่ความรับผิดชอบมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
- 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การบริหารจัดการ และการคณิตศาสตร์ เป็นต้น
- 3) มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self -Concept) หมายถึง เจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (value) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง
- 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึง สิ่งที่อยู่ติดตัวบุคคลนั้น เช่นเป็นคนใจกว้างใจดีหรือเป็นคนที่เอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น เป็นต้น
- 5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ที่เป็นเป้าหมายของเขา (Achievement Orientation) เช่นบุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ถือว่าเป็นส่วนที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีได้ไม่ยากด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และด้วยการปฏิบัติทำให้เกิดทักษะส่วนองค์ประกอบที่เป็นมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept) ได้แก่เจตคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองรวมทั้งบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลนอกจากความหมายตามแนวคิดของ McClelland ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้นยังมีนักการศึกษาอีกหลายคนได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) อีกดังนี้

บอมและสปราโรว (Boam; & Sparrow. 1992: 30) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

สเปนเซอร์ และสปารอว์ (Spencer; & Sparrow. 1993: 13-14) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

แมคลาแกน (Mclagan.1996: 40) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้และทักษะ ซึ่งจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

มิราเบล (Mirabile.1997: 73) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) หรือคุณลักษณะบุคคล (Trait) ที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ดีเยี่ยมของผลงานหนึ่งๆ

สกอต บี พาร์รี่ (Scott B Parry.1997: 14) ให้ความหมาย สมรรถนะ คือกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะบุคคล (Traits) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่ง มีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการอบรมและพัฒนา

คลาร์ค (Clark.1999: 7-8) กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ซึ่งสามารถสังเกตได้ หรือสามารถวัดได้และความรู้ทักษะและความสามารถเหล่านี้จะต้องแยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้สูงกว่าและผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ออกจากกันได้

นาเดียลเรค (Nadaillac. 2003: 56-57) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติให้เกิดขึ้นกล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know How) และเจต

คติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์ หรือ ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้จริง

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543: 8) ได้ให้ความหมายของว่า สมรรถนะเป็น ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง กล่าวคือในการทำงานหนึ่งๆ ผู้ปฏิบัติต้องรู้อะไรเมื่อ มีความรู้หรือข้อมูลแล้วต้องรู้ว่าจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานนั้นได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543: 11) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความชำนาญ ด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดำเนินการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การฝึกฝนและการปฏิบัติงานเกิดเป็นนิสัย

สีมา สีมานันท์ (2548: 5-6) กล่าวว่า ลักษณะร่วมของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้วัดได้ และคุณลักษณะที่ซ่อนเร้นต้องสามารถแยกผลงานเด่นได้และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 10) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

เสนห์ จุย์โต (2550: 3) ได้กล่าวถึง สมรรถนะ ว่าไม่ได้แตกต่างจาก KSAOs ซึ่งเป็นคำย่อที่แสดงคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดย K หมายถึง ความรู้ (Knowledge) S หมายถึง ทักษะ (Skill) A หมายถึง ความสามารถ (Ability) และ Os หมายถึงคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน (Other Characteristics) แต่ความแตกต่างจะอยู่ที่สมรรถนะจะเน้นการการวิเคราะห์คนมากกว่าการวิเคราะห์งาน

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550: 4) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

จากความหมาย เกี่ยวกับสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) พฤติกรรม (Behavior) และคุณลักษณะ (attributes) ด้านต่างๆ ที่บุคคลในองค์กรที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ที่รับผิดชอบเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

และมีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสมรรถะนั้นเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้ หรือสามารถวัดได้

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะ มีความสำคัญหลายประการ สะท้อนจากทัศนะของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

อริญ โสติพันธ์ (2550: 69) ระบุว่า ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทันเพราะหาซื้อได้ ดังนั้น สมรรถนะ Competency จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้ง ความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้างช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 4) ได้มีการกำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดคุณภาพ

ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าวจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้มีวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีสมรรถนะ ด้านความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกองค์กรเพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งองค์กรจะต้องค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำเนินการกิจของบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพและค้นหาเทคนิควิธีการในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร

วิทยา จันทรศิริ (2551: 45) ได้จำแนกความสามารถของมนุษย์เป็น 3 ลักษณะคือ ความสามารถที่แสดงถึงความรู้ (Knowledge) ความสามารถที่แสดงออกมาเป็นทักษะ (Skill) และลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ (Attributes) ซึ่งถ้ารวมกันอยู่ในตัวของบุคคล จะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จที่แตกต่างกันเรียกโดยรวมว่าสมรรถนะ (Competency) การบริหารบุคคลในปัจจุบันถือว่าคนเป็นทรัพยากรหรือเป็นทรัพย์สินขององค์กร การมีบุคคลที่มีความสามารถจะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม หากคนใน

องค์กรไร้ความสามารถองค์กรก็เสมือนมีทรัพย์สินแต่ไม่มีราคา สร้างมูลค่าเพิ่มไม่ได้ ท้ายสุดก็จะล่มสลายตามกันไปเนื่องจากไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่เหมาะสมหรือจำเป็นกับงาน หากมีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

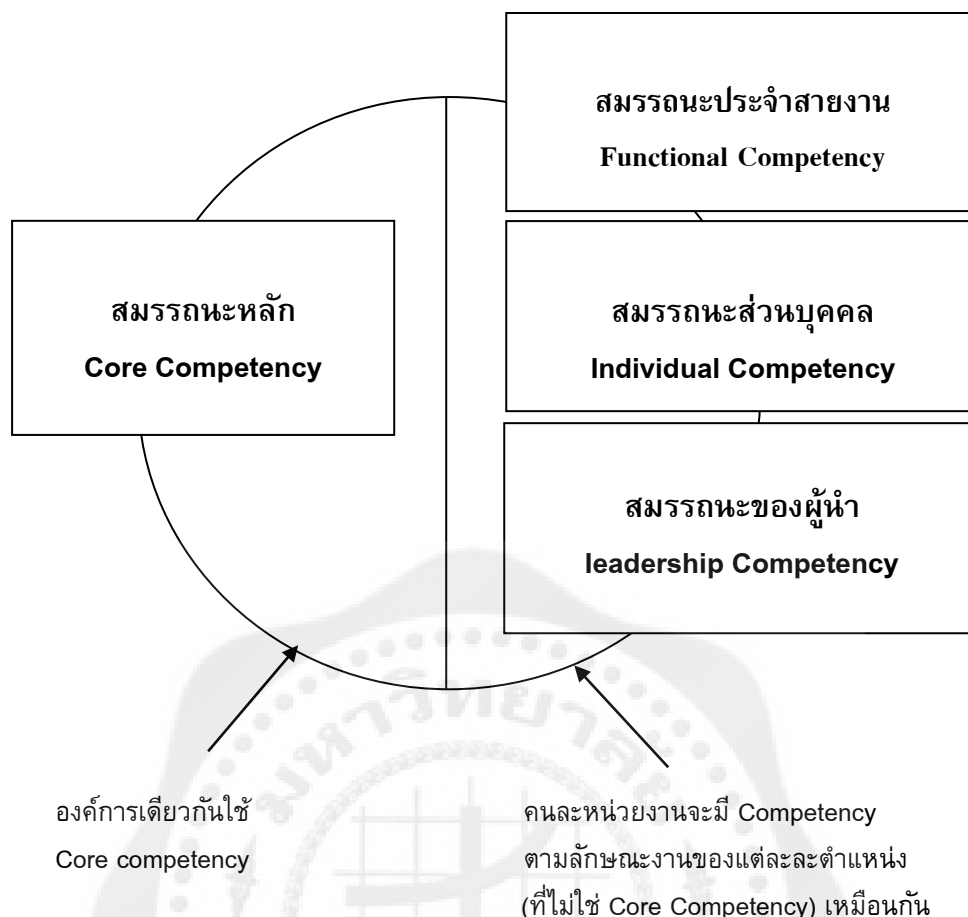
1.3 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะอย่างหลากหลาย ซึ่งสามารถจัดได้เป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 คือ นักวิชาการที่ระบุว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหรือสองประเภทนักวิชาการกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973: 83) แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็นสองประเภท คือ 1) สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานสมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น 2) สมรรถนะที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง ความสามารถในการมุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ) ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานส่งกว่ามาตรฐานช่วยทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างดีเลิศเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้สูงขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะพื้นฐาน

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548: 28) ก็ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่เช่นกันคือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักที่ทุกตำแหน่งงานในองค์กรจะต้องมีถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องสมรรถนะหลักขององค์กรหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกับองค์กรหนึ่งก็ได้ สมรรถนะหลักก็คือส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) 2) สมรรถนะอื่น (Others Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่องค์กรต้องการสำหรับแต่ละตำแหน่งงานที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่สมรรถนะตามหน้าที่สมรรถนะวิชาชีพสมรรถนะทางเทคนิคหรือสมรรถนะในสายงาน (Functional/ Professional/ Technical/Job Competency) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal/ Individual Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำหรือการบริหาร (Leadership/ Managerial Competency) ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 ประเภทสมรรถนะตามแนวคิดของ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์

กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มนักวิชาการที่มองว่าสมรรถนะ (Competency) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549: 5) แบ่งประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) ความสามารถหลัก (Core Competency) 2) ความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Competency) 3) ความสามารถในการตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency)

ชูชัย สมितिไกร (2544: 20-22) ก็ได้กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) สามารถจำแนกได้ 3 ประเภทด้วยกันคือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือสมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่งๆ เช่น ผู้ที่ทำงานในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะสายงานการตลาดส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงินเป็นต้นเพราะฉะนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีสมรรถนะ 2 ประเภทประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน 3) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้

สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดองค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ (Management Competency)”

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550: 12) แบ่งประเภทของสมรรถนะ ตามแหล่งที่มาออกเป็น 3 ประเภทเช่นกัน คือ 1) Core Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ 2) Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยกับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งมักเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

นิสดารค์ เวชยานนท์ (2550: 14) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งงานควรมี และเป็นสมรรถนะที่สะท้อนค่านิยมหลัก วิสัยทัศน์ ขององค์การ เรียกสมรรถนะนี้ว่า Core Competency 2) สมรรถนะที่เป็นความสามารถในการบริหาร ตามระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ เรียกว่า Management Competency และ Professional Competency 3) สมรรถนะที่บุคลากรต้องมีในตำแหน่งงาน เพื่อให้ตนเองสามารถทำงานได้ดี เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency ในองค์การบางแห่งอาจจะระบุสมรรถนะที่มีคือความรู้ความสามารถทั่วไปที่สำคัญที่เรียกว่า Personal Competency

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกันเพื่อจัดประเภทสมรรถนะโดยคัดสรรเฉพาะประเภทที่นำมาใช้ในการสร้างองค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยกำหนดออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในองค์การต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์การต้องมีเพื่อการสนับสนุนให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจและเป็นความสามารถหลักขององค์การและนำพาองค์การประสบผลสำเร็จ

2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถที่ใช้เฉพาะสายงานตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นๆ มีความรู้ทักษะและเจตคติที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.4 องค์ประกอบของระดับสมรรถนะ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer. 1993: 22) ได้กล่าวถึง การนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับสมรรถนะ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งควรพิจารณาใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จัดตามความต้องการ เพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้ ตัวอย่างเช่น กลุ่มการช่วยเหลือและการบริการ (Helping and Human Service) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจในท่านปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Understanding) และการให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) เป็นต้น

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะ โดยจะพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริง และความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการ ความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงาน แล้วนำมากำหนดจำนวนมิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 2 - 3 มิติ ตัวอย่างเช่น การให้บริการลูกค้า (Customer Service Orientation) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่เกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า (Focus on Client's Needs) และมิติที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือบริการ (Initiative to Help or Serve Others)

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลางและพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ซึ่งมิติของสมรรถนะจะพิจารณารวมถึงความต้องการจากที่กล่าวในข้างต้น องค์ประกอบของกลุ่มสมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคลากรยังขาดความสามารถด้านใด ซึ่งจะช่วยให้ช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่วนองค์กรเองก็ได้รับผลดีในแง่ของการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

แพร์รี่ (Parry. 1996: 28) ได้ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะไว้ดังนี้

1. ควรระบุสมรรถนะในลักษณะกว้างๆ และมีความเป็นสากล โดยกำหนดเป็นสเกลที่จะทำให้ได้รับการยอมรับจากหลายๆ ฝ่าย แต่เงื่อนไขในการปฏิบัติของแต่ละกลุ่มอาจจะแตกต่างกันไป

2. หลีกเลี่ยงการระบุสมรรถนะที่ขัดแย้งเฉพาะเจาะจงในบางสมรรถนะ เช่น วุฒิการศึกษา

3. ควรระบุสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้และวัดได้
 4. สิ่งที่จะระบุควรจะเป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริงและควรมีตัวอย่างอธิบายพฤติกรรมให้เห็นอย่างชัดเจน
 5. ใช้ภาษาที่อ่านง่าย และเข้าใจง่ายในการระบุสมรรถนะ
 6. ต้องเขียนสมรรถนะให้สั้น กระชับ และได้ใจความ
 7. การระบุถึงสมรรถนะที่มีความคล้ายคลึงไว้ด้วยกัน และสมรรถนะที่มีความแตกต่างกันให้แยกกันอย่างเด่นชัด
 8. สมรรถนะควรเน้นการระบุถึงความต้องการในอนาคต เพื่อฝึกอบรมบุคลากรให้พร้อมรับสถานการณ์ในอนาคต
 9. ควรระบุให้สามารถมองย้อนไปถึงพฤติกรรมในการทำงานได้ คือ จากผลงานสู่พฤติกรรม และพฤติกรรมสู่สมรรถนะ
 10. ควรระบุถึงระดับพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดให้มีความชัดเจน และยกตัวอย่างในพฤติกรรมที่คาดหวังประกอบ และจะดีที่สุดหากสามารถอธิบายแยกระดับพฤติกรรมธรรมดาถึงสูงสุดได้
 11. หลีกเลี่ยงสมรรถนะที่เป็นบุคลิกลักษณะนิสัย เพราะหลายคุณลักษณะของบุคลิกไม่สามารถปรับปรุงได้ด้วยการฝึกอบรม
 12. จัดสมรรถนะที่คล้ายกันให้เป็นกลุ่มเดียวกัน
- สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้น ในด้านความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่บุคลากรมีอยู่ในขณะนั้นๆ (Gap Analysis) หากพบว่าบุคลากรขาดความสามารถในด้านใด องค์กรก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ขาดได้ตรงกับมาตรฐานที่ตั้งไว้

1.5 วิธีการกำหนดสมรรถนะ

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537: 146) ได้เสนอวิธีการกำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการรวมกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgment) เป็นการใช้วิธีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติการทางวิชาชีพต่างๆ ว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้น ควรต้องมีความรู้ เจตคติ หรือทักษะที่จำเป็นและต้องการทางด้านใดบ้าง
2. การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) เป็นการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น ประเมินตามความต้องการทางสังคม ความต้องการขององค์กร หรืออาจประเมินจากความต้องการทางนโยบายที่เร่งด่วนหรือจำเป็นที่จะต้องจัดกระทำว่าจำเป็นจะต้องเตรียมบุคลากรในองค์กร หรือเตรียมผู้ที่กำลังจะเข้ารับการศึกษาใหม่ ให้พร้อมต่อภาระงาน โดยให้มีความรู้ ความสามารถ/ทักษะ และเจตคติที่ต้องการอย่างไบบ้าง

3. การวิเคราะห์จากกิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน จากการสังเกต หรือการประเมิน โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ผู้ร่วมงาน หรือผู้อื่น

4. การศึกษาจากการวิเคราะห์งาน หรือบทบาท (Task Analysis or Role Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหา และเป้าหมายของงานให้อยู่ในรูปของงานที่จะต้องปฏิบัติ หรือเรียนรู้ และแยกแยะให้ย่อยลงในรายละเอียดของแหล่งงานให้มากที่สุด เป็นการช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างละเอียด การวิเคราะห์อาจทำได้โดยการสังเกตการทำงานแล้วนำพฤติกรรมมาวิเคราะห์ หรือให้ผู้ปฏิบัติงานบันทึกแล้วนำมาวิเคราะห์โดยให้นักการศึกษาช่วยวิเคราะห์ก็ได้

5. การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (System Competency Analysis) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนาจากระบบการวิเคราะห์โดยทั่วไป ด้วยการจำแนกส่วนต่างๆ ของเนื้อหาอย่างเป็นระบบ ให้เป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน

6. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและตำรา โดยการกำหนดสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพที่ต้องการนั้นจะต้องอาศัยสมรรถนะอย่างใดบ้าง กำหนดข้อสันนิษฐานให้เป็นพื้นฐานโดยมีทฤษฎีสนับสนุน

7. การศึกษาจากสภาพความเป็นจริงในสังคม ทางเศรษฐกิจ และการเมือง
สรุปได้ว่า การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อการพัฒนานั้น สามารถทำการศึกษาโดยใช้วิธีการในการกำหนดสมรรถนะได้หลายลักษณะด้วยกัน ทั้งจากการกำหนดจากตัวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผู้ที่มีประสบการณ์ จากนักวิชาการ และนักการศึกษา

1.6 การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะนั้นสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม คือ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548: 11)

1. วิธีทดสอบผลงาน (Performance Tests) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can Do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น ความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

2. วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior Observations) เป็นแบบทดสอบที่ใช้สังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

3. วิธีการประเมินตนเอง (Self Reports) เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้ อาจจะได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้

การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต (Behavior Observations) และวิธีการประเมินตนเอง (Self Reports) เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความคิด และเจตคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

สคาเปลโล เลดวินกา และเบิร์กแมน (Scarpello, Ledvinka; & Bergman. 1995: 557) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรฐานของการปฏิบัติงาน (Evaluation Against Common Performance Standards) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดมาตรฐานตามเกณฑ์ หรือบางครั้งเรียกว่า การประเมินแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ซึ่งนิยมใช้กันมาก มี 4 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน
- 1.2 การใช้มาตราส่วนมาตรฐาน
- 1.3 วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ
- 1.4 วิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ

2. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal Oriented) แบ่งออกเป็น

- 2.1 การประเมินโดยยึดผลงานเป็นหลัก (Results Oriented)
- 2.2 การประเมินโดยยึดผลผลิตเป็นหลัก (Output Oriented)

จากข้อมูลดังกล่าวมา สรุปได้ว่า วิธีการประเมินพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมามากที่สุด คือ การสังเกตพฤติกรรม จดบันทึก และทำการประเมิน ในการสังเกตเพื่อประเมินพฤติกรรมนั้นมี สมมุติฐาน 2 ประการ ที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้องกล่าวคือ ผู้ที่สังเกตและประเมิน ต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา และผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้ การวัดพฤติกรรมไม่ใช่เป็นการวัดความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลงานที่ต้องการ ดังนั้น การประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมิน

1.7 ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน

มัมฟอร์ด (Mumford. 1980: 175) ได้เสนอว่า ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1-2 ครั้ง หรือเมื่อครบวงจรในการทำงานหนึ่งๆ (Task Cycle)

กวี วงศ์พุ่ม. (2535: 30) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรทำเป็นระยะๆ คือ ทุกเดือน เป็นไตรมาส หรือ 1 ปี แต่อย่างน้อยต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้ง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540: 36) ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน 1-2 ครั้งต่อปี และต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

พนัส หันนาคินทร์. (2542: 53) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาที่จะทำการประเมินควรกำหนดเป็นนโยบายให้แน่ชัด การประเมินที่ดี ควรมีการกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันความผิดพลาดอันอาจเกิดจากโอกาส หรือความบังเอิญ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะของบุคคล ควรประเมินเป็นช่วงเวลาหลายลักษณะ คือ เดือนละ 1 ครั้ง ปีละ 1 ครั้ง ปีละ 2 ครั้ง ขึ้นอยู่กับการกำหนดของแต่ละองค์กรและความเหมาะสมเป็นหลัก

1.8 บทบาทของผู้ประเมินสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552: 15 -16) บทบาทของผู้ประเมิน คือ การพิจารณาหลักฐานของผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ความรู้ ทักษะ สามารถของแต่ละบุคคลในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้ประเมิน จึงมีบทบาทที่สำคัญและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้ประเมินสมรรถนะจึงจำเป็นต้องตอบคำถามต่าง ๆ ดังนี้

1. จะทราบได้อย่างไรว่าสมรรถนะหมายถึงอะไร
2. หลักฐานเหล่านี้มาจากที่ใดบ้าง
3. จะเลือกวิธีการประเมินที่ถูกต้องได้อย่างไร

การประเมินสมรรถนะให้ได้ผลเที่ยงตรง โดยไม่มีอคตินั้นเป็นประเด็นที่สำคัญมากโดยธรรมชาติของการประเมินสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม คือการสังเกตพฤติกรรมการทำงานอย่างใกล้ชิดแล้วทำการประเมิน ต้องอาศัยการตัดสินใจและดุลยพินิจของผู้ประเมินอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การประเมินคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมก็ไม่สามารถที่จะประเมินด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ความสามารถได้ วิธีการประเมินสมรรถนะให้เที่ยงตรงจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การมีโอกาสดำเนินการงานใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ การมีความตั้งใจที่จะประเมินด้วยความเที่ยงตรง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการสังเกตให้ชัดเจน และที่สำคัญ การประเมินจะได้รับการยอมรับมากขึ้น ถ้าทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้มีโอกาสสื่อสารกันอย่างเปิดเผยถึงพฤติกรรมเป้าหมายที่ผู้ประเมินต้องการ มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้ถูกประเมินมีพฤติกรรมเหล่านั้นอย่างสม่ำเสมอ การประเมินแบบเปิดเผยกับผู้ถูกประเมินเป็นโอกาสที่จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น คุณภาพของการประเมินขึ้นอยู่กับทักษะของผู้ประเมิน ความรู้ความเข้าใจในหลักการของการประเมิน ผู้ประเมินที่มีทักษะในด้านการประเมินจะสามารถรับเอาแนวทางประเมินที่สร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง การประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินรายบุคคล ดังนั้น แต่ละคนจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องประยุกต์แนวทางที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์หลายๆ รูปแบบ เพื่อรับมือกับสิ่งที่ท้าทายเหล่านั้น ผู้ประเมินสมรรถนะควรเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับผู้รับการประเมินอยู่เป็นประจำและมี

โอกาสสังเกต และติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริง ภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่

บทบาทของผู้ประเมินสามารถสรุปได้ ดังนี้ (วีรยุทธ มาฆะศิรินันท์ และวุฒิพงษ์ ยศธาสโรดม. 2547 อ้างอิงจาก เฟลทเซอร์ เซอร์ลีย์.2000: 71-72)

1. ผู้ประเมินควรจะเป็นหัวหน้างานในสายปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการสังเกตการปฏิบัติงานตามที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจริง
2. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจตามหลักฐานของผลการปฏิบัติงานและจะต้องมั่นใจว่าประเภทและคุณภาพของหลักฐานมีความถูกต้องและเพียงพอตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ผู้ประเมินอาจใช้วิธีการประเมินหลายๆ แบบ แต่รูปแบบหลักๆ ของการประเมินจะต้องเป็นการสังเกตผลการปฏิบัติงาน โดยมีการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ไปยังผู้ถูกประเมินอย่างสม่ำเสมอ และมีการระบุถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมในระหว่างช่วงของการประเมินนั้นๆ ด้วย
4. ผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการบันทึกผลการประเมิน รายละเอียดของหลักฐานและผลการตัดสินใจจะต้องถูกบันทึกเข้าในประวัติของการประเมิน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างตัวชี้วัด

2.1 ความหมายของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด หรือ Indicator ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวชี้วัด” อยู่หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้ ตัวชี้หน้า ตัวบ่งชี้ และเครื่องชี้วัด เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า “ตัวชี้วัด” หรือ “Indicator” ซึ่งเป็นคำกลางๆ สำหรับความหมายของ “ตัวชี้วัด” ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดไว้ดังนี้

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตัวชี้วัดเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วๆ ไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

เบอร์เทน โอคส์ และไกตัน (Burstein,Oakes; & Guiton. 1992: 409-418) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตัวชี้วัดเป็นค่าสถิติที่ให้สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (single or composite statistics) ก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังต้องให้สารสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

พรพันธ์ บุญยรัตน์พันธ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ (2531:13) กล่าวว่า ตัวชี้วัด คือ ตัวแปรหรือกลุ่มของตัวแปรต่างๆ ที่จะวัดสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเป็นปริมาณ และ

เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงระดับ ขนาด หรือความรุนแรงของปัญหา หรือสถานการณ์ที่ต้องการวัด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548: 68) ได้กล่าวว่า ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานการณ์ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 45). ได้กล่าวว่า ตัวชี้วัดหรือ Key Performance Indicators เป็นดัชนีชี้วัดหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยเป็นหน่วยวัดที่ควรมีผลเป็นตัวเลขที่นับได้จริง และต้องสื่อถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสำคัญทั้งนี้เพื่อสร้างความชัดเจนในการกำหนดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ธารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548: 26) ได้นิยามตัวชี้วัดว่า หมายถึง เครื่องมือหรือสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในมิติต่างๆ ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล

นอกจากนี้ จอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 4) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของตัวชี้วัดไว้ 3 ประการดังนี้

1. ตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่บ่งบอก/กำหนดเป็นเชิงปริมาณ หรือสามารถทำให้เป็นปริมาณได้ โดยมีใช่เป็นการบรรยายข้อความ ในการตีความหมายค่าตัวเลขของตัวชี้วัดแต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้น จึงจะสามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้สูงหรือต่ำ มีความหมายเป็นอย่างไร และในการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระบบตัวเลขของตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นต้องมีความชัดเจน

2. ค่าของตัวชี้วัดเป็นค่าชั่วคราว ไม่ถาวร มีการแปรผันตามเวลาและสถานที่ นั่นคือตัวชี้วัดจะบ่งบอกความหมายโดยมีเงื่อนไขของเวลาและสถานที่กำกับ กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกความหมายเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเฉพาะเขตพื้นที่หรือบริเวณส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ต้องจะตรวจสอบ ตัวชี้วัดอาจจะมีช่วงเวลาเป็นเดือนหรือปีก็ได้ เช่น ตัวชี้วัดในช่วงระยะ 3 เดือน หรือช่วงระยะ 5 ปีของจังหวัด เขต ภูมิภาค หรือประเทศใดๆ ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำตัวชี้วัดนั้นๆ

3. ตัวชี้วัดเป็นสิ่งที่บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในลักษณะกว้างๆ หรือให้ภาพในเชิงสรุปโดยทั่วไป มากกว่าที่จะเป็นภาพที่เฉพาะเจาะจงในรายละเอียดส่วนย่อย ตัวชี้วัดที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์อาจไม่จำเป็นต้องเป็นตัวชี้วัดอย่างแม่นยำหรือเที่ยงตรงร้อยเปอร์เซ็นต์ ตัวชี้วัดที่ใช้วัดทางด้านสังคมศาสตร์ เปรียบเสมือนการใช้กระดาษลิทมัสที่ใช้ทดสอบความเป็นกรดหรือต่างของสารละลาย ถ้าเป็นกรดกระดาษจะเปลี่ยนเป็นสีแดง และถ้าเป็นด่างจะเป็นสีน้ำเงิน แต่ถ้าจะวัดลักษณะความเป็นกรดที่แน่นอนจะต้องดำเนินการทดสอบทางเคมี โดยวัดค่า PH ดังนั้น ตัวชี้วัดทางสังคมศาสตร์จะช่วยชี้ให้เห็นสภาพหรือสถานการณ์ที่จะตรวจสอบได้กว้างๆ เช่นเดียวกับกระดาษลิทมัส อาจไม่จำเป็นต้องวัดให้ได้ค่าเที่ยงตรงแบบการวัดทางวิทยาศาสตร์

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานการณ์ คุณลักษณะบุคคล หรือสะท้อนถึงผลการดำเนินงาน ว่ามีปริมาณ คุณภาพ หรือ

คุณลักษณะเช่นไร ส่วนจะมีความหมายอย่างไรจะต้องนำไปตีความหรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน จึงจะทราบได้ว่าสิ่งนั้นมีค่าสูงหรือต่ำ ได้มาตรฐานหรือไม่เพียงใด

2.2 ประเภทของตัวชี้วัด

ประเภทของตัวชี้วัดมีหลายชนิดขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ในการแบ่ง แต่โดยทั่วไปสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. จำแนกโดยอาศัยการใช้ตัวแปรต่างๆ ที่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัด สามารถแบ่งได้เป็น 3 ชนิด (ชัยพจน์ รักราม. 2539: 23-24 อ้างอิงจาก Johnstone.1981: 15-16)

1.1 ตัวชี้วัดตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่มีลักษณะง่าย ๆ ที่สุด ซึ่งใช้ในการวิจัย การบริหารและการวางแผน โดยทำการเลือกตัวแปรเพียงตัวเดียวมาสะท้อนแง่มุมหนึ่งของระบบ เช่น ตัวชี้วัดตัวแทนในระบบการศึกษาที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ อัตราการเข้าเรียน (Enrolment Ratio), ค่าร้อยละของผลิตภัณฑ์รวม (Percentage of the Cross National Product : GNP) ที่ใช้เพื่อการจัดการศึกษา บางครั้งก็ใช้ระดับการศึกษา (Level of Education) หรืออัตราการรู้หนังสือ (Literacy Rate) ซึ่งในปัจจุบันการเลือกตัวแปรตัวหนึ่งตัวใดให้เป็นตัวแทนของระบบ มักเป็นไปตามอำเภอใจ ไม่ค่อยได้ตัดสินใจอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการนำผลไปใช้เพื่อสรุปอ้างอิง

1.2 ตัวชี้วัดเดี่ยว (Disaggregative Indicators) ตัวชี้วัดประเภทนี้ได้นำข้อมูลมาแยกเป็นส่วนๆ แทนที่จะใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งอธิบายคุณลักษณะหรือมิติหนึ่ง ต้องอาศัยคำนิยามของแต่ละตัวแปรเพื่ออธิบายแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบ ซึ่งถ้านำมาใช้อธิบายเพียงบางส่วนก็จะเกิดปัญหาความไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ตัวแปรแต่ละตัวจะต้องเป็นอิสระจากตัวแปรอื่นๆ ด้วย ดังนั้นตัวชี้วัดเดี่ยวจึงมีความยุ่งยากและมีความละเอียดในการจัดทำมาก บางครั้งอยู่ในรูปที่ไม่เหมาะสมและไม่ประหยัด อีกทั้งไม่ช่วยอธิบายคุณลักษณะหรือระบบที่ต้องการศึกษาได้ถูกต้องมากนัก

1.3 ตัวชี้วัดรวม (Composite Indicators) เป็นการรวมตัวแปรจำนวนหนึ่งที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน ค่าที่ได้ของตัวชี้วัดประเภทนี้จะเป็นค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่นำมารวมกัน ซึ่งช่วยอธิบายลักษณะหรือสภาพของสิ่งที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดความเข้าใจความสลับซับซ้อนของระบบนั้นๆ ตามปกติในระบบหนึ่งๆ มีแง่มุมที่เกี่ยวข้องไปด้วยกัน ในแต่ละแนวคิด มิติหนึ่งหรือความคิดรวบยอด ซึ่งต้องอธิบายด้วยวิธีการใช้ตัวแปรที่หลากหลาย (Multivariate) ซึ่งสรุปได้ว่า เมื่อนำตัวแปรที่สัมพันธ์กันจำนวนหนึ่งรวมกันเข้าแล้วจะ สามารถอธิบายลักษณะหนึ่งของระบบอย่างมีความถูกต้องได้ในระดับที่ค่อนข้างสูง ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากยอมรับว่า ตัวชี้วัดรวมมีความเชื่อมั่นได้มากกว่าตัวชี้วัดที่มาจากตัวแปรตัวหนึ่งตัวใดเพียงตัวเดียว

2. จำแนกประเภทตัวชี้วัดโดยอาศัยทัศนะเชิงระบบ โดยมักกำหนดตัวชี้วัดเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ตามแนวคิดเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต โดยที่จอห์นสโตน (Johnstone. 1981: 27) ได้อธิบายลักษณะของตัวชี้วัดทั้ง 3 กลุ่ม ไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ตัวชี้วัดกลุ่มปัจจัย ตัวชี้วัดประเภทนี้ชี้สภาพทางปัจจัยของระบบได้แก่ ด้านบุคลากร เงิน ทรัพยากรอื่นๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ความต้องการหรือความพึงประสงค์ที่มีต่อระบบ ตัวอย่างเช่น อัตราการบรรจุใหม่ของครู อาจารย์ สัดส่วนการมีส่วนร่วมทางการศึกษาของสตรี ดัชนีการลงทุนด้านการเงินทางการศึกษา

2.2 ตัวชี้วัดกลุ่มกระบวนการ ตัวชี้วัดประเภทนี้ช่วยชี้สภาพของกระบวนการจัดของระบบ เช่น ตัวชี้วัดกลุ่มกระบวนการของระบบการศึกษา จะเป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพการเรียน การสอน การบริหาร ได้แก่ อัตราการเลื่อนชั้นและซ้ำชั้น ดัชนีค่าใช้จ่ายต่อหัวในแต่ละระดับการศึกษาต่างๆ เป็นต้น

2.3 ตัวชี้วัดกลุ่มผลผลิต ตัวชี้วัดประเภทนี้ช่วยชี้สภาพของผลิตผลที่ระบบได้ผลิตออกมาซึ่งแสดงทั้งด้านปริมาณและระดับของผลผลิต ตัวอย่างตัวชี้วัดกลุ่มผลผลิตของระบบการศึกษา ได้แก่ อัตราความสำเร็จการศึกษาในระดับต่างๆ อัตราการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่างๆ เป็นต้น

2.3 วิธีการสร้างตัวชี้วัด

จอห์นสโตน (Johnstone.1981: 7) ได้กล่าวถึงวิธีการในการสร้างตัวชี้วัดมีอยู่หลายวิธี และในแต่ละวิธีส่วนใหญ่จะเน้นการพิจารณาตัดสินใจใน 5 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การกำหนดนิยามตัวชี้วัด

วิธีการกำหนดนิยามของตัวชี้วัด จำแนกออกได้เป็น 3 วิธีการ ได้แก่ การนิยามเชิงทฤษฎี การนิยามเชิงประจักษ์ และการนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสามารถสรุปหลักการของแต่ละวิธีได้ดังต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยการนิยามเชิงทฤษฎี (The Theoretical Definition of an Indicators) เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดโดยการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสภาวะหรือคุณลักษณะที่สนใจ และจัดลำดับหรือกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้นโดยอาศัยหลักเหตุผลหรือพื้นฐานทางทฤษฎีเป็นหลักเพื่อการสังเคราะห์ตัวแปรขึ้นมาเป็นตัวชี้วัด

1.2 การพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยการนิยามเชิงประจักษ์ (The Empirical Definition of an Indicators) เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำมาวิเคราะห์แล้วจัดกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรเหล่านั้นโดยใช้วิธีการทางสถิติเป็นหลัก เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

1.3 การพัฒนาตัวชี้วัดโดยอาศัยการนิยามเชิงปฏิบัติการ (The Pragmatic Definition of an Indicators) เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดโดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีอยู่จำนวนหนึ่ง หรือรวมตัวแปรที่มีอยู่จำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันตามการพิจารณาตัดสินของผู้พัฒนา ซึ่งจะขึ้นอยู่กับเจตคติหรืออคติ

ส่วนตัวในการเลือกตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งหรือคุณลักษณะหนึ่งๆมากกว่าตัวแปรอื่นๆ วิธีการนี้ถือได้เป็นวิธีการที่มีจุดอ่อนมากกว่าวิธีการตามข้อ 1.1 และ 1.2

2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษา

การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งศึกษานั้น คือการนำตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมารวมกันสร้างเป็นตัวชี้วัด ด้วยการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาอย่างชัดเจนโดยอาศัยข้อเสนอทางทฤษฎี เอกสารต่างๆ หรือการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งควรหลีกเลี่ยงจำนวนของตัวแปรที่มาก เพราะอาจจะทำให้มีโน้ตของสิ่งที่มุ่งศึกษามีความซับซ้อน (Complex Concept) และยากในการแปลความหมาย หลังจากนั้นจึงพิจารณาคัดเลือกตัวแปรที่สามารถใช้วัดแต่ละคุณลักษณะที่มุ่งศึกษา โดยเลือกตัวแปรให้ครอบคลุมแต่ละคุณลักษณะ ในขั้นนี้ควรหลีกเลี่ยงการใช้ตัวแปรหลายตัวที่มุ่งวัดคุณลักษณะเดียวกันและตัวแปรที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัดมาก เพื่อให้ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษามากที่สุด

3. การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรสามารถทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal Weight) และให้ค่าต่างกัน (Differential Weight)

สำหรับการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้ต่างกันนั้น อาจใช้วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) วิธีวัดความสำคัญของตัวแปรโดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของการกระทำกิจกรรมใดๆที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น หรือวิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติก็ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) เป็นการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้นๆ ซึ่งอาจจะเป็นนักวิจัยหรือนักวางแผนที่เกี่ยวข้อง โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปร แล้วจึงพิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ยหรือการอภิปรายลงความเห็น หรืออาจใช้แบบสอบถามเพื่อหาคำร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่ระบุ นอกจากนี้อาจใช้วิธีการที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อสำรวจหาฉันทมติจากผู้เชี่ยวชาญโดยไม่ต้องเผชิญหน้ากัน แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้หาค่าน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรต่อไป

3.2 วิธีการวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ของการกระทำกิจกรรมใดๆที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น วิธีการนี้สมมติว่า ถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการกระทำบางสิ่งบางอย่างสำหรับตัวแปรหนึ่งมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรจะมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่าหรือน้อยกว่า อีกตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษานั้นๆ

3.3 วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร โดยอาจใช้หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่า ควรใช้วิธีการใดจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่ต้องพิจารณาถึง เช่น ธรรมชาติของตัวแปรที่จะนำมาใช้พัฒนาตัวชี้วัด รวมทั้งธรรมชาติของตัวชี้วัดที่จะพัฒนาขึ้น ตลอดจนการนำตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นนั้นไปใช้ประโยชน์ต่อไป ในทางปฏิบัติ มักจะใช้ทั้งหลักการเชิงทฤษฎีและการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไปกล่าวคือ ในขั้นการวางแผนรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาตัวชี้วัด ใช้หลักการเชิงทฤษฎีในการระบุคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาและคัดเลือกตัวแปรที่สามารถใช้วัดแต่ละคุณลักษณะ เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วจึงอาศัยหลักการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

2.4 การตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัด

ในกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งก็คือ การตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัด ประกอบด้วยหลักการ 2 ประการ คือ การตรวจสอบคุณภาพภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี และการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ อย่างไรก็ตามการตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติเป็นเพียงหลักฐานหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนคุณภาพของตัวชี้วัดเท่านั้น ความสำคัญที่แท้จริงของการตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดจึงอยู่ที่กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของผู้พัฒนาเป็นสำคัญ เพราะหากการพัฒนาเริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้ว เทคนิควิธีการทางสถิติก็ไม่อาจทำให้ผลการพัฒนามีคุณภาพดีขึ้นมาได้

จากหลักการสร้างตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น สามารถดำเนินการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัดในแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปร ผู้ที่จะพัฒนาตัวชี้วัดต้องมีกรอบแนวคิดในเชิงทฤษฎีที่ชัดเจน มีคุณภาพ และมีนิยามเชิงปฏิบัติการที่ถูกต้องรัดกุม สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำตัวชี้วัดไปใช้ประโยชน์ รวมไปถึงลักษณะ ประเภท ระดับการวัด กรอบแนวคิดในการเลือกตัวแปร และการสร้างโมเดลหรือการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่จะช่วยให้ข้อมูลที่ได้มีคุณภาพและได้ตัวชี้วัดที่มีความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) มากขึ้น โดยมีแหล่งอิทธิพลอย่างน้อย 3 แหล่ง ที่จะทำให้ความตรงภายในลดลง หากการดำเนินการขาดการตรวจสอบหรือระมัดระวัง จอห์นสโตน (Johnstone, 1981: 55-57) ได้แก่

ก) ความครอบคลุมในการวัดตัวแปร การวัดตัวแปรเพียงบางส่วนซึ่งไม่ครอบคลุมมิติต่างๆ ของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษา อาจเกิดจากการนิยามเชิงปฏิบัติการไม่รัดกุมเพียงพอ หรือเครื่องมือวัดไม่สามารถวัดในสิ่งที่นิยามไว้ได้

ข) ความหมายของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของเวลา หรือระบบการศึกษาของแต่ละสังคม

ค) ความเป็นตัวแทนของตัวแปร กล่าวคือ นิยามของตัวแปรที่ใช้ไม่ได้เป็นตัวแทนที่ดีของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษา

นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญที่ต้องตรวจสอบเพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการวัด และให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น ความสอดคล้องระหว่างนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้กับคำนิยามเชิงปฏิบัติไปใช้ในการวัดตัวแปร กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ และกระบวนการจัดทำข้อมูล รวมไปถึงการพิจารณาความเป็นอิสระของมโนทัศน์ต่างๆ ที่อาจจะมิตัวแปรบางตัวรวมกันอยู่เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่มีความตรงมากขึ้น

2. การตรวจสอบข้อมูลในเรื่องการรวมตัวแปร เนื่องจากวิธีการในการรวมหรือสังเคราะห์ตัวแปรมีอยู่หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีเงื่อนไขและความเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์แตกต่างกัน การศึกษาและพิจารณารายละเอียดเหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ตัวชี้วัดที่ได้มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายในการนำไปใช้มากขึ้น

3. การตรวจสอบคุณภาพ ในเรื่องกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร แม้ว่าไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว แต่การเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับธรรมชาติของตัวแปรและเป้าหมายในการนำไปใช้ประโยชน์ เป็นประเด็นที่จะต้องพิจารณาตรวจสอบ

2.5 คุณลักษณะที่ดีของตัวชี้วัด

ในการสร้างตัวชี้วัดนั้นควรมีคุณลักษณะที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่ทำให้ตัวชี้วัดมีคุณภาพโดยมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของตัวชี้วัดไว้ดังนี้

พรพันธุ์ บุญรัตนพันธ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ (2531: 30) กล่าวว่า โดยทั่วไปว่าลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติต่อไปนี้

1. มีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้
2. มีความไว (Sensitivity) สามารถแสดงความแตกต่างได้แม้สถานการณ์ ที่วัดจะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อย
3. มีความเฉพาะเจาะจง (Specification) จะเกิดการเปลี่ยนแปลงก็แต่เฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นโดยตรงเท่านั้น
4. มีความเชื่อถือได้ (Reliability) ค่าที่ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพควรจะสอดคล้องกัน ถ้าวัดในสิ่งเดียวกัน ไม่ว่าผู้วัดจะเป็นกลุ่มใดก็ตาม

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539: 7) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดีไว้ว่า

1. ความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียงของตัวบ่งชี้ยกตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วนระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงานเมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในหน่วยงานประเภทผลิตและประเภทบริการจะทำให้ขาดความเป็นกลางเพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้นต้องใช้นุ้คลากรจำนวนมากส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

2. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ไม่ได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัยแต่ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรม

3. มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวบ่งชี้ที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4. ค่าของมาตรวัดหรือตัวบ่งชี้ที่ได้ควรมีความหมายหรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability) กล่าวคือค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดที่ง่ายต่อความเข้าใจเช่นมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 10 หรือระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวัดหากอยู่ที่ 60 จะตีความได้ว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อยแต่หากค่าของมาตรวัดและตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุด (หรือต่ำสุด) ที่แน่นอนเช่นวัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 120 ก็ไม่ทราบว่าเป็น 50 หรือ 120 นั้นจะตีความได้อย่างไร

5. ความเที่ยงตรงเนื้อหาของตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ (Content Validity) ในการศึกษาหรือพัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้นๆคืออะไรตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

6. ความถูกต้องในการพัฒนาตัวบ่งชี้ (Development Validity) การพัฒนาตัวบ่งชี้คือการนำเอาตัวแปรหลายๆตัวมารวมกันไม่ว่าจะนำมาบวกกันหรือคูณกันความถูกต้องในการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550: 57-60) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดีมีดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัดเช่น GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป

1.2 ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้จะต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วนเช่นอุณหภูมิร่างกายเป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกันซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัยการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัดสามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนโดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวกสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจนับวัดหรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุดเข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552: 30-35) ได้ให้แนวคิดในกำหนดตัวชี้วัดควรมีคุณลักษณะตามหลักการ SMART Objective โดยมีรายละเอียดดังนี้

S (Specific) = เจาะจงความเฉพาะเจาะจงตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัดควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจนไม่กำกวมเพื่อมิให้เกิดการตีความผิดพลาดและเพื่อสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกันทั่วทั้งองค์กร

M (Measurable) = วัดได้เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้

A (Attainable) = บรรลุผลสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ องค์กรไม่ควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่องค์กรไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลได้โดยตรง

R (Realistic) = เป็นจริงได้ มีความสมจริงตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กรและไม่ใช้ต้นทุนการวัดที่สูงเกินไป

T (Time Bound) = ภายใตกรอบเวลาที่เหมาะสม สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนดควรปรับปรุงตัวชี้วัดให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ

3.1 ความหมายของการประเมิน

จากการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินจากเอกสารต่างๆ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินไว้อย่างหลากหลายดังนี้

สมคิด พรหมจักษ์ (2550: 37) กล่าวว่า การประเมินเป็นการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบความก้าวหน้า ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์รวมถึงการพิจารณาถึงจุดเด่น

หรือจุดด้อยของแผนงานโครงการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ประกอบการตัดสินใจที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือเพื่อตัดสินใจในการดำเนินหรือยุติการดำเนินแผนงานโครงการนั้นๆ ต่อไป

แซนเดอร์ และแชร์ (Sanders; & Chair.1994: 23) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมินเป็นกระบวนการหรือวิธีการที่ผู้ประเมิน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประสานร่วมมือกันในการกำหนดคุณค่าในการประเมินค่าบางอย่างและยังเป็นการสืบค้นหาคูณค่าตามวัตถุประสงค์อย่างเป็นระบบ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการตรวจสอบวิเคราะห์การดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสรุปของการดำเนินงานเพื่อนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาโครงการนั้นหรือโครงการอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้น

3.2 ประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะบุคคล

การนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคคลในองค์กรมีจุดประสงค์หลักเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร ซึ่งประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะบุคคลในองค์กรมีดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552: 12) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะบุคคลในองค์กรไว้ว่า

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) จากข้อสรุปดังกล่าวแสดงให้เห็น

ว่าการประยุกต์ใช้ความสามารถเชิงสมรรถนะ ทำให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายและสัมพันธ์กันในทุก ระดับขององค์กร

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2549: 25) มีความเห็นว่า การประเมินสมรรถนะบุคคลมี ประโยชน์ต่อระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร และระดับองค์กร กล่าวคือ ด้านประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถประเมินตนเองว่ามีจุดแข็งจุดอ่อนในด้านใด เมื่อเทียบกับมาตรฐานในองค์กร สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะว่า มีมาตรฐานกลางร่วมกัน ประโยชน์ที่มีต่อผู้บริหาร คือทำให้ผู้บริหารมีมาตรฐานในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารไปยังพนักงานทุกคนได้อย่างมี ประสิทธิภาพเพราะว่าเป็นมาตรฐานเดียวกัน ลดอคติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลประโยชน์องค์กร คือทำให้องค์กรมีมาตรฐานกลางในการบริหารงานบุคคล ผลการ ประเมินมีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกันมากขึ้น ผู้ที่ทำการตัดสินใจในองค์กรมีความมั่นใจใน ความสามารถและทักษะที่แท้จริงของพนักงาน สามารถคาดคะเนสมรรถนะของแรงงานที่ต้องการ และที่มีอยู่ในองค์กรได้ถูกต้อง ปรับปรุงประสิทธิภาพในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานโดยการปรับ สมรรถนะที่ต้องการให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่เสนอในการรับสมัครงาน สามารถที่จะลงทุนใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้องค์กร สามารถพัฒนาและแปรเปลี่ยนความสามารถของบุคคลมาเป็นความสามารถในการแข่งขันและความ ยั่งยืนขององค์กรได้ การนำแนวคิดสมรรถนะไปใช้ในองค์กร มีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เพื่อเพิ่มความสามารถขององค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ใช้ในการ บริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหาให้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาบุคลากร การ พิจารณาค่าตอบแทนและใช้ในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และ กลยุทธ์ขององค์กรเป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้าน ทรัพยากรมนุษย์

สมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ตั้งแต่ในระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร การค้นหา และพัฒนาสมรรถนะที่บุคคลมีอยู่ จะเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญว่าบุคคลใดจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่า การทำงานโดยทั่วไป เมื่อเกิดสมรรถนะบุคคลแล้ว ผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กรคือ ฝ่ายบริหารสามารถนำ ผลการประเมินมาเป็นตัวชี้วัดในการคัดเลือก เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากรในองค์กร สามารถ ระบุสมรรถนะหลักที่แท้จริงขององค์กรในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ สามารถกำหนดทิศทางการ พัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันได้ ผลสุดท้ายก็คือประโยชน์ที่เกิดขึ้น ในระดับชาติ ดังนั้น การศึกษาเรื่องสมรรถนะจึงเกี่ยวเนื่องกับการค้นหาและการระบุคุณลักษณะที่ เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่ พนักงานทุกระดับขององค์กร ที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

3.3 การประเมินสมรรถนะบุคคล

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเมินสมรรถนะบุคคลได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 35-40) ได้กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะบุคคลเป็นการประเมินที่ใช้ร่วมกับระบบการบริหารผลงานบนพื้นฐานกลยุทธ์องค์กร (Strategic Performance Management System) และเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ในการบริหารงานบุคคล เช่นระบบการจ่ายผลตอบแทน ระบบการพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินสมรรถนะ มีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น การประเมินผลงานประจำปี การประเมินเพื่อการพัฒนาบุคลากร การประเมินเพื่อการพัฒนาบุคลากร การประเมินสมรรถนะมีประโยชน์ในการช่วยให้ทราบว่ามีสมรรถนะใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดและมีประโยชน์ในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง และต่อองค์กรในการวางแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรโดยสามารถแบ่งประเภทของการประเมินสมรรถนะบุคคลออกเป็น 3 กลุ่ม คือ วัดความสามารถ สังเกตพฤติกรรม รายงานตนเอง ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน มีหลายรูปแบบ ดังนี้

1. แบบประเมินที่ใช้ความถี่ หรือปริมาณกำหนดระดับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามหลักของ Likert Scale เครื่องมือลักษณะนี้นำไปใช้ประเมินความถี่ของพฤติกรรมในการทำงาน ข้อจำกัดของการประเมินแบบที่ใช้ความถี่ หรือปริมาณในการกำหนดระดับนี้คือ ผลของการประเมินอาจพลาดได้ง่าย เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ ดังนั้น อาจทำให้พนักงานในระดับต้นมีสมรรถนะของผู้บริหารในระดับสูงได้ ทั้ง ๆ ที่โดยหน้าที่แล้วไม่มีโอกาสที่จะแสดงสมรรถนะของผู้บริหารในระดับสูงได้เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบในงานแตกต่างกัน

2. แบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale - BARS) วิธีนี้ทำให้ผู้ประเมินมีแนวทางที่จะประเมินบุคคลบนพื้นฐานของพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ หรือสามารถอธิบายเป็นรายละเอียดได้ เครื่องมือการประเมินแบบ BARS จะเน้นรายละเอียดของสมรรถนะซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และรวบรวมไว้ในลักษณะของพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) โดยข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่แสดงในพจนานุกรมสมรรถนะจะประกอบด้วย คำจำกัดความของสมรรถนะ คำอธิบายระดับต่าง ๆ ของสมรรถนะ และพฤติกรรมที่สังเกตได้ในแต่ละระดับ แม้ว่าในพจนานุกรมสมรรถนะจะไม่ได้เขียนระดับของสมรรถนะในรูปแบบของแบบประเมินแบบ BARS แต่โดยแนวคิดแล้ว พจนานุกรมสมรรถนะเป็นแบบประเมินสมรรถนะโดยตัวเองอยู่แล้ว เนื่องจากการจัดเรียงระดับไว้แล้ว การประเมินสมรรถนะตามพจนานุกรมสมรรถนะ ยังมีข้อดีกว่าการสร้างมาตราการประเมินแบบใช้ความถี่ของพฤติกรรมกำหนดระดับ เพราะการประเมินแบบ BARS ทำให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะทุกระดับมีความตรงไปตรงมา และโอกาสที่ผลการประเมินจะผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจจะมีน้อยกว่า การกำหนดระดับพฤติกรรมในพจนานุกรมสมรรถนะมีตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ คือระดับ Basic Level, Doing

Level, Developing Level, Advanced Level, Expert Level หรืออาจแบ่งออกเป็น 3 ระดับ 4 ระดับ หรือ 5 ระดับ ขึ้นอยู่กับบทบาทของระดับตำแหน่งงานในองค์กร วิธีการนี้ เรียกว่า วิธีแมทริกซ์ ของสมรรถนะตามระดับงานและความเชี่ยวชาญ (The Competency Matrix-Level and Proficiency) แนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicators) และการกำหนดระดับของพฤติกรรมที่วัดได้ (Proficiency Scales) ที่นิยมใช้ มี 3 วิธี โดยทั่วไปจะแบ่งระดับสมรรถนะออกเป็น 5 ระดับ (5-Point Scale) ดังนี้ (สฤัญญา รัตมิตรรณโชติ. 2548: 12)

วิธีที่ 1 กำหนดตามบทบาทสายการบังคับบัญชา (Hierarchy Role) กำหนดระดับสมรรถนะจากง่ายที่สุดคือระดับพนักงาน ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้เชี่ยวชาญ ระดับผู้บริหาร จนถึงระดับยากที่สุดคือระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร

วิธีที่ 2 กำหนดตามความเชี่ยวชาญ (Expert Model) เป็นการใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการจัดระดับพฤติกรรม โดยทั่วไปมี 5 ระดับ จากระดับต่ำถึงระดับสูง ได้แก่ Beginners, Novice, Intermediate, Advance และ Expert หรืออาจมีถึง 6 ระดับ คือ ระดับ Guru ซึ่งเป็นระดับที่สูงกว่า Expert

วิธีที่ 3 กำหนดตามเกณฑ์คุณภาพ หรือเกณฑ์มาตรฐาน (Global Scale) เป็นการนำเกณฑ์คุณภาพหรือมาตรฐานสากลมาเป็นตัวกำหนดระดับ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ จากระดับต่ำสุดไปสูงสุด คือ ระดับที่ยังทำไม่ได้ตามมาตรฐาน (Not Meet Standard) ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดบางส่วน (Partially Meet Standard) ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet Standard) ทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds Standard) และระดับที่ทำได้ดีสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially Exceeds Standard) การประเมินสมรรถนะบุคคล มีเป้าหมายสำคัญคือ นำไปใช้ในการบริหารผลงาน ดังนั้น สิ่งที่ต้องการต้องการคือ การที่บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานรายการสมรรถนะที่กำหนดขึ้นเพื่อการประเมินจึงมีความแตกต่างกัน การประเมินพฤติกรรมของแต่ละตำแหน่งงานไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน แต่ละครั้งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น และประเมินเฉพาะรายการสมรรถนะที่เป็นตัวหลักๆ สำคัญเท่านั้น วิธีการประเมินสมรรถนะเพื่อนำไปใช้ในการบริหารผลงานสามารถทำได้ 4 แนวทาง ดังนี้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547: 24-30)

1. การใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมิน หมายถึง การให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจของตัวเองในการประเมินว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับใด วิธีนี้สะดวก ใช้เวลาน้อย แต่อาจเกิดอคติจากผู้ประเมินได้และผู้ถูกประเมินไม่มีโอกาสชี้แจงผลงานของตนเอง

2. การบันทึกพฤติกรรมประกอบการประเมิน หมายถึง การให้ผู้ประเมินทำการประเมินเพียงคนเดียว แต่ผู้ประเมินจะต้องมีหลักฐานทางพฤติกรรมที่เด่นๆ ทั้งด้านบวกและด้านลบของผู้ถูกประเมินมาแสดงประกอบกับระดับคะแนนที่ให้ วิธีนี้มีหลักฐานหรือข้อมูลจริงประกอบ ผู้ถูกประเมินมีโอกาสชี้แจงได้ แต่ยุ่งยากในการบันทึก และไม่เหมาะสมกับงานที่ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมินทำงานคนละสถานที่

3. การประเมินแบบหลายทิศทาง หมายถึงการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคนอาจเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ถูกประเมิน หรือผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน วิธีนี้ มีข้อมูลที่วัดเป็นตัวเลขได้ สามารถถดถอยคติของผู้ประเมิน แต่มีความยุ่งยากในการคัดเลือกผู้ประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การประเมินแบบรอบด้าน หมายถึง การประเมินแบบรอบทิศทาง ทั้งผู้ถูกประเมินประเมินตัวเอง ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีนี้จะทำให้ได้ข้อมูลรอบด้าน ผู้ถูกประเมินยอมรับ และลดอคติของผู้ประเมินได้ แต่มีค่าใช้จ่ายสูง มีความยุ่งยากในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์และรายงานผลการประเมิน

โดยธรรมชาติของการประเมินสมรรถนะซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้นคือ การสังเกตพฤติกรรมการทำงานอย่างใกล้ชิด แล้วทำการประเมิน ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจและดุลยพินิจของผู้ประเมินค่อนข้างมาก การประเมินสมรรถนะให้ได้ผลเที่ยงตรง โดยไม่มีอคตินั้นจึงเป็นประเด็นที่สำคัญมากในการตัดสินใจว่าจะนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารค่าตอบแทนหรือไม่ ดังนั้นการประเมินสมรรถนะควรต้องมีการทำความเข้าใจร่วมกันทั่วทั้งองค์กร และมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าสมรรถนะใด หรือพฤติกรรมแบบใด ที่องค์กรคาดหวังว่าบุคลากรจะต้องมี เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในการประเมิน

3.4 แนวทางการกำหนดเกณฑ์การประเมิน

การประเมินสิ่งใดก็ตามสิ่งสำคัญของการประเมินและขาดไม่ได้ คือเกณฑ์การประเมินสำหรับเปรียบเทียบตัดสินคุณภาพและอธิบายผลการประเมินซึ่งพบว่าการประเมินมีแนวคิดดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550: 82) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัด (Indicator) เกณฑ์ (Criteria) และมาตรฐาน (Standard) ในการประเมินจะพบ คำว่า ตัวชี้วัด เกณฑ์ และมาตรฐานอยู่เสมอ ซึ่งตัวชี้วัดจะเป็นตัวประกอบตัวแปรค่าที่สังเกตได้หรือเป็นปรากฏการณ์ที่บ่งบอกถึงสิ่งที่จะทำการวัดซึ่งจะสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานต่อไป เช่น ตัวชี้วัดผลสำเร็จของการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาจเป็น GPA ของนักเรียน หรือ อุณหภูมิของร่างกายถือว่าเป็นตัวชี้วัดสภาวะอาการไข้ของผู้ป่วยเป็นต้น และตัวชี้วัดจะมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จของผลของการดำเนินงาน

สุวิมล ทิรภานันท์ (2550: 67) ได้กล่าวว่า ลักษณะของตัวชี้วัดที่ดีควรสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมิน และสามารถระบุถึงสถานการณ์ในประเด็นที่ต้องการประเมินได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดและสังเกตได้ และควรได้รับการยอมรับจากผู้ใช่ผลการประเมิน ในทางตรงกันข้ามหากตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินไม่ได้รับการยอมรับ ย่อมส่งต่อคุณภาพของการประเมิน ทำให้การประเมินนั้นล้มเหลวในที่สุด นอกจากตัวชี้วัดในการประเมินจำเป็นต้องมีเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคุณค่า ซึ่งเกณฑ์การประเมินถือเป็นคุณลักษณะหรือระดับ คุณภาพของความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร หรือผลการดำเนินงาน ใช้เป็นหลักในการตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์

ซึ่งอาจแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ยอมรับได้ เช่น พนักงานพิมพ์ดีดที่มีคุณภาพจะต้องพิมพ์ดีดภาษาไทยได้อย่างถูกต้องไม่ต่ำกว่านาทีละ 40 คำ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเกณฑ์ที่ดีจะต้องมีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมได้ถูกต้อง มีลักษณะของความเป็นมาตรฐาน คือมีคุณลักษณะหรือระดับที่ถือเป็นคุณภาพความสำเร็จหรือความเหมาะสม หรือที่ควรจะเป็น อันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพโดยทั่วไป หลักการกำหนดเกณฑ์นั้น ถ้าสูงมากหรือมีความเป็นมาตรฐานมากเกินไป ก็อาจเกิดปัญหาว่าไม่มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้ทุกคนบรรลุเกณฑ์เหล่านั้นได้ แต่ถ้ากำหนดเกณฑ์ต่ำเกินไป จะทำให้เกิดปัญหาเรื่องคุณภาพของผู้ผ่านเกณฑ์ ยิ่งกว่านั้นการกำหนดเกณฑ์ที่ต่ำเกินไปจะไม่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การที่จะทำการตัดสินคุณค่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ผู้ประเมินจะต้องทำการสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่ประเมิน เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินโดยใช้วิธีการเชิงระบบที่เหมาะสมอาศัยหลักการการตีความจากพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่ปรากฏ การตัดสินคุณค่าด้วยเหตุและผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน ส่วนผู้ประเมินจะเลือกใช้วิธีการประเมินใด ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าตัวบ่งชี้ และเกณฑ์มาตรฐาน

การกำหนดเกณฑ์การประเมินนั้นมีแนวคิดที่หลากหลายโดยขอเสนอดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2549: 80-82) ได้ให้แนวคิดในการกำหนดเกณฑ์การประเมินว่ามี 3 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. โมเดลความงอกงาม (Growth Model) เป็นการพิจารณาจากความงอกงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เช่น การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนทดสอบหลังเรียนกับคะแนนทดสอบก่อนเรียน ในกรณีการตัดสินอาจทำได้ 2 ลักษณะ คือ 1) พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่อาจมีปัญหามีความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในเชิงพฤติกรรม จุดอ่อนอีกประการหนึ่ง คือเป็นการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมิได้เน้นเป็นรายบุคคล 2) กำหนดช่วงคะแนนที่เพิ่มขึ้น เช่น นักเรียนจะสอบผ่านต้องได้คะแนนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 คะแนน เป็นต้น ซึ่งมีข้อดีคือเป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคล แต่การกำหนดเกณฑ์ตามวิธีนี้เป็นการยากที่จะให้ผู้อื่นยอมรับถ้าไม่สามารถตอบข้อสงสัยได้ครบถ้วน เช่น ในกรณีที่นักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่างกันมาก่อนควรจะมีความเพิ่มขึ้นต่างกันหรือไม่ หรือจะกำหนดความรู้ขั้นต่ำเป็นเกณฑ์โดยที่ไม่ต้องสนใจว่าพื้นฐานความรู้เดิมเป็นอย่างไร เป็นต้น

2. โมเดลสมบูรณ์ (Absolute Mode) เป็นการกำหนดโดยใช้หลักเหตุผลแบ่งเป็นกรณีที่มีหน่วยเป็นธรรมชาติ เช่น พิมพ์ดีดภาษาไทยได้ 45 คำต่อนาที วิ่งเร็ว 100 เมตรภายใน 12 วินาที เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเกณฑ์เหล่านี้มีอำนาจในการทำนายสูงมากผู้ใดที่มีพฤติกรรมผ่านเกณฑ์จะเป็นผู้ที่มีความรู้หรือทักษะในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดี โดยสรุปคะแนนที่เป็นเกณฑ์ในกรณีนี้กับพฤติกรรมการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันสูงมาก และสำหรับกรณีที่ไม่มีหน่วยธรรมชาติเราก็จะใช้ความเห็นของผู้เกี่ยวข้องหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดขึ้น เช่น สัดส่วนที่บัณฑิตควรสำเร็จในแต่ละ

รุ่นควรจะเป็นร้อยละเท่าไร โดยอาศัยค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรืออาจกำหนดโดยอาศัยกฎเกณฑ์หรือค่านิยมของสังคมเป็นเกณฑ์การประเมิน

3. โมเดลสัมพัทธ์ (Relative Model) เป็นการกำหนดโดยใช้เปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่มโดยแบ่งออกเป็น 3 กรณี คือ กรณีแรก การเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่มหรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย กรณีที่สอง การเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นที่คล้ายคลึง หรือโครงการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม เช่น ในการทดลองหลักสูตรใหม่เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรใหม่จะต้องสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนหลักสูตรเก่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นต้น หรือในการจัดอบรมที่คล้ายคลึงกันผลสัมฤทธิ์ในการอบรมไม่ควรแตกต่างกัน และกรณีสุดท้าย เป็นการเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า การกำหนดเกณฑ์ สามารถใช้แบบหรือโมเดลในการกำหนดเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมกับสิ่งที่ประเมินได้หลายวิธี ขณะที่การกำหนดเกณฑ์จะไม่สามารถกำหนดให้ถาวรได้เนื่องจากสภาพการณ์หรือบริบทมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ เหมาะสมกับสถานการณ์หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยเฉพาะ และที่สำคัญเกณฑ์ควรได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน และผู้ใช้ผลการประเมินจึงจะถือได้ว่าเกณฑ์นั้นเป็นเกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมอย่างแท้จริง

4. แนวคิดเกี่ยวกับบริบทด้านสภานะครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

4.1 ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2553. 2) ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจหลักด้านการจัดทำแผนและข้อเสนอแนะนโยบายด้านการศึกษาของชาติได้ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูจึงได้วิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนวิธีการศึกษาใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับสภาพปัญหาสถานภาพการพัฒนาครูและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนโดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานการวิจัยข่าวสารข้อมูลสถิติ บทสัมภาษณ์ บทความและสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเสนอแนะแก่อนุวยงานและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูจากรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์สามารถจำแนกสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมี 5 ประเด็นหลักคือ

- 1) การจัดการเรียนการสอนของครู มีหลักคิดที่สำคัญคือผู้เรียนต้องได้รับประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้นั้นคือการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด
- 2) คุณธรรมจริยธรรมของครู การพัฒนาวิชาชีพครูต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับ “คุณธรรมจริยธรรม”
- 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ของครูเพื่อการจัดการเรียนการสอน

4) องค์ความรู้ใหม่สำหรับครูในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องที่ครูต้องเรียนรู้และเข้าถึง นั่นคือครูต้องเปลี่ยนจากบทบาทผู้สอนหรือการชี้นำความรู้ (Teacher) ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ (Facilitator)

5) การใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอนของครูเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนครูต้องทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และเข้าใจด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า “สื่อการเรียนรู้”

สำหรับผลการวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสรุปได้ดังนี้

สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู ผลการวิเคราะห์พบว่ามี 7 ประเด็นคือ

1) ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ ยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแลกำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของ ครูขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่/มีประสิทธิภาพ เกิดความซ้ำซ้อนไม่คุ้มค่า

2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู ยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู

3) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน

4) วิธีการและสาระการพัฒนาครู ยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นหลักการ/ทฤษฎีมากกว่า ได้ลงมือปฏิบัติจึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูได้

5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ส่วนใหญ่นำการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรมหรือในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน ขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลการวิเคราะห์พบว่ามีประเด็นที่เกี่ยวข้องรวม 9 ประเด็นคือ

1) ระบบบริหารจัดการในเรื่องการกระจายอำนาจ สภาพที่เป็นอยู่ครูส่วนใหญ่อยู่ในระบบราชการแบบรวมศูนย์อำนาจทำให้ขาดอิสระทางความคิด ระบบการบริหารจัดการเรื่องการใช้หลักสูตรยังมีปัญหา การปรับหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ละครั้งครูไม่สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมยังขาดการประชาสัมพันธ์ทุกภาคส่วนยังไม่มีความตระหนักในการเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

2) ประสิทธิภาพการใช้ครูและศักยภาพครู พบว่า ครูที่บรรจุใหม่และครูประจำการบางส่วนขาดเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ให้เหตุผล ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครูไม่ได้พิจารณาคัดเลือกอย่างถี่พิถีพิถัน ทำให้ได้ครูไม่มีคุณภาพมาเป็นครู โรงเรียนประสบปัญหาได้ครูบรรจุที่ไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่ต้องการใช้งานครูยังขาดความเป็นนักวิชาการ ขาดความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดครูที่มีความสามารถในการสอนในกลุ่มสาระ

3) ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ

4) ภาระงานของครู พบว่า ครูมีภาระงานสอนมากสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายมาก ทำให้ไม่มีเวลาดูแลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง

5) พฤติกรรมของครู พบว่า ครูใช้เวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะมากกว่าการสอนและพัฒนาตนเองทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอนและขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารครูไม่รักการอ่านไม่รักการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและครูมีปัญหาหนี้สินบั่นทอนประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

6) ขวัญและกำลังใจของครู พบว่า ภาพลักษณ์วิชาชีพครูไม่จูงใจให้คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู ส่วนครูประจำการขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการได้รับมอบหมายให้ทำการสอนในวิชาที่ไม่ถนัด ความไม่เป็นธรรมในระบบสายงานการบังคับบัญชา ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากการมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนนักเรียน

7) แหล่งเรียนรู้เพื่อการพัฒนาครู พบว่าครูมีแหล่งความรู้เพื่อพัฒนาตนเองไม่เพียงพอ

8) สมรรถนะในการพัฒนาครู พบว่า สมรรถนะหลักของครูมีหลายหน่วยงานที่มีสมรรถนะเป็นของตนเอง ยังขาดสมรรถนะกลางที่เป็นเอกภาพที่จะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาครู

9) ระบบงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครู พบว่ายังไม่มี การจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2555 ทำให้ขาดแหล่งงบประมาณในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและไม่ทั่วถึงและระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูยังขาดความเหมาะสม จากการวิเคราะห์

และสังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพการพัฒนาครูและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู มีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนดังนี้

1. ปรับปรุงระบบบริหารจัดการของหน่วยงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 ยกย่องสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ให้เป็นองค์กรกลางระดับชาติ ที่มีขีดความสามารถและบทบาทในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติ ให้เอื้อต่อการพัฒนาระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครู

1.3 เร่งรัดให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และนำผลประโยชน์จากกองทุนมาใช้ในการพัฒนาครูให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ปรับระบบการบริหารจัดการด้านการวางแผนการผลิตครู การใช้ครูและพัฒนาครูที่ชัดเจนทั้งเรื่องปริมาณและคุณภาพ

1.5 สร้างกลไกและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานร่วมกันทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาครูในภาพรวมให้มีเอกภาพและบูรณาการอย่างแท้จริง หน่วยงานต่าง ๆ ควรร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนและสร้างสัมพันธภาพ ในกลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผลักดันให้มีการจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ เร่งสร้างกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมกันสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. กิจกรรมและวิธีการพัฒนาครู ปรับแนวคิดการพัฒนาครูใหม่โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียนการพัฒนาครู ทุกหลักสูตรต้องมีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างจริงจังแจ้งแนวทางการพัฒนาครูต้องยึดภาระงานมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รูปแบบการพัฒนาครูควรใช้วิธีการที่หลากหลายไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน

3. หลักสูตรและเนื้อหาการพัฒนาครู จัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและมีคุณภาพ เพื่อให้ครูสามารถเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมได้ตามความต้องการ เน้นให้ครูเกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกในหน้าที่ เน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ

4. กิจกรรมส่งเสริมเพื่อการพัฒนาครู จัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครูเพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จัดให้มีห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งเก็บเอกสารตำรา

เพื่อให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ จัดทำเว็บไซต์ด้านการเรียนการสอนเพื่อให้ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู

5. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู จัดให้มีระบบกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู โดยจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนำผลการพัฒนาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู พัฒนาระบบติดตามและช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ให้ครูสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้หน่วยงานพัฒนาครูและหน่วยงานใช้ครูร่วมดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของครู

4.2 สมรรถนะครูสายผู้สอน

สมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 4) ที่ได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทยในศตวรรษที่ 21 โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัยและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกายสุขภาพจิตผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดหาข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียนประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึงความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยรวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสังเคราะห์รายการพฤติกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ุฒิภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึงการประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยรวมว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 6 สมรรถนะ ที่กล่าวมานั้นเป็นปัจจัยสำคัญของการนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพวิชาชีพครูที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบท (Context) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันเป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองที่ได้กำหนดไว้เป็นวาระสำคัญในวงการศึกษาไทย

สมรรถนะในการประเมินข้าราชการครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553: 10-12) ได้นำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการประเมินครูเพื่อให้ได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยการประเมินข้าราชการครูเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะจะต้องประเมินสมรรถนะ 2 ด้านดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1) คุณภาพงาน

2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

3. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี ได้แก่ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1) การปรับปรุงระบบการบริหาร

2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.3 การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้
- 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์วิชาชีพ
- 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการ

1.4 การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การให้ความร่วมมือสนับสนุนผู้ร่วมงาน
- 2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
- 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มงานที่หลากหลาย
- 4) การเสนอแนะส่งเสริมสนับสนุนเป็นหน่วยงานในการปฏิบัติ

2. สมรรถนะประจำสายงาน

2.1 การออกแบบการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้และนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างได้ผล

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) ความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้
- 2) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

3. การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสุขภาพกายจิตที่ดีให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน

- 2) การปลูกฝังประชาธิปไตยและความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน
- 3) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาและการกำกับชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น

ตัวชี้วัด

- 1) การจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
- 2) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
- 3) การกำกับดูแลชั้นเรียน/ประจำวิชา

สมรรถนะครูในยุคศตวรรษที่ 21

(ถนอมพร เลาหจรัสแสง. 2556: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า สังคมโลกที่เปลี่ยนไป ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากโรงเรียนเพียงแห่งเดียว แต่สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่เป็นสังคมรอบตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากอินเทอร์เน็ตบทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยโดยครูต้องช่วยแก้ไข และชี้แนะความรู้ที่ถูก ผิด ที่ผู้เรียนได้รับจากสื่อภายนอก รวมทั้งสอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ กลั่นกรองความรู้ที่มีวิจารณญาณ ก่อนนำข้อมูลมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้น คุณสมบัติที่จำเป็นของครูผู้สอนในยุคศตวรรษที่ 21 หรือ C-Teachers ก็คือผู้สอนที่มีทักษะต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการเรียนการสอนในอนาคตตนเอง C-Teachers ประกอบไปด้วยทักษะที่จำเป็น 8 ประการด้วยกัน

1. C-Content ได้แก่ การที่ผู้สอนจำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาที่ตนรับผิดชอบในการสอนนั่นเอง C ตัวแรกถือเป็นลักษณะที่จำเป็นอย่างที่สุด และขาดไม่ได้สำหรับผู้สอน เพราะถึงแม้ผู้สอนจะมีทักษะ C อื่นๆ ทุกทักษะที่เหลือทั้งหมด แต่หากขาดซึ่งความเชี่ยวชาญในเนื้อหาการสอนของตนแล้ว เป็นไปไม่ได้เลยที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมที่เกิดขึ้นจากครูผู้สอนที่ไม่แม่นในเนื้อหา หรือไม่เข้าใจในสิ่งที่ตนพยายามถ่ายทอด / ส่งผ่านให้แก่ผู้เรียน

2. C-Computer (ICT) Integration ได้แก่ การที่ผู้สอนควรที่จะมีการฝึกฝนทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ (ไอซีที) ในการบูรณาการกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน สาเหตุสำคัญที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการประยุกต์คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือหนึ่งในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยอาศัยคอมพิวเตอร์นั้น นอกจากจะเป็นการติดต่อทางด้านทักษะในการใช้ไอซีที โดยทางอ้อมให้แก่ผู้เรียนแล้ว หากมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ก็ยังสามารถส่งเสริม ทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ได้แก่ การที่ผู้สอนเป็นผู้สร้างสรรค์ หรือ มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในเรื่อง constructionism ซึ่งมุ่งเน้นแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น เป็นเรื่องภายในของตัวบุคคล จากการที่ได้ลงมือสร้างทำกิจกรรมใดๆ ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรคความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์หรือความรู้เดิมที่อยู่ในตัวบุคคลนั้นๆ มาก่อน ครูผู้สอนที่เป็นผู้สร้างสรรค์นั้นไม่เพียงแต่จะสามารถใช้ทักษะนี้ในการพัฒนาในด้านของเนื้อหา องค์ความรู้ใหม่ๆ สำหรับผู้เรียนเองแล้ว หากยังสามารถ นำไปใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้ต่างๆ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในตนเอง ผ่านการลงมือผลิตชิ้นงานต่างๆ เช่น งานศิลปะ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

4. Connectivity ได้แก่ การที่ครูผู้สอนมีทักษะในการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เพื่อนครูทั้งในสถานศึกษาเดียวกัน และต่างสถานศึกษา หรือเชื่อมโยงกับ โรงเรียน (สถานศึกษา) บ้าน และ/หรือชุมชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างดีนั้น เมื่อสิ่งที่เรารู้นั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงหรือ เกี่ยวข้องกับ ความสนใจ ประสบการณ์ ความเชื่อ สังคม และวัฒนธรรมของผู้เรียน การที่ผู้สอน

สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ ในชั้นเรียนกับเพื่อน ครู ในโรงเรียน (สถานศึกษา) บ้านและสังคมแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่ง ได้มากเท่าใด ก็ย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนรู้กับประสบการณ์ตรงได้มากเท่านั้น

5. Collaboration ได้แก่ การที่ครูผู้สอนมีความสามารถในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้สอนจะต้องมีทักษะในบทบาทของการเป็นโค้ช หรือ ที่ปรึกษาที่ดีในการเรียนรู้ (ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง) ของผู้เรียน รวมทั้งการเป็นผู้เรียนเองในบางครั้ง ทักษะสำคัญของการเป็นโค้ช หรือ ที่ปรึกษาที่ดีนั้น ได้แก่ การสร้างฐานการเรียนรู้ (Scaffold) ให้กับผู้เรียนเป็นระยะๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดฐานการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยในการต่อยอดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมขึ้นได้ ทั้งนี้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นในผู้เรียนได้อย่างจำกัด หากปราศจากซึ่งฐานการเรียนรู้ที่เหมาะสมจากผู้สอน

6. Communication ได้แก่ การที่ครูผู้สอนมีทักษะในการสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพไม่ได้หมายถึง เฉพาะการพัฒนาให้เกิด ทักษะของเทคนิคการสื่อสารที่ดี เช่น การอธิบายด้วยคำพูด หรือข้อความ การยกตัวอย่าง ฯลฯ เท่านั้น หากยังหมายรวมถึงการเลือกใช้สื่อ (media) ต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้สอนสามารถส่งผ่านเนื้อหาสาระที่ต้องการจะนำเสนอ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ได้แก่ การที่ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะดังกล่าวนี้ ทั้งนี้เพราะบทบาทของครูผู้สอนในยุคสมัยหน้านั้น ไม่ได้มุ่งเน้นการเป็นผู้ป้อน/ส่งผ่านความรู้ (impart) ให้กับผู้เรียนโดยตรง หากมุ่งไปสู่ บทบาทของการสร้างสรรค์ ออกแบบสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน ผู้สอนจะได้รับการคาดหวังให้สามารถที่จะรังสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ ต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. Caring ได้แก่ การที่ครูผู้สอนจะต้องมีความมุกิตา ความรัก ความปรารถนา และความห่วงใยอย่างจริงใจแก่ผู้เรียน ในทักษะทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้น ทักษะ caring (มุกิตา) หรือ นี้ นั้น นับว่าเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดก็ว่าได้ ทั้งนี้เพราะความมีมุกิตา รัก ปรารถนาดี และห่วงใยกับผู้เรียนของครูนั้น จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อใจต่อผู้สอน ส่งผลให้เกิดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในลักษณะการตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย (relaxed alertness) แทนความรู้สึกรู้สึกกังวล (anxiety) ในสิ่งที่จะเรียนรู้ ซึ่ง การตื่นตัวอย่างผ่อนคลาย ถือว่า เป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สมองเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 มาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป 16 พฤษภาคม 2556 ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: ออนไลน์) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย

(ก) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วยความรู้ดังต่อไปนี้

- 1) ความเป็นครู
- 2) ปรัชญาการศึกษา
- 3) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 4) จิตวิทยาสำหรับครู
- 5) การพัฒนาหลักสูตร
- 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
- 10) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ จะต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตาม หลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการ สอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังต่อไปนี้

- 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
- 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

(ค) มาตรฐานผู้ปฏิบัติงานผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้น

ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและ
แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้าน
วิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
อยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ
วิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม
ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและ
นิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความ
บริสุทธิ์ใจ

ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
ทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความ
เจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอ
ภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง
สร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการ
อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษา
ผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง
เป็นประมุข

4.4 สมรรถนะครูพลศึกษา

สมรรถนะของครูที่จะต้องพัฒนาเพื่อที่จะเป็นครูพลศึกษาที่ดีสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มสมรรถนะ คือ (วณิช นิรันตรานนท์. 2552: 8)

กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดี

1. มีความรัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในความเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษา
2. เห็นคุณค่าของการปฏิบัติกิจกรรมสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพและการดำรงสุขภาพ
3. ออกกำลังกายเล่นกีฬา มีวินัย มีน้ำใจนักกีฬาและปฏิบัติกิจกรรมสุขภาพเป็นประจำสม่ำเสมอ
4. มีน้ำใจในการให้บริการสุขภาพและทางพลศึกษาให้แก่ผู้เรียนและบุคลากรอื่นๆ

กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา

1. มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทั้งด้านร่างกายจิตใจอารมณ์สังคม
2. มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเล่นกีฬาตามกฎกติกา
3. มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการพัฒนาทักษะทางวิทยาศาสตร์สุขภาพและการกีฬา เพื่อเติมเต็มให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับลักษณะวัฒนธรรมท้องถิ่นวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมสากล
4. มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

จรรยา แก่นวงศ์คำ (2526: 217 - 277) กล่าวว่า ครูพลศึกษาที่ดีประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. มีสุขภาพดีและมีทักษะที่เป็นพื้นฐานของกิจกรรมต่างๆ
2. มีความเชื่ออย่างจริงใจว่าพลศึกษาเป็นโปรแกรมใหญ่ที่เกี่ยวข้อง ไม่เพียงแต่เป็นการเล่นเกม และการเข้าร่วมกีฬาต่างๆ
3. มีความกระหายใคร่ที่จะศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาแนวคิดทางด้านอาชีพต่างๆ
4. ผู้นำพลศึกษาควรเฝ้าหาสิ่งที่ส่งเสริมตนเองให้มีลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ
5. มีลักษณะท่าทางที่ดีและมีเสน่ห์ในการดึงดูดความสนใจของสังคมเพื่อจะช่วยให้การทำงานต่างๆ สมฤทธิ์ผล
6. ครูพลศึกษาที่ประสบความสำเร็จในชีวิตต้องเป็นคนที่สติปัญญาเฉลียวฉลาด

7. ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล คือลักษณะพิเศษอันหนึ่งที่จะช่วยให้ครูพลศึกษาประสบความสำเร็จ

วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2523: 12) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของครูพลศึกษาว่า ควรมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งในด้านวิชาการทั่วไป วิชาครูและวิชาพลศึกษา
2. เป็นผู้มีความศรัทธาในวิชาชีพพลศึกษาอย่างแท้จริง
 - 2.1 อยากรู้ยากเห็นด้วยการพยายามหาความรู้ใหม่ๆ ในวิชาพลศึกษา
 - 2.2 มีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อวิชาชีพพลศึกษา
 - 2.3 อุทิศตนเองให้ได้มาซึ่งผลการเรียนพลศึกษาของนักเรียนด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - 2.4 กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพพลศึกษา
 - 2.5 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพพลศึกษา
3. เป็นผู้มีความรู้สึกในความรับผิดชอบสูง
4. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้น
5. เป็นผู้มีความบุคลิกภาพดี มีความสุขภาพสมบูรณ์
6. เป็นผู้มีความคุณธรรม มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจนักกีฬา
7. เป็นผู้รักเด็ก มีอารมณ์สนุกสนานร่าเริง

ศักดิ์ชาย ทัพสุวรรณ. (2530: 28) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูพลศึกษาด้านกีฬาและความสามารถทางกีฬาว่าควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. มีลักษณะของนักกีฬา ซึ่งเป็นลักษณะที่ไม่พบง่ายนักจากบุคคลธรรมดา ลักษณะของนักกีฬาหมายถึง กระฉับกระเฉง ว่องไว ปราดเปรียว ไม่เชื่องซึม ร่าเริงแจ่มใส สง่าผ่าเผย ผิวพรรณบ่งบอกว่าเป็นผู้มีสมรรถภาพทางกายสูง
2. มีวิญญูณนักกีฬาเป็นลักษณะที่สำคัญของนักพลศึกษาที่ขาดไม่ได้ เพราะการกีฬาเป็นส่วนหนึ่งที่จรรโลงการพลศึกษา มีวิญญูณนักกีฬาประกอบด้วย คุณลักษณะ 4 ประการ คือ

- 2.1 ความมีน้ำใจนักกีฬา หมายถึง การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกทางด้านจิตใจอย่างแท้จริง การแสดงออกของความมีน้ำใจนักกีฬานั้น เช่น
 - 2.1.1 เมื่อชนะไม่ดูถูกเหยียดหยันคู่ต่อสู้ทั้งกาย วาจา หรือการกระทำใด
 - 2.1.2 เมื่อแพ้ก็ยอมรับความพ่ายแพ้ไม่พาลเกร
 - 2.1.3 มีใจหนักแน่น มีความอดทนอดกลั้น ไม่แสดงความโมโห โกรธแค้น หรือไม่พอใจฝ่ายตรงข้าม ฝ่ายเดียวกัน หรือกรรมการ
 - 2.1.4 เคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกา รวมทั้งเชื่อฟังคำตัดสินของกรรมการ

2.1.5 ให้อภัยกันในความพลาดพลั้งหรือผิดพลาดไม่ว่าจะเป็นฝ่ายเดียวกัน หรือตรงข้าม

2.2 ชอบเล่นกีฬา นักพลศึกษาต้องเป็นคนชอบเล่นกีฬาไม่ว่าจะอยู่วัยใดก็ตาม

2.3 ติดตามความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของการพลศึกษาและกีฬาอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าไปทุกระยะๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

2.4 การส่งเสริมการกีฬา นักพลศึกษาต้องคิดส่งเสริมพลศึกษาและการกีฬา การส่งเสริมอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การเสนอแนวคิด การมีส่วนร่วมในงาน การสละทุนทรัพย์ หรือร่างกายตามกำลังความสามารถของตน เพื่อให้พลศึกษาและกีฬามีความเจริญก้าวหน้างอกงาม

วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539: 318-319) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูที่มีประสิทธิภาพว่าควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. การอุทิศตน นักเรียนจะไม่เคารพครูที่ไม่สนใจนักเรียน ไม่สนใจการสอนและการควบคุมชั้น ครูจึงต้องควบคุมชั้นให้ได้จึงจะสอนได้ การอุทิศตนเพื่อการสอนจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. มีความรู้ ครูต้องมีความรู้ในทักษะและเทคนิคของวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เพราะนักเรียนต้องการเรียนรู้สิ่งที่ถูกต้อง นักเรียนจะขาดความเชื่อถือครูที่ขาดความรู้

3. มีบุคลิกภาพดี หมายถึง ความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความรู้สึกทั้งเป็นเพื่อน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และพ่อแม่

4. มีความมั่นคงทางอารมณ์ ครูที่ไม่รู้จักการควบคุมอารมณ์จะสร้างปัญหาและก่อให้เกิดความตึงเครียดในการสอน ครูจึงควรมีการปรับตัวที่ดี อดทน อดกลั้น มีความสุข ความพอใจ และเข้าใจในสิ่งต่างๆ ได้ดี

5. เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนในด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ แล้วนำไปประกอบในการวางแผนการสอน นักเรียนแต่ละคนจะมีความก้าวหน้าไม่เหมือนกัน ครูต้องเคารพและเชื่อมั่นในตัวนักเรียนว่านักเรียนสามารถทำได้ แต่ต้องใช้เวลาพอสมควร

6. มีความสนใจและภูมิใจในวิชาชีพ ครูต้องพยายามส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ตนเองด้วยการค้นคว้า ศึกษา ทำวิจัย และเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ ความรู้ที่ควรเพิ่มเติมอยู่เสมอ คือ จิตวิทยาการศึกษา สังคมวิทยาการศึกษา สรีรวิทยา การออกกำลังกาย วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหว และทักษะกลไก ความรู้เหล่านี้เป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพพลศึกษา

7. ความเป็นผู้นำ ครูต้องเป็นผู้นำที่ดี มีการเตรียมตัวที่ดี มีความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพทางสังคมที่ดี และมีประสบการณ์สอนที่ดี

8. มีคุณสมบัติเฉพาะตัว ดังนี้

ก) สุขภาพ ร่างกายสมบูรณ์ มีสุขภาพแข็งแรงอยู่เสมอ

ข) ท่าทาง การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย กิริยาวาจาดี

ค) น้ำเสียงเน้นเมื่อสำคัญ สอนกลุ่มใหญ่ๆ ด้วยน้ำเสียงปกติไม่ดังเกินไปหรือไม่ตะโกน

ง) บุคลิกภาพ มีสุขภาพดี ดูเป็นผู้มีความสุขและมีสมรรถภาพทางกายที่ดี เป็นต้นแบบด้านต่างๆ ได้ดี เช่น ยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีศีลธรรม

จ) ความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มที่ดีและเหมาะสมในโอกาสต่างๆ

ฉ) ความร่วมมือ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ มีการรวมกลุ่ม ชอบที่จะสอนเด็ก สร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มได้ดี และมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม

ช) ความพอใจ มีความพอใจในการสอนและการทำงาน รักอาชีพครู

ซ) อารมณ์ขัน รู้จักผ่อนคลายความเครียด

ฌ) ความสัมพันธ์เกี่ยวกับอาชีพ มีวุฒิภาวะ มีการตัดสินใจที่ดี และมีมารยาทในวิชาชีพ

ยุพาพร ทองตั้ง (2548: 5-6) ได้นำเสนอ บทความครูพลศึกษาในยุคปฏิรูปว่าควรมีคุณสมบัติดังนี้

ประการที่ 1 ต้องมีความอดทนและมีความมุ่งมั่น และช่วยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบ เกิดความตั้งใจที่จะสอนให้นักเรียนมีความรู้ เกิดการเรียนรู้และมีทักษะ สามารถเล่นกีฬา และดูกีฬาเป็น มีทัศนคติต่อการเรียนพลศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างนิสัยให้นักเรียนนำความรู้และทักษะที่ได้เรียน ไปเสริมสร้างสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

ประการที่ 2 ต้องมีบุคลิกภาพดี เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นว่าครูพลศึกษาต้องมีอารมณ์ดี สนุกสนานร่าเริงมองโลกในแง่ดี โดยเฉพาะมีวาจาไพเราะ นอกจากนี้ควรมีสุขภาพดีและมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น รู้จักเกรงใจ และให้เกียรติผู้อื่น จะทำให้มีเสน่ห์และสง่างาม ก็จะทำให้นักเรียนมีความประทับใจและเห็นแบบอย่างจากครูพลศึกษา ก่อให้เกิดทัศนคติและศรัทธาต่อการเรียนวิชาพลศึกษา

ประการที่ 3 ต้องมีสติ การมีสติจะช่วยทำให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่ เพราะการมีสติช่วยทำให้ระลึกได้ ถึงภาระหน้าที่คือการสอนและอบรมสั่งสอนให้เด็กเป็นคนดี อีกทั้งยังทำให้ครูมีความรัก มีความเมตตา กรุณา เพื่อหาวิธีให้ศิษย์เรียนด้วยความเป็นสุข และมีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาความสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

ประการที่ 4 ต้องมีความนับถือตนเองและศรัทธาในวิชาชีพ ครูพลศึกษาต้องมีความเชื่อมั่นและยึดมั่นว่าการออกกำลังกายเป็นการปฏิบัติที่ทำให้มนุษย์มีสุขภาพดี และมีความเป็นผู้นำ และมีความมั่นใจที่จะสามารถชี้นำการออกกำลังกายให้กับนักเรียนหรือบุคลากรอื่นได้

ประการที่ 5 ต้องมีความใฝ่รู้อยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี สามารถนำมาปรับปรุงและใช้ในการเรียนการสอนได้ เช่น พัฒนาสติปัญญาและทักษะทางการเล่นกีฬาอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้กับนักเรียนและที่สำคัญคือการที่เป็นครูใฝ่รู้อยู่เสมอ

ประการที่ 6 ต้องเป็นผู้นำในการรักษา กฎ กติกา และการปฏิบัติตามข้อตกลง รู้แพ้ รู้ชนะ รู้จักการให้อภัย ทั้งนี้ครูพลศึกษาต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น โดยเฉพาะนักเรียนเหมือนดังที่ครูสอนเรื่องระเบียบวินัย กฎ กติกา และข้อตกลงในการเล่นกีฬา

ประการที่ 7 ต้องรักความสามัคคี ครูพลศึกษาต้องให้ความสำคัญอย่างมากการสอนกีฬาประเภททีมให้กับนักเรียน ต้องใช้ความสามัคคี มีการวางแผนร่วมกัน ปรีกษาหารือกัน มีความอื้อเพื่อต่อกัน ดังนั้นครูพลศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำในเรื่องความสามัคคี เพื่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเล่นร่วมกัน มีความจริงใจต่อกัน ให้อภัยกันเมื่อกระทบกระทั่ง เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีทุกประการ

ศกวรรณ เปลียนขำ.(2550: 56) ได้ทำศึกษาสมรรถนะครูพลศึกษา ในงานวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (2550: 56) โดยสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ รัชนี้ ขวัญบุญจันทร์: 2536, แสงวิทยาพิทักษ์ 2547, งามอาจ พิจิตร: 2547, วิภาวดี สิมังสวัสดิ์, 2548 ซึ่งสรุปว่า สมรรถนะครูพลศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านจรรยาบรรณ 2) ด้านความคิดและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางพลศึกษา 3) ด้านบุคลิกภาพ สุขภาพและมนุษย์สัมพันธ์ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้พลศึกษา 5) ด้านการจัดการพลศึกษา 6) ด้านการวัดและประเมินผลทางพลศึกษา 7) ด้านหลักการและปรัชญาพลศึกษา 8) ด้านคุณธรรม 9) ด้านความรู้ทางวิชาการ 10) ด้านการสอน 11) ด้านการบริการวิชาการ 12) ด้านความสามารถทางกีฬา 13) ด้านการพัฒนาตนเอง 14) ด้านการวิจัย

4.5 บริบททางสังคม และปัญหาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

พันตำรวจโทกิตติ อริยานนท์ (2554: 2-3) ได้กล่าวถึง สภาพปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในรายงานเรื่อง ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ : สู้ด้วยยุทธศาสตร์และเข็มมุ่งใหม่สำหรับรัฐไทยในสภาพปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบคลุมตั้งแต่ภูมิหลังด้านประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัตตานีเป็นเมืองภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ ต่อมาได้มาอยู่ภายใต้การปกครองของประเทศไทย และต่อมาก็ยุบรูปแบบการปกครองแบบมณฑลมาเป็นแบบจังหวัด ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง ในแง่ความรู้สึกเหมือนเป็นรัฐปัตตานีที่เป็นส่วนหนึ่งของอาณาจักรสยาม ขณะเดียวกันสถานการณ์เชิงประวัติศาสตร์ จะพบว่า เป็นพื้นที่ที่เป็นปัญหาท้าทายการปกครองอยู่เสมอ ในอดีตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ถูกระบุว่าเป็นที่ลงโทษต่อข้าราชการที่ทำความผิดต่าง ๆ ดังนั้นในการแก้ไขปัญหาของภาคราชการในอดีตมิได้พิจารณาบนพื้นฐานความจริงว่าการมีความภูมิใจกับประวัติศาสตร์ในอดีตเป็นเรื่องปกติ

การแข็งข้อต่อรัฐก็เป็นเรื่องปกติ หากสร้างความเข้าใจก็อาจจะลดทอนปัญหาได้ แต่ภาคราชการกลับมองปัญหาแบบแยกส่วน และมองว่าเป็นการทำลายอำนาจรัฐ โดยภาคราชการไม่พยายามทำความเข้าใจปัญหาความขัดแย้งภายในแบบถึงลูกถึงโคนหรือถึงรากเหง้าของปัญหา ไม่เปิดโอกาสให้พี่น้องมุสลิมในพื้นที่ดินแดนไทยได้ภูมิใจกับประวัติศาสตร์ ประกอบกับภาคราชการได้เอาจังหวัดชายแดนภาคใต้มาเป็นการลงโทษข้าราชการ จึงยิ่งเป็นการซ้ำเติมถึงความไม่เข้าใจปัญหา และกลับยิ่งตอกย้ำและสร้างความแปลกแยกมากขึ้น สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมได้แบ่งปัญหาที่แตกต่างกัน ออกเป็น 3 ระดับ ในแต่ละพื้นที่ดังนี้

1. ปัญหาระดับพื้นฐานของสังคม เป็นปัญหาพื้นฐานโดยทั่วไปที่พบ ได้แก่ ปัญหาความยากจนปัญหายาเสพติด การก่อการร้ายและอาชญากรรมต่างๆ รวมทั้งกลุ่มผู้มีอิทธิพลนอกกฎหมายและผลประโยชน์ได้แก่ค้ายาเสพติด ลักลอบขนสินค้าหนีภาษี ปัญหาคุณภาพการศึกษาตลอดจนปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนเลือกปฏิบัติประพฤติดัวไม่เหมาะสม กดขี่ข่มเหงรังแก ไม่เข้าใจหลักศาสนา และวิถีชีวิตชาวมุสลิม ไม่ให้ความเป็นธรรมการทุจริต-ประพฤติมิชอบ หรือบริการไม่สุภาพ เป็นต้น มาเป็นจุดเร้าความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อข้าราชการรวมทั้งข้าราชการบางคนสร้างปัญหา เป็นตัวบ่อนทำลายความเชื่อถือ ศรัทธาของเจ้าหน้าที่รัฐ และชักจูงให้ราษฎรเอาใจออกห่างรัฐ

2. ปัญหาระดับโครงสร้างทางสังคม เป็นปัญหาระดับลึกกว่าปัญหาพื้นฐาน ซึ่งจังหวัดชายแดนภาคใต้มีโครงสร้างทางสังคม ค่านิยม วิถีชีวิต ความเชื่อ การดำรงชีวิตในมิติเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองแตกต่างจากภูมิภาคต่างๆ ปัญหาที่สำคัญที่พบ ได้แก่ ภาคราชการได้ปล่อยปละละเลยให้กฏกติกา กฎหมายต่างๆ มาเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน ขาดความเข้าใจและเอาใจใส่ที่จะเข้าถึงความเป็นชุมชนท้องถิ่น ทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมาไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับกับโครงสร้างการบริหารราชการและกระบวนการพัฒนาต่างๆ นับแต่อดีต มีลักษณะรวมศูนย์จากส่วนกลาง ทำให้การบริหารจัดการในส่วนราชการต่างๆ ขึ้นอยู่กับส่วนกลาง ฉะนั้นนโยบายและแนวทางการพัฒนาต่างๆ จึงไม่เข้าถึงประชาชน และยังสร้างความแปลกแยก (Alienation) แตกต่าง และมีลักษณะของการสะสมและทับถมของปัญหามากขึ้น

3. ปัญหาระดับโครงสร้างทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัญหาในระดับรากเหง้าของปัญหา ตั้งแต่วิถีการดำรงชีวิต การแต่งกาย ภาษา วิธีการพูด-การสื่อสาร ที่ผ่านการหล่อหลอมทางวัฒนธรรมและมิติดำสอนทางศาสนาอิสลามที่ถูกบิดเบือนคำสอนศาสนา ผ่านผู้นำศาสนา อูstad และผู้สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ประสบการณ์จากการดำรงชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เดิมรัฐบาลได้ประกาศใช้นโยบายเสริมสร้างสันติ

4.6 สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2560-2562

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ มุ่งให้ “สังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย ปราศจากเงื่อนไขความรุนแรง วิถีชีวิตของทุกคน ได้รับการปกป้อง พัฒนาบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน” โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อให้สังคมไทยและสังคมในพื้นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย

1. ส่งเสริมคุณค่าและการยอมรับการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเท่าเทียมกัน โดยเคารพคุณค่าของทุกศาสนา และชาติพันธุ์ ให้ความสำคัญกับภาษา วัฒนธรรม และการศึกษาของท้องถิ่น ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเยาวชนตามหลักการที่สั่งมาของศาสนา

2. ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกฝ่าย เกิดความตระหนัก มีความเข้าใจลึกซึ้ง ยอมรับและเห็นในคุณค่าของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของประชาชน ในพื้นที่ รวมทั้ง ให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และคัดสรรข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจ ในประเด็นศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ตลอดจน มีจิตอาสาพร้อมเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่ และมีการจัดฝึกอบรมสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง

3. ส่งเสริมให้การดำเนินวิถีชีวิตและการปฏิบัติตามหลักศาสนาทุกศาสนาเป็นไปโดยไม่มีอุปสรรค โดยปรับทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ปรับหลักกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้เอื้อต่อเสรีภาพ การดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา ขจัดการเลือกปฏิบัติทางวัฒนธรรม และทุกฝ่ายต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และยอมรับในวิถีชีวิตและวัฒนธรรม เพื่อทำให้ประชาชนรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย

4. เสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างประชาชนกับประชาชนทั้งในพื้นที่และสังคมไทย ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ พร้อมผนึกกำลังแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยเปิดพื้นที่การสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริงในพื้นที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติบนความแตกต่างหลากหลาย โดยเฉพาะระหว่างเด็ก และเยาวชนต่างศาสนา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึง ให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน

1. พัฒนาศักยภาพของคนในสังคม โดยเร่งรัดการจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในทุกระดับ ให้สอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิต วัฒนธรรมของพื้นที่อย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ผู้นำทางศาสนาผู้ทรงคุณวุฒิ และทุกภาคส่วนในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะการจัดการศึกษา ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะอาชีพ และขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของประชาชน การรับรองสถานภาพที่มั่นคงของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา จากต่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ เพื่อเป็นโอกาสเชื่อมโยงกับการพัฒนาของประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน

2. เร่งรัดดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทุกมิติ โดยเข้าถึงประชาชนและพื้นที่อย่างทั่วถึง เป็นธรรม เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของประชาชน และลักษณะภูมิสังคมเฉพาะ ของแต่ละพื้นที่ ตลอดจน ส่งเสริมการกีฬา เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2555: 1-5) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2555 - 2558 ที่เกี่ยวข้องกับกับการจัดการศึกษาของครูพลศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการศึกษาศาสนาภาษาศิลปะพหุวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

เป้าหมาย

ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเป็นคนดีมีคุณธรรมด้วยการปฏิบัติตามหลักศาสนามีศักยภาพด้านภาษาอย่างหลากหลายมีความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพประชาชนด้วยการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต

2. เพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชนอย่างหลากหลายทั้งภาษาไทยภาษาอาหรับภาษามลายูและภาษาต่างประเทศที่สำคัญ

3. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีความสุข

กลยุทธ์

1. พัฒนาหลักสูตรการศึกษารวมถึงพัฒนาบุคลากรพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีพัฒนาอุทยานการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง

2. ส่งเสริมการเรียนรู้และกิจกรรมทางศาสนาพระพุทธศาสนา ศาสนาอิสลามและศาสนาอื่นๆ เพื่อนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันส่งเสริมการเรียนรู้สันติศึกษาตลอดจนส่งเสริมบทบาทขององค์กรทางศาสนามีส่วนร่วมในการสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทยอัตลักษณ์วัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่นและสร้างสันติสุขในพื้นที่

3. พัฒนาอนุรักษ์รักษาและเผยแพร่อัตลักษณ์ทางภาษา ศิลปะ วัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่นด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งเสริมกิจกรรมเยาวชนให้เป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาวัฒนธรรม

4. พัฒนาศักยภาพการใช้ภาษาไทยภาษาอังกฤษ ภาษามลายู และภาษาต่างประเทศที่สำคัญ

5. พัฒนาการบริหารจัดการพื้นที่โดยการจัดตั้งวิทยาลัยอหิมา มหวิทยาลัยอิสลามของรัฐบาลจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับคนไทยในประเทศมุสลิม รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารกิจการอัญญและกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพื้นที่

6. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมและบูรณาการทุกภาคส่วนในการพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตเชื่อมโยงกับประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

และกำหนดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 ที่ระบุว่าการพัฒนาสังคมคุณภาพชีวิตการท่องเที่ยวกีฬาและผู้ด้อยโอกาส ซึ่งมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ ดังนี้

เป้าหมาย

พัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสจากเหตุการณ์ความไม่สงบส่งเสริมการท่องเที่ยวและศักยภาพด้านการกีฬา

วัตถุประสงค์

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่ออนาคตของพื้นที่จึงต้องพัฒนาให้มีสุขภาวะที่ดีรวมทั้งได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการกีฬาและการท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหาและสร้างเครือข่ายผู้ด้อยโอกาสผู้ได้รับผลกระทบรวมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม

2. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบยั่งยืนโดยใช้ศาสนา กีฬา แพทย์ สาธารณสุขและครอบครัวเข้มแข็ง

3. จัดตั้งสถาบันหรือโรงเรียนหรือสถานพยาบาลเฉพาะสำหรับเยาวชนหรือฟื้นฟูผู้ด้อยโอกาสและผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ

4. สนับสนุนให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. สนับสนุนและส่งเสริมกีฬาด้านการจัดกิจกรรมการแข่งขันอุปกรณ์กีฬาและสนามกีฬาทั้งกีฬาสากลและกีฬาพื้นบ้านให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่อย่างครบวงจร

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และทางวัฒนธรรมของพื้นที่ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรแหล่งท่องเที่ยวข้อมูลและสร้างภาพลักษณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8

การสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน

เป้าหมาย

ประชาชนมีการรับรู้ที่ถูกต้องและมีความเข้าใจที่ดีต่อกันเพื่อคืนสันติสุขสู่จังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์

1. เปิดเวทีแสวงหาความจริงร่วมกันกับประชาชนในพื้นที่โดยให้หน่วยงานด้านสื่อสารมวลชนทั้งภาครัฐและเอกชนรับฟังข้อมูลข้อเท็จจริงจากชุมชนเพื่อนำเสนอต่อสาธารณะ

2. เปิดช่องทางการสื่อสารทุกรูปแบบจากรัฐสู่สาธารณชนและการเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารสองทางร่วมกันกับทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่วิถีชีวิตเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทั้งด้านภาษาไทย มลายู อังกฤษ และภาษาอาหารับรวมทั้งการสื่อสารสังคมออนไลน์อย่างมีจริยธรรมและมีจรรยาบรรณ

3. ส่งเสริมบทบาทและศักยภาพของสื่อบุคคลที่ได้รับการยอมรับและมีศักยภาพในการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ผู้บริหารระดับประเทศองค์กรระหว่างประเทศอันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. ให้ประชาชนมีโอกาสใช้ช่องทางการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อการเสนอข้อมูลข่าวสารสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบร่วมกันและส่งเสริมการพูดคุยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการสร้างสื่อเชิงบวกและเปิดพื้นที่ในการเสนอสื่อให้แก่เยาวชนมากขึ้น

5. รับรู้รับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่มและติดตามการแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างกว้างขวางขึ้น

ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 3-6) ได้กำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2556 - 2559 กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาโดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของชาติ เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงในรูปแบบที่หลากหลาย เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมความสันติสุขและความเป็นไทย มีความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยมีเป้าประสงค์เพื่อ

1. ผู้เรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของชาติ ด้วยรูปแบบและกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการและวิถีชีวิตชุมชน

2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง มีความพร้อมที่จะเรียนต่อในระดับที่สูงมีพื้นฐานในการเข้าสู่อาชีพ และเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

3. ส่งเสริมให้การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างเสริมความเข้าใจความเป็นไทย และความเป็นชนชาติเดียวกัน นำความสันติสุขสู่สังคมและความมั่นคงของชาติ

4. นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความปลอดภัยจากสถานการณ์ใช้ความรุนแรงก่อความไม่สงบ

5. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับสวัสดิการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ

6. หน่วยงานการศึกษาของรัฐ เอกชน องค์กรชุมชน องค์กรศาสนา ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนํานโยบายการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

ซึ่งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และมาตรการ พัฒนาการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไว้ 2 ประเด็นหลัก คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคม ซึ่งมี 2 กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง คือ

- กลยุทธ์ที่ 1.1 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทยเพื่อการเรียนรู้และทำความเข้าใจสังคม ในมาตรการที่ 1.1.1 ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาไทยในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบสองภาษา (ไทย-มลายูถิ่น)

- กลยุทธ์ที่ 1.5 การส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรการที่ 1.5.1 ร่วมมือกับหน่วยงานความมั่นคงและหน่วยกำลังในพื้นที่ เพื่อการดูแลรักษาความปลอดภัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1. จัดหาอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย

2. พัฒนาทักษะการป้องกันตนเองสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- กลยุทธ์ที่ 2.4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในมาตรการที่ 2.4.3 พัฒนาความรู้ด้านการวิจัยให้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถพัฒนางานวิจัยของตนเองและนำไปใช้ในการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ

- กลยุทธ์ที่ 2.5 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรการที่ 2.5.3 ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำแผนการเรียนการสอน การเรียนการสอนที่ส่งเสริมการวิเคราะห์ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ซึ่งนโยบายและยุทธศาสตร์ ดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยต่างๆ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2553: 167-168) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ในการพัฒนาครูที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรพัฒนาใน 2 ประเด็นหลักประเด็นที่ 1 ความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่น เพราะการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงระดับประถมศึกษาเป็นระบบทวิภาษา (ไทย-มลายูท้องถิ่น) ทั้งนี้เพื่อให้ครูสามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่นเป็นภาษาเชื่อมโยงการเรียนรู้ภาษาไทยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประเด็นที่ 2 ควรมีการพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษามลายูกลางให้ครูเนื่องจากปัจจัยพื้นฐานทางภาษาและวัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความคล้ายคลึงกันกับประชากรในประเทศกลุ่มอาเซียนตอนใต้สามารถเชื่อมโยงสู่ประชาคมอาเซียนได้ง่ายกว่าภูมิภาคอื่น จึงเป็นโอกาสดีที่จะเร่งพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นประตูสู่ประชาคมอาเซียน โดยส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาทุกหน่วยในพื้นที่เป็นศูนย์กลางในการผลิตและพัฒนาคนในจังหวัดชายแดนภาคใต้เตรียมพร้อมสู่การทำงานในระดับสังคมอาเซียนต่อไป

บราฮัม ฌรณกรรักษาเขต (2548: 128) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า มีความต้องการข้าราชการที่รู้และเข้าใจวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ข้าราชการที่มีจิตสำนึกในการให้บริการมากกว่าการมุ่งใช้อำนาจหน้าที่ เป็นคนในพื้นที่เข้ากับชุมชนได้ดี ไม่เลือกปฏิบัติ และพูดภาษามลายูถิ่นได้ หรือหากเป็นคนนอกพื้นที่ต้องมีความเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณีของพื้นที่ และต้องได้รับการยอมรับจากประชาชนเป็นอย่างดี

ประสิทธิ์ เมฆสุวรรณ. (2548: 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิถีชีวิตทางออกในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น พบว่า ถ้าข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามารถพูดภาษามลายูพื้นเมืองได้ก็จะยิ่งดี เพราะประชาชนส่วนใหญ่ใช้ภาษามลายูในชีวิตประจำวัน ความน่าเชื่อถือจะมีมากขึ้น ความหวาดระแวงก็จะลดลง

อัสรี สะอิดี. (2555: 9-10) ได้นำเสนอโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอโปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 3 รอบ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่ามัธยฐานฐานนิยม ค่าสัมบูรณ์ความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐานกับค่าฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการสอนพลศึกษาควรมีดังนี้หลักสูตรที่กำหนดไว้มีความเหมาะสมกับพัฒนาการนักเรียนแต่ละช่วงวัย กิจกรรมพลศึกษามีความหลากหลายและเหมาะสมต่อนักเรียน กิจกรรมทางพลศึกษาที่กำหนดไว้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย มีน้ำใจนักกีฬา และมีคุณธรรมจริยธรรม มีครูที่มีวุฒิทางพลศึกษา ปลุกฝังให้นักเรียนเห็นความสำคัญของวิชาพลศึกษา ครูผู้สอนอธิบายการสอนด้วยภาษามลายูเสริมเป็นบางครั้ง เพื่อช่วยให้นักเรียนบางคนเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น ประเมินผลให้ครบทุกด้าน ทั้งด้านสมรรถภาพทางกาย ด้านความรู้ด้านเจตคติด้านทักษะ และด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านการจัดการแข่งขันกีฬายภายใน

โรงเรียนควรมีดังนี้โรงเรียนต้องจัดให้มีการจัดการแข่งขันภายในโรงเรียน โดยให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน กิจกรรมที่จัดมีความสอดคล้องกับกิจกรรมพลศึกษาที่จัดสอนในชั้นเรียน กิจกรรมที่จัดตรงกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน การจัดสถานที่และอุปกรณ์ต้องมีความปลอดภัยและเหมาะสมกับการจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน 3) ด้านการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนควรมีดังนี้ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียน มีผู้ฝึกสอนตามชนิดกีฬาที่เข้าร่วมการแข่งขัน และมีความพร้อมในการเข้าร่วมการแข่งขัน ช่วงเวลาในการฝึกซ้อมและจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนมีความเหมาะสม ไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน 4) ด้านการจัดบรรดการทางพลศึกษาควรมีดังนี้โรงเรียนต้องจัดให้มีการจัดบรรดการทางพลศึกษาในโรงเรียน และมีผู้เชี่ยวชาญด้านบรรดการทางพลศึกษา 5) ด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการควรมีดังนี้ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมนันทนาการมีความหลากหลาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

นงศัณภัส ปาแก้ว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนพลศึกษาของครูประถมศึกษาที่ไม่มีวุฒิต่างพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพ สมรรถนะ และความต้องการการพัฒนาสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของครูพลศึกษาระดับประถมศึกษาที่ไม่มีวุฒิต่างพลศึกษา 2)เปรียบเทียบสมรรถนะของครูพลศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ไม่มีวุฒิต่างพลศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน และ 3)นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูพลศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ไม่มีวุฒิต่างพลศึกษา ผลการวิจัยสรุปว่า 1)สภาพการสอนพลศึกษา ครูพลศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 55 ปีขึ้นไป จบปริญญาตรี เอกประถมศึกษา มีประสบการณ์สอนนิสิตพลศึกษา 21 ปีขึ้นไป มีชั่วโมงสอนมากกว่า 20 คาบต่อสัปดาห์ ได้รับมอบหมายให้สอนพลศึกษา เนื่องจากมีความสามารถทางการกีฬา เคยเข้าร่วมอบรมทางพลศึกษาเรื่องการตัดสินกีฬาและการเป็นผู้ฝึกสอนกีฬา มีการจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามขั้นตอนของการสอนพลศึกษา สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ด้านหลักสูตรและเนื้อหา ด้านการสอนพลศึกษา ด้านสื่อและอุปกรณ์ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านอื่นๆ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน ครูส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการอบรมในการพัฒนาเรื่องหลักสูตรและเนื้อหา การสอนพลศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลทางพลศึกษา และต้องการงบประมาณในการซื้อสื่อและอุปกรณ์ 2)เปรียบเทียบสมรรถนะเมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 3)แนวทางการพัฒนาการอบรมในการพัฒนาเรื่องหลักสูตรและเนื้อหา การสอนพลศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลทางพลศึกษา

ทัศนรงค์ จารุเมธีชน (2557) ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์การประเมิน เนื้อหาที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจำแนกเป็นสมรรถนะส่วนบุคคล 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ และการพัฒนาตนเองการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัว และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะตามสายงาน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยภาษาและเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ 2) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูที่ผู้วิจัยพัฒนามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกกล่าวคือ สามารถจำแนกสมรรถนะของครูที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมในการทำงานต่างกันได้ 3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครู ผู้วิจัยพัฒนามีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ปาริชาติ สันติเลววงศ์ (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า สมรรถนะหลักของครูโดยรวม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริหารที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ส่วนด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดา สืบจิต (2556) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อทดสอบความสอดคล้องความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย 1) ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ 53 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ และ 3) องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2554) ได้ทำการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 สาขาวิชา ที่ผ่านการพิจารณาพิจารณา มีโครงสร้าง ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านความรู้ มาตรฐานด้านทักษะ และมาตรฐานด้าน คุณลักษณะ โดยมีภาพรวมของแต่ละมาตรฐานดังนี้ 1. มาตรฐานด้านความรู้ พบว่า มีองค์ประกอบด้านความรู้ 2 ด้าน คือ 1) ความรู้วิชาชีพและ 2) ความรู้ด้านเนื้อหาวิชาเฉพาะแต่ละสาขาวิชา ส่วนรายละเอียดของแต่ละ องค์ประกอบจะต่างกันตามลักษณะของวิชาเอก 2. มาตรฐานด้านทักษะ พบว่า มีองค์ประกอบด้านทักษะ 4 ทักษะ คือ 1) ทักษะทางปัญญา 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชุมชน 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ทักษะการจัดการเรียนรู้ ส่วนรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบจะแตกต่างกันตามลักษณะของวิชาเอก 3. มาตรฐานด้านคุณลักษณะ พบว่า มีองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ 6 คุณลักษณะที่เป็นคุณลักษณะรวม คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความเป็นผู้นำ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การพัฒนาตนเอง 5) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละสาขาวิชาเอกมีความแตกต่างกัน

อนุชิต แท้สูงเนิน (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในช่วง พ.ศ. 2554-2564 โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR และการสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามประเมินค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในช่วง พ.ศ. 2554-2564 ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านตนเอง ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัย ด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการแนะแนวและให้คำปรึกษา ด้านการพัฒนาชุมชน และด้านการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมีการจัดสนทนากลุ่มระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ซึ่งให้ความเป็นชอบเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในช่วง พ.ศ. 2554-2564

วณิช นรินทร์านนท์ (2552) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธนาเขต 1 และประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีความขาดแคลนครูผู้สอนครูผู้สอนมีไม่ครบชั้นงบประมาณขาดแคลนขาดสื่อการจัดการเรียนรู้และเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยมากด้านความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะนั้นครูผู้สอนต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะสำหรับการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มสมรรถนะคือกลุ่มสมรรถนะที่ 1 สมรรถนะของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดีและกลุ่มสมรรถนะที่ 2 สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเพื่อขอดำรงตำแหน่งและแต่งตั้งในตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ

ประมา ศาสตระรุจิ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนและเพื่อสร้างคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนตลอดจน เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์สมรรถนะและคู่มือไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน เกณฑ์สมรรถนะที่ใช้ในการสร้างคู่มือ คือต้นแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 8 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ 1)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2)การบริการที่ดี (Service Mind) 3)การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) 4)คุณธรรมจริยธรรม (Integrity) 5)ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) 6)ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) 7)การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) 8)มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผลการวิจัยพบว่า 1)ผลการสร้างคู่มือการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วย 1.1)วัตถุประสงค์ในการใช้คู่มือ 1.2)คุณลักษณะที่ใช้ในการประเมิน 1.3)เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน 1.4)ขั้นตอนและกระบวนการในการประเมิน เป็นการกำหนดรายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ในการประเมิน 1.5)บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน 1.6)การให้ข้อมูลป้อนกลับ 1.7)ช่วงเวลาและความถี่ในการประเมิน จากประเด็นทั้ง 7 ข้อ 2)ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ พบว่า คู่มือการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนโดยภาพรวมทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า โครงสร้างคู่มือ มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนวัตถุประสงค์

เนื้อหา การประเมินผล และประสิทธิผลการใช้คู่มือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก 3) จาก 8 สมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินบุคคลโดยอิงเกณฑ์ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ จริยธรรม รองลงมาคือ การบริหารและการเปลี่ยนแปลง และลำดับที่สามคือการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

ศยามล ดีช่วย (2548) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร ครู และครูพลศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีปีการศึกษา 2547 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร ครู และครูพลศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีปีการศึกษา 2547 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาด้านวิชาการ อยู่ในระดับน้อย ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬาอยู่ในระดับมาก และมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ด้านวิชาการ ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณธรรมและความประพฤติ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ครูพลศึกษามีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาด้านวิชาการ ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษา ด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติอยู่ในระดับมาก และมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ด้านวิชาการ ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษาด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการกีฬาและความสามารถทางกีฬาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณธรรมและความประพฤติอยู่ในระดับมากที่สุด

ชิตชัย อุ่ นอกพันธุ์ (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2547 ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2547 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ พร้อมทั้งจะรับคำแนะนำทางด้านการวิชาการจากผู้อื่น มีผลงานด้านบทความหรือตำราทางดำ พลศึกษา ศึกษาค้นคว้าวิจัยทางพลศึกษา 2) ด้านการสอนและจัดกิจกรรม ทางพลศึกษา โดยรวมมีปัญหา อยู่ในระดับมาก ในรายชื่อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ใช้สื่อการเรียนการสอนทุกครั้ง วัดผลได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา เข้าใจหลักสูตรกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา ตามลำดับ 3) ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับมาก ในรายชื่อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมอื่นของโรงเรียนและชุมชน สุขภาพสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่อ

อุปสรรคทั้งปวง 4) ด้านคุณธรรมและความประพฤติ โดยภาพรวมมีปัญหาลดอยู่ในระดับมาก ในรายชื่อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการทำงานเต็มที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตามลำดับ 5) ด้านกีฬาและความสามารถทางการกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายชื่อ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีความรอบรู้ในเรื่องกีฬาภายในประเทศและต่างประเทศ มีทักษะกีฬาหลายประเภท มีความสามารถเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาได้ ตามลำดับ

สาโรช เลี่ยมสกุล (2547) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ซึ่งมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษของผู้บริหารและครูพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะทางด้านวิชาการและการสอน โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่แตกต่างกันคือ การวางแผนการสอน การจัดทำเอกสารการสอน สื่อการเรียนการสอน การสอนแบบบูรณาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนของครูพลศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณลักษณะทางด้านคุณธรรมและความประพฤติ โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่า อยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่า อยู่ในระดับมาก 4) คุณลักษณะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่า อยู่ในระดับมาก 5) คุณลักษณะทางด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมของผู้บริหารและครูพลศึกษาในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่แตกต่างกันคือ การแนะนำแหล่งค้นคว้า การจัดสอนซ่อมเสริมเผยแพร่ข่าวสารทางพลศึกษา ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ของครูพลศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ศักดิ์ชัย อ่ำโต (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2546 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพโดยรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดสำหรับการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรมและด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พฤติกรรมที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของอาจารย์ด้านบุคลิกภาพด้านการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ 3) พฤติกรรมที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของนักเรียนชายด้านบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมากสำหรับการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ 4) พฤติกรรมที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของนักเรียนหญิงด้านบุคลิกภาพด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม พบว่า มีเหมาะสมอยู่ในระดับมากสำหรับการสอนด้านคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมพบว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ยุทธนา เชิงหอม (2547) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของครูพลศึกษาตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และครูทั่วไป โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2546 โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริง และที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และครูทั่วไป โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2546 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของครูพลศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านกีฬาและความสามารถ ทางการศึกษา ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านกีฬาและ ความสามารถทางการกีฬา จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม สำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยหาค่าความถี่และหาค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงของครูพลศึกษาด้านวิชาการ ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและ ความประพฤติ ด้านการศึกษาและความสามารถทางการกีฬา อยู่ในระดับมาก และมีทัศนะเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ด้านวิชาการ ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการศึกษาและ ความสามารถทางการกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูพลศึกษา มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริง ของครูพลศึกษาด้านวิชาการ ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษย สัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการศึกษาและความสามารถทางการกีฬา อยู่ในระดับมาก และมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ด้านวิชาการ ด้านการสอนและการ จัดกิจกรรมพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการ กีฬาและความสามารถทางการกีฬา อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ครูทั่วไปมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ เป็นจริงของครูพลศึกษาด้านวิชาการ ด้านการสอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการศึกษาและความสามารถทางการกีฬา อยู่ใน ระดับมาก และมีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ด้านวิชาการ ด้านการ สอนและการจัดกิจกรรมพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและ ความประพฤติ ด้านการศึกษาและความสามารถทางการกีฬาอยู่ในระดับมาก

บุญส่ง เทียนคำ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพิษณุโลกโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและ นักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพิษณุโลก และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ ศึกษาจังหวัดพิษณุโลกทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และความประพฤติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพล ศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด พิษณุโลกอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการสอน และด้านวิชาการ 2.จากการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารและนักเรียนมีความเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกด้าน

งานวิจัยในต่างประเทศ

อิกเโด เอตกา (Izquierdo Edgar.2008) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะผู้ประกอบการ (Entrepreneurial) ที่ควรเน้นหนักในการเรียนการสอนด้านผู้ประกอบการและนวัตกรรมในระดับปริญญาตรีโดยทำการคัดเลือกหัวข้อสมรรถนะดังกล่าวจากเอกสารต่างๆ นำมาทำเป็นแบบสอบถามที่ใช้ความถี่ในการกำหนดระดับ (Likert Scale) แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ได้แก่ เจ้าของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมชาวเอกวาดอร์ 40 คน และนักวิชาการต่างๆ โดยเฉพาะในยุโรป อเมริกาและโอเชียเนีย (ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์) จำนวน 43 คน แล้วจะหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำนวน 43 คน ผลการศึกษาพบว่า

1.ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ การตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ การคิดเชิงนวัตกรรม การชี้และแก้ปัญหา ตามลำดับ

2.ความคิดเห็นของนักวิชาการ สมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ การบ่งชี้โอกาสทางธุรกิจ รองลงมา ได้แก่ การประเมินโอกาสทางธุรกิจ และการการตัดสินใจ ตามลำดับ

อิมัด अबเดล ฮัก (Imad Abdel Haq. 2008) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการสอนของครูพลศึกษาระดับพื้นฐานในคณะกรรมการบริหาร Nablus โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสมรรถนะการสอนของครูพลศึกษาระดับพื้นฐานเบื้องต้นในคณะกรรมการบริหาร Nablus เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูระดับหัวหน้า และครูพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 60 คนและระดับหัวหน้า จำนวน 60 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการสอนด้านการวางแผนอยู่ในระดับสูง และด้านการประเมินผล และการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับปานกลางส่วนผลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะการสอนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

ไวท์ (White. 1989) ได้ศึกษาพื้นฐานและคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอนในสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาจากครูใหญ่จำนวนร้อยละ 42 จากร้อยละ 69 ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการและศึกษาจากครูจำนวนร้อยละ 44 ของจำนวนครুর้อยละ 100 ที่เข้าร่วมโครงการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานและลักษณะของครูผู้สอน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณลักษณะที่เป็นมาตรฐานของครูมี 5 ลักษณะ คือ 1)มีความมุ่งมั่นสูง 2)มีความรู้ดี 3)มีประสบการณ์และมีทักษะความชำนาญ 4)มีทัศนคติที่ดี 5)มีความยินดีในอาชีพทางการสอน ศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่างๆ ที่กำหนดในแบบสอบถามนี้มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน ควรจะมีการเชิดชูเกียรติสำหรับครูดีเด่นและครูผู้ตอบ

แบบสอบถามเสนอว่า ควรมีการอบรมครูก่อนสอน เพิ่มวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอ เพิ่มการอบรมครูใหม่เพื่อเตรียมตัวไปสอนเด็กก่อนประถม และควรจะเป็นทักษะทางภาษาด้วย

รัสเซียกา (Ruzicka. 1980) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เครื่องมือที่ใช้พฤติกรรมของสมรรถภาพในการสอนวิชาพลศึกษา โดยทำการสังเกตพฤติกรรมสมรรถภาพของครูพลศึกษา จากแหล่งวิทยาการที่สำคัญต่างๆ และรวบรวมได้ 46 รายการ ให้นักพลศึกษา 3 กลุ่ม จำนวน 76 คน พิจารณาคัดเลือกสมรรถภาพทั้ง 64 รายการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีความเชื่อมั่นแบบสอบซ้ำ.87 รายการและมีรายการที่ไม่มีความแม่นยำตรงอยู่บ้างบางรายการ ข้อสรุปของการศึกษาครั้งนี้ คือการใช้เกณฑ์สมรรถภาพของครูพลศึกษานั้นมีประโยชน์ เพื่อที่จะรวบรวมรายการสมรรถภาพของครูพลศึกษาไว้เป็นแบบแผน และนักการพลศึกษาต่างมีความเห็นตรงกันว่า สมรรถภาพของการเป็นครูพลศึกษานั้นมีความสำคัญ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแบ่งกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document synthesis) เกี่ยวกับสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 4 สร้างองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 7 สร้างแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้และตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยผู้เชี่ยวชาญ

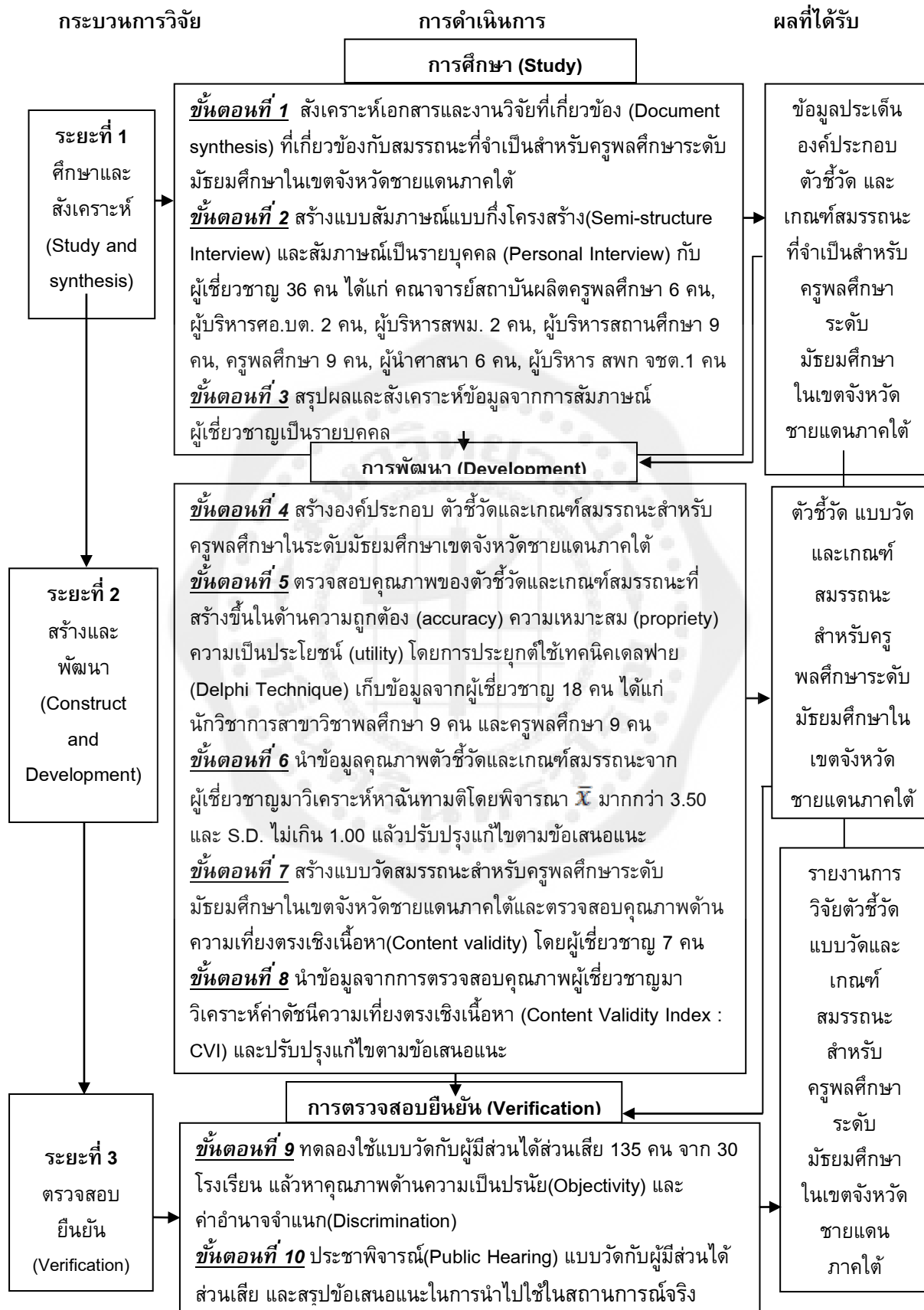
ขั้นตอนที่ 8 วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ระยะที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 9 ทดลองใช้แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 10 ประเมินพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย (research flowchart) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

การดำเนินการในระยะนี้ เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ และนำผลจากการศึกษาไปเป็นกรอบในการสร้างตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะต่อไป ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาบริบททั่วไป ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำมาเป็นกรอบประเด็นคำถามในสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนต่อไป

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยจากฐานข้อมูลฐานข้อมูลการวิจัยของมหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งวารสารทางวิชาการ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาครู ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการปี พ.ศ. 2560 มาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู พ.ศ.2556 สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สมรรถนะครูผู้สอนในยุคศตวรรษที่ 21 สมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560 - 2562 รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูพลศึกษา

2. สังเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและสรุปข้อมูลออกมาเป็นประเด็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัดสมรรถนะ และแจกแจงความถี่สะสม

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนใต้

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดที่จำเป็นและเกณฑ์สมรรถนะที่คาดหวังต่อครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำข้อมูลจากศึกษาสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document synthesis) มาจัดทำเป็นกรอบประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการมาสร้างแบบวัดสมรรถนะต่อไป มี การดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 36 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตามที่ผู้วิจัยกำหนด ประกอบด้วย 7 กลุ่ม คือ

1.1 คณาจารย์สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูพลศึกษาจำนวน 6 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาวิชาพลศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานในเขตจังหวัดชายแดนใต้มาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.2 ผู้บริหารศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 2 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาเขต 15 จำนวน 2 คน โดยคุณสมบัติ คือ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารการศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คนแบ่งเป็นจังหวัดยะลา 2 คน ปัตตานี 2 คน และนราธิวาส 2 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การบริหารการศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.5 ครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 9 คน แบ่งเป็น จังหวัดยะลา 3 คน ปัตตานี 3 คน และนราธิวาส 3 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาวิชาพลศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ และประสบการณ์การทำงานในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มาไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.6 ผู้นำศาสนา จำนวน 6 คน จำแนกเป็น จังหวัดยะลา 2 คน ปัตตานี 2 คน และนราธิวาส 2 คน โดยในแต่ละจังหวัด จะเป็นผู้นำศาสนาอิสลาม 1 คน และศาสนาพุทธ 1 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้นำศาสนาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.7 ผู้บริหารสำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1 คน โดยมีคุณสมบัติ คือ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณาโครงสร้าง ความเหมาะสมของประเด็นคำถาม ความเที่ยงตรง ของแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานด้วยวาจาเป็นเบื้องต้นและนัดหมายผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง โดยเริ่มจากให้ผู้เชี่ยวชาญกรอกแบบตอบรับการให้สัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกเทปเสียง และเก็บข้อมูลโดยถามทีละประเด็นจนครบทุกประเด็น จากนั้นดำเนินการถอดเทปเสียงและวิเคราะห์สรุปออกมาเป็นประเด็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ

4. ดำเนินการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Personal Interview) โดยใช้สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่สร้างขึ้น สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบประเด็นคำถามต่อไปนี้

4.1 การปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องมีคุณสมบัติหรือองค์ประกอบด้านใดบ้าง และองค์ประกอบด้านใดมีสำคัญที่สุดตามลำดับ

4.2 ตัวชี้วัดหรือพฤติกรรมที่ครูควรแสดงออกในแต่ละด้านขององค์ประกอบของสมรรถนะควรมีอะไรบ้าง

4.3 สมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรมีกี่ระดับ และตัวชี้วัดควรสมรรถนะอยู่ระดับใด

4.4 การตรวจสอบสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรใช้วิธีการประเมินสมรรถนะบุคคลอย่างไร

4.5 ข้อคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับการตรวจสอบสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูพลศึกษาให้มีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดต่อไป โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปประเด็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้จากการจดบันทึก และถอดจากเทปบันทึกเสียง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ดำเนินการสังเคราะห์ประเด็นมีความสอดคล้องกัน และจัดหมวดหมู่ออกเป็นสรุปโดยจัดแบ่งออกเป็นกลุ่มสมรรถนะใหญ่ องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแจกแจงข้อมูลจากการวิเคราะห์จัดเป็นความถี่สะสม จากนั้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบความถูกต้อง

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 4 สร้างองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. นำข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนที่ 3 มาสรุปออกมาเป็นกลุ่มสมรรถนะ องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ ซึ่งมีกระบวนการในการคัดเลือกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่นำมาใช้สำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยกำหนดให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละบุคคลที่มีต่อตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะแต่ละข้อหรือแต่ละประเด็น มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

1.2 รวมคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน และนำมาแจกแจงในลักษณะความถี่สะสม

1.3 จัดกลุ่มความสำคัญของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะออกเป็น 4 กลุ่ม โดยดำเนินการดังนี้

1.3.1 หาค่าพิสัยของความถี่สะสม ซึ่งในที่นี้คือ $36 - 22 = 14$

1.3.2 หาค่าอัตราภาคชั้นในแต่ละชั้น ซึ่งในที่นี้คือ $14/4 = 3.5$ (ปรับเป็น 4)

1.3.3 จัดกลุ่มตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะตามระดับความสำคัญได้ดังนี้

คะแนน 21 - 24 หมายถึง ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความสำคัญระดับน้อย

คะแนน 25 - 28 หมายถึง ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความสำคัญระดับปานกลาง

คะแนน 29 - 32 หมายถึง ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความสำคัญระดับมาก

คะแนน 33 - 36 หมายถึง ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความสำคัญระดับมากที่สุด

1.4 คัดเลือกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะเฉพาะในกลุ่มที่มีคะแนนความสำคัญไม่ต่ำกว่าระดับมาก

1.5 คัดเลือกระดับเกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยพิจารณาจากแนวโน้มความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2. นำตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่ผ่านการคัดเลือก มาออกแบบสร้างเป็นกลุ่มสมรรถนะ องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์โดยผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้น โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ใช้ในการเก็บข้อมูล มีวิธีการศึกษาดังนี้

1. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 9 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการสาขาวิชาพลศึกษา

1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือระดับปริญญาโทสาขาวิชาพลศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

2) มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในกรณีที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามข้อ 1) และ 2) จะใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

3) มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก และไม่น้อยกว่า 10 ปี สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท

4) มีประสบการณ์ในการเป็นกรรมการบริหารหลักสูตรผลิตครูพลศึกษาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 2 ครูพลศึกษา

1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาวิชาพลศึกษา

2) มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าครูชำนาญการ

3) มีประสบการณ์เป็นผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มาไม่น้อยกว่า 10 ปี

4) มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าชำนาญการ

2. สร้างแบบประเมินคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับมาก

3 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับปานกลาง

2 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับน้อย

1 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปหาคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะไปสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน โดยให้พิจารณา 3 ประเด็น คือ ด้านความถูกต้อง (accuracy) ความเหมาะสม (propriety) และ ความเป็นประโยชน์ (utility)

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้จากผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

ในขั้นตอนนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้และปรับปรุงแก้ไขตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะให้เหมาะสมต่อไป โดยมีการดำเนินการ คือ

1. นำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการวิเคราะห์หาฉันทามติในขั้นตอนที่ 5 โดยพิจารณาตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่ามีฉันทามติ

2. นำข้อมูลในส่วนข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะให้เหมาะสมในด้านความถูกต้องตามหลักภาษา ความครบถ้วนและการจัดกลุ่มองค์ประกอบ/ตัวชี้วัดต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 สร้างแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้และตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและตรวจสอบแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้วิจัยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถสะท้อนคุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ต้องการวัด และนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาแบบวัดให้เหมาะสมต่อไป โดยมีการดำเนินการ คือ

1. คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ 7 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก หรือปริญญาโททางด้านสาขาวิชาพลศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

2) มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

3) มีประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาพลศึกษาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูมาไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ด้วยวิธีการแอมเบลตันและคณะ (สมชาย วรกิจเกษมสกุล. 2554: 264-273) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 4 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การให้คะแนนมีความสอดคล้องในเนื้อหาสาระ/โครงสร้างระดับมากที่สุด
- 3 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การให้คะแนนมีความสอดคล้องในระดับมากและต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงเล็กน้อย
- 2 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การให้คะแนนมีความสอดคล้องในระดับน้อยและต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างมาก
- 1 คะแนน เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การให้คะแนนไม่มีความสอดคล้องไม่กับเนื้อหาสาระ/โครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 8 วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้สามารถนำไปทดลองใช้อย่างเหมาะสมต่อไป

1. นำแบบวัดมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item Content Validity Index : I-CVI) และรายฉบับ Content Validity for scale : S-CVI) โดยพิจารณาเฉพาะข้อค่าความสอดคล้องที่ไม่ต่ำกว่า 0.8
2. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 9 ทดลองใช้แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีความมุ่งหมายเพื่อนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาหาคุณภาพของแบบวัดด้านความเป็นปรนัย (Objectivity) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) มีการดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมในการให้ข้อมูลและมีความปลอดภัยในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส 30 โรงเรียน แบ่งเป็นจังหวัดละ 10 โรงเรียน โดยพิจารณาแต่ละจังหวัดทั้งโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดละ 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจังหวัดละ 4 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดใหญ่จังหวัดละ 2 โรงเรียน

2. คัดเลือกผู้ประเมินจำนวน 135 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้ประเมินตนเอง ได้แก่ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 45 คน แบ่งเป็น 3 จังหวัด ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จังหวัดละ 15 คน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ

- 1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาวิชาพลศึกษา
- 2) มีประสบการณ์สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.2 ผู้ประเมินครูพลศึกษา จำนวน 90 คน ประกอบด้วย

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ครูพลศึกษาสังกัด ได้แก่ 45 คน แบ่งเป็น 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส จังหวัดละ 15 คน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาทางการศึกษาหรือปริญญาโทสาขาวิชาบริหารการศึกษา หรือสาขาวิชาทางการศึกษา
- 2) มีประสบการณ์สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2.2 หัวหน้างาน ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาของโรงเรียนที่ครูพลศึกษาสังกัด จำนวน 45 คน และในกรณีที่โรงเรียนนั้นมีครูพลศึกษาเพียงคนเดียวให้หัวหน้าวิชาการเป็นผู้ประเมิน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพลศึกษาหรือปริญญาโทสาขาทางการศึกษา
- 2) มีประสบการณ์บริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาหรือบริหารงานวิชาการในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ดำเนินการนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปทดลองใช้ด้วยวิธีการผู้ประเมินตนเอง ร่วมกับการประเมินจากหัวหน้างาน และผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลผลการประเมินมาวิเคราะห์ความเป็นปรนัย (Objectivity) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างผู้ประเมิน (Inter-rater Correlation Coefficient) ซึ่งกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่เท่ากับหรือมากกว่า .80 จึงจะถือว่าแบบวัดมีค่าความเป็นปรนัย และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างกลุ่มระหว่างกลุ่มที่มีคะแนนผลการประเมินสูงและกลุ่มที่มีคะแนนผลการประเมินต่ำตามเทคนิคการแบ่งร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ จากนั้นวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบ Wilcoxon Signed Rank Test โดยพิจารณาว่าถ้าค่า Z ที่มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนก

ขั้นตอนที่ 10 ประชาพิจารณ์ ปรับปรุงแก้ไข และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การดำเนินงานขั้นตอนนี้เป็นการยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดไปใช้โดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นการทบทวน พิจารณา ตรวจสอบ เพื่อการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงโดยมีดำเนินการดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้กับผู้เข้าร่วมทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing)
2. คัดเลือกผู้เข้าประชาพิจารณ์ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษา หัวหน้างาน และผู้บริหารสถานศึกษา จากโรงเรียน 30 แห่ง
3. ดำเนินการประชาพิจารณ์เป็นกลุ่มโรงเรียน โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นที่มีต่อแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยทำการจดบันทึกข้อมูล
4. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มทั้งหมดมาวิเคราะห์ประเด็นสรุปผล จัดทำสรุปผลประชาพิจารณ์ และข้อเสนอแนะในการนำแบบวัดไปใช้ในสถานการณ์จริง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการดำเนินการตามวิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูพลศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการศึกษาบริบททั่วไป แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์และนโยบายการพัฒนาครู สภาพปัญหาของครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สมรรถนะครูสายผู้สอน สมรรถนะครูพลศึกษา บริบททางสังคมและปัญหาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูพลศึกษา โดยใช้วิธีการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document synthesis) เพื่อสกัดออกมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและสรุปเป็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัดสมรรถนะเป็นข้อๆ แล้วนำมาเป็นกรอบของประเด็นคำถามในสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนต่อไป ซึ่งมีผลการวิจัยดังตาราง 1-3

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานข้าราชการ พลเรือน (2548)	ทัศนะรังค์ จารุเมธีชน	ความถี่สะสม
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	3
2	การบริการที่ดี	✓	✓	✓	3
3	การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	3
4	การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	3
5	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	✓	✓	✓	3
6	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	✓	-	-	1

จากตาราง 1 พบว่า ตัวชี้วัดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความถี่สะสมมากที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู มีความถี่สะสมเท่ากัน รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครูพลศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลำดับ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	วณิช นรินทรานนท์ (2552)	ราชัน ขวัญบุญจันทร์ (1994) และวง วิทยาพิทักษ์ (2547)	วรศักดิ์ เพียรชอบ (2523)	จรรยา แก่นวงศ์คำ (2526)	วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539)	ยุพาพร ตั้งทอง (2548)
1	คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
2	ปรัชญาการศึกษา	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-
3	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	-	✓	-	-	✓	-	✓	-
4	จิตวิทยาสำหรับครู	-	✓	-	-	✓	-	✓	-
5	การบริหารและพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-
6	การจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-
8	นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	-	✓	-	✓	✓	-	-	-
9	การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-
10	การประกันคุณภาพการศึกษา	-	✓	-	-	-	-	-	-
11	การพัฒนาผู้เรียน	✓	-	✓	✓	-	-	-	-
12	รัก ศรัทธาในวิชาชีพ	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓
13	ภาวะผู้นำครู	✓	-	-	-	-	✓	✓	-
14	บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	การจัดกิจกรรมพลศึกษา	-	-	✓	✓	-	-	-	-
16	ความรู้ สามารถทางกีฬาและกีฬา	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓
17	การแนะแนวและการให้คำปรึกษา	-	-	✓	-	-	-	-	-
18	สร้างความสัมพันธ์และบริการชุมชน	✓	-	✓	✓	-	-	-	-
19	ปฏิบัติกิจกรรมดูแลสุขภาพ	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-

ตาราง 2(ต่อ)

ลำดับ	องค์ประกอบ ของสมรรถนะ	ศักดิ์ชาติ พสุพรรณ (2531)	อนันต์ แท้สูงเนิน (2554)	สาโรช เลี่ยมสกุล (2547)	ยุทธนา เชิงหอม (2547)	ทวีศักดิ์ จินดาบุรุษ (2554)	บุญส่ง เทียนคำ (2545)	วิศิษฐ์ อุณอกพันธุ์ (2548)	ศยามล ดีช่วย (2548)	ศักดิ์ชาติ อ่ำโต (2547)	ความถี่สะสม
1	คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
2	ปรัชญาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
3	ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
4	จิตวิทยาสำหรับครู	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
5	การบริหารและพัฒนาหลักสูตร	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
6	การจัดการเรียนรู้	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
7	การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
8	นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
9	การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
10	การประกันคุณภาพการศึกษา	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	2
11	การพัฒนาผู้เรียน	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
12	รักและศรัทธาในวิชาชีพ	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
13	ภาวะผู้นำครู	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	4
14	บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
15	การจัดการพลศึกษาและกีฬา	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
16	ความรู้ความสามารถทางกีฬา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
17	การแนะแนวและการให้คำปรึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
18	สร้างความสัมพันธ์และบริการชุมชน	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	6
19	ปฏิบัติกิจกรรมดูแลสุขภาพ	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12

จากตาราง 2 พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความถี่สะสมมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นครู, ด้านบุคลิกภาพ, และมนุษยสัมพันธ์, ด้านความรู้ความสามารถทางกีฬา รองลงมา คือ ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร, รักและศรัทธาในวิชาชีพ และลำดับที่ 3 คือ ด้านการจัดการเรียนรู้, การวิจัยเพื่อ

พัฒนาการจัดการเรียนรู้, การด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้, ด้านปฏิบัติการกิจกรรมดูแล
สุขภาพ ตามลำดับ

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์ตัวชี้วัดสมรรถนะพิเศษสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้

ลำดับ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	ศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (2555)	สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2556)	เสริมศักดิ์ วิทยาลัยการณและคณะ (2553)	อับราฮัม ณรงค์รักษาเขต (2548)	ประสิทธิ์ เมฆสุวรรณ (2548)	อัสรี สะอิดี (2555)	ความถี่สะสม
1	ภาษามาลายูถิ่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2	ภาษามาลายูกกลาง	✓	-	✓	-	-	-	2
3	อาเซียนศึกษา	-	✓	✓	-	-	-	2
4	ความเข้าใจในศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	✓	-	✓	-	-	-	2
5	การป้องกันตนเอง	-	✓	-	-	-	-	1
6	บริการประชาชนให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี	✓	-	-	✓	-	-	2
7	ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	✓	✓	-	-	✓	-	3

จากตาราง 3 พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะพิเศษสำหรับครูพลศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ที่มีความถี่สะสมมากที่สุด คือ ด้านสมรรถนะด้านภาษามาลายูถิ่น รองลงมา คือ สมรรถนะด้าน
ภาษามาลายูกกลาง ด้านอาเซียนศึกษา ด้านความเข้าใจในศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม
ด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น บริการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และลำดับ 3 คือ ด้านการ
ป้องกันตนเอง ตามลำดับ

1.2 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 36 คน มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปโดยจัดแบ่งออกเป็นกลุ่มสมรรถนะใหญ่ องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

ตาราง 4 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n=36)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	คณาจารย์ (6)	ผู้บริหาร คอปปต (2คน)	ผู้บริหาร สพล 15 (3)	ผู้นำศาสนา (6)	ผอ. พก จชต (1)	ผู้บริหารสถานศึกษา (9)	ครูพลศึกษา (9)	คะแนนความคิดเห็น
ด้านการจัดการเรียนรู้พลศึกษา									
1. ทักษะพื้นฐานในวิชาชีพครู	1.1 พุด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ถูกต้อง	6	2	3	6	1	9	9	36
	1.2 สื่อสารภาษาอังกฤษชีวิตประจำวัน	6	2	3	2	1	9	9	34
	1.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติงานและศึกษาเรียนรู้	6	2	3	6	1	9	9	36
	1.4 นำจิตวิทยามาใช้ในการทำงาน	6	1	2	0	0	9	9	27
2. ความสามารถในวิชาชีพพลศึกษา	2.1 ปฏิบัติทักษะกีฬาในเนื้อหาสาระที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง	6	2	3	2	1	9	9	32
	2.2 ตัดสินกีฬาในเนื้อหาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง	6	2	3	2	1	9	9	32
	2.3 จัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้ถูกต้อง	6	2	3	2	1	9	9	32
	2.4 ฝึกสอนกีฬาให้กับนักเรียนที่มีความสนใจ	6	2	3	2	1	9	9	32
	2.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายหรือจัดบรรดการพลศึกษา	6	2	3	2	1	9	9	32

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	คณาจารย์ (6)	ผู้บริหาร คอปป (2)	ผู้บริหาร สพม 15 (3)	ผู้นำศาสนา (6)	ผอ. พก จชต (1)	ผู้บริหารสถานศึกษา (9)	ครูพลศึกษา (9)	คะแนนความพึงพอใจ
3. การทำแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	3.1 วิเคราะห์หลักสูตรและทำแผนจัดการเรียนรู้	6	2	3	6	1	9	9	36
	3.2 ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	6	1	3	1	1	9	9	30
	3.3 เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ	6	2	3	2	1	9	9	32
	3.4 การจัดเนื้อหาสาระให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	6	2	3	2	1	9	9	32
	3.5 จัดสาระการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	6	2	3	2	1	9	9	32
	3.6 บูรณาการเนื้อหาวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น	6	2	3	2	1	9	9	32
	3.7 ใช้วิธีสอนและสื่อเหมาะกับเนื้อหาและผู้เรียน	6	2	3	2	1	9	9	32
	3.8 ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียน	6	1	3	1	1	9	9	30
	3.9 วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาและตัดสินผล	6	2	3	2	1	9	9	33
	3.10 ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	6	2	3	2	1	9	9	33
4. การจัดการเรียนพลศึกษา	4.1 เตรียมสื่อพร้อมสำหรับจัดการเรียนรู้	6	2	3	0	1	9	9	30
	4.2 สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	6	2	3	0	1	9	9	30
	4.3 ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	6	2	3	6	1	9	9	36
	4.4 สอดแทรก คุณธรรม ค่านิยมที่ดีระหว่างสอน	6	2	3	6	1	9	9	36
	4.5 ใช้เวลาจัดการเรียนรู้เหมาะสม	6	2	3	0	1	9	9	30
	4.6 วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	6	2	3	2	1	9	9	32
	4.7 นำข้อมูลหลังการสอนมาแก้ปัญหาผู้เรียน	6	2	3	0	1	9	9	30

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	คณาจารย์ (6)	ผู้บริหาร คอบต (2)	ผู้บริหาร สพม 15 (3)	ผู้นำศาสนา (6)	ผอ. พก จชต (1)	ผู้บริหารสถานศึกษา (9)	ครูพลศึกษา (9)	คะแนนความคิดเห็น
ด้านความเป็นครูพลศึกษาที่ดี									
1. บุคลิกภาพ	211 จัดการกลืนที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างปฏิบัติงาน	6	2	3	2	1	9	9	32
	1.2 จัดการทรงผมและหนวดเคราให้สุภาพเรียบร้อย	6	2	3	3	1	9	9	33
	1.3 แต่งกายที่สะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	6	2	3	6	1	9	9	36
	1.4 มีร่างกายแข็งแรง และมีสัดส่วนที่เหมาะสม	6	2	3	6	1	9	9	36
2. มนุษย์สัมพันธ์	2.1 วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน	6	2	3	6	1	9	9	36
	2.2 ควบคุมอารมณ์ได้	6	2	3	6	1	9	9	36
	2.3 มีธรรมาศัย ทักทายผู้อื่นเป็นประจำ	6	2	3	3	1	9	9	33
	2.4 มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น	6	2	3	6	1	9	9	36
	2.5 ใช้คำพูดสุภาพน่าฟัง	6	2	3	6	1	9	9	36
	2.6 มีน้ำใจนักกีฬา	6	2	3	3	1	9	9	33
3. แบบอย่างในการปฏิบัติตน	3.1 วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน	6	2	3	6	1	9	9	36
	3.2 ไม่เสเพลสิ่งเสเพลติดให้โทษ	6	2	3	6	1	9	9	36
	3.3 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข	6	2	3	6	1	9	9	36
	3.4 ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	6	2	3	6	1	9	9	36
	3.5 รู้จักความพอเพียงและไม่สิ้นเปลืองจนเป็นหนี้สิน	4	2	3	3	1	5	4	22

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	คณาจารย์ (6)	ผู้บริหาร คอปปต (2)	ผู้บริหาร สพม 15 (3)	ผู้นำศาสนา (6)	ผอ. พก จชต (1)	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูพลศึกษา (9)	คะแนนความคิดเห็น
4. แบบอย่างในการปฏิบัติงาน	4.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา	6	2	3	6	1	9	9	36
	4.2 ตรงต่อเวลา	6	2	3	6	1	9	9	36
	4.3 อุดหนุนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	6	2	3	6	1	9	9	36
	4.4 อุทิศตนและเสียสละเวลา	6	2	3	6	1	9	9	36
	4.5 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	6	2	3	6	1	9	9	36
	4.6 มีภาวะผู้นำ ใช้หลักยุทธธรรมและประชาธิปไตย	6	2	3	2	1	9	9	32
	4.7 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียม	6	2	3	6	1	9	9	36
	4.8 ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก	6	2	3	3	1	9	9	33
	4.9 ให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคน	6	1	3	2	1	9	5	27
5. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพพลศึกษา	5.1 อบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพพลศึกษา	6	2	3	2	1	9	9	32
	5.2 ศึกษาดูงานหรือประชุมสัมมนา	6	2	3	2	1	9	9	32
	5.3 สร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการ	6	2	3	2	1	9	9	32
	5.4 ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนพลศึกษา	6	2	3	2	1	9	6	29

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	คณาจารย์ (6)	ผู้บริหาร คอเบต (2)	ผู้บริหาร สพม 15 (3)	ผู้นำศาสนา (6)	ผอ. พก จชต (1)	ผู้บริหารสถานศึกษา (9)	ครูพลศึกษา (9)	คะแนนความคิดเห็น
ด้านการเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้									
1. ความรู้เชิงวัฒนธรรมท้องถิ่น	1.1 รู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น	6	2	3	6	1	9	9	36
	1.2 รู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา	6	2	3	6	1	9	9	36
2. บูรณาการวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	2.1 สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่น	6	2	3	3	1	7	7	29
	2.2 จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดี	6	2	3	3	1	9	9	33
	2.3 ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม การละเล่นท้องถิ่น	6	2	3	2	1	9	6	29
	2.4 ทักษะการป้องกันตัวเพื่อความปลอดภัยในชีวิต	3	2	2	0	1	7	7	22

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่ม

จากตาราง 4 พบว่า ประเด็นตัวชี้วัดที่มีคะแนนความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 33-36 คะแนน ซึ่งมีความสำคัญระดับมากที่สุด คือ พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ถูกต้อง, สื่อสารภาษาอังกฤษชีวิตประจำวัน, ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติงานและศึกษาเรียนรู้, วิเคราะห์หลักสูตรและทำแผนจัดการเรียนรู้, ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, สอดแทรก คุณธรรม ค่านิยมที่ดีระหว่างสอน, มีร่างกายแข็งแรงและสัดส่วนรูปร่างเหมาะสม, จัดการผมและหวดเกล้าให้สุภาพเรียบร้อย, ควบคุมอารมณ์ได้, มีธรรมาศัย ทักทายผู้อื่นเป็นประจำ, มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น, ใช้คำพูดสุภาพน่าฟัง, มีน้ำใจนักกีฬา, วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน, ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษ, การไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข, ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ, มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา, ตรงต่อเวลาเป็นประจำ, อดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย, อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและผู้เรียน, มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน, ปกครองโดยใช้หลักคุณธรรมและประชาธิปไตย, รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน, ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก, รู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น, รู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา, จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดี ประเด็นตัวชี้วัดที่มีคะแนนความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 21-24 คะแนน ซึ่งมีความสำคัญระดับน้อย คือ รู้จักความปลอดภัยไม่เล่นเสี่ยงจนเป็นอันตราย และ ทักษะการป้องกันตัวเพื่อความปลอดภัยในชีวิต

ตาราง 5 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อมีต่อเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n=36)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	เกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสม					
		4 ดีมาก	3 ดี	2 พอใช้	1 ต่ำ	ไม่แสดงความความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น
ด้านการจัดการเรียนรู้พลศึกษา							
1. ทักษะพื้นฐานในวิชาชีพครู	1.1 พุด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ถูกต้อง	33	3	0	0	0	36
	1.2 สื่อสารภาษาอังกฤษชีวิตประจำวัน	1	4	29	0	2	34
	1.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติงานและศึกษาเรียนรู้	5	31	0	0	0	36
	1.4 นำจิตวิทยามาใช้ในการทำงาน	7	15	5	0	6	27
2. ความสามารถในการในวิชาชีพพลศึกษา	2.1 ปฏิบัติทักษะกีฬาในเนื้อหาสาระที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง	2	30	0	0	4	32
	2.2 ตัดสินกีฬาในเนื้อหาที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง	3	29	0	0	4	32
	2.3 การจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้ถูกต้อง	2	30	0	0	4	32
	2.4 ฝึกสอนกีฬาให้กับนักเรียนที่มีความสนใจ	3	29	0	0	4	32
	2.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายหรือจัดบรรดการพลศึกษา	3	29	0	0	4	32

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	เกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสม					
		4 ดีมาก	3 ดี	2 พอใช้	1 ต่ำ	ไม่แสดงความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น
3. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้ พลศึกษา	3.1 วิเคราะห์หลักสูตรและทำแผนจัดการเรียนรู้	34	2	0	0	0	36
	3.2 ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล	1	29	0	0	6	30
	3.3 เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ที่มีด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ	30	2	0	0	4	32
	3.4 จัดเนื้อหาสาระที่ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	32	0	0	0	4	32
	3.5 จัดสาระการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	32	0	0	0	4	32
	3.6 บูรณาการเนื้อหาวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่นสำคัญ	30	2	0	0	6	30
	3.7 ใช้วิธีสอนและสื่อเหมาะกับเนื้อหาและผู้เรียน	30	0	0	0	6	30
	3.8 ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียน	0	2	28	0	6	30
	3.9 วัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาและตัดสินผล	33	0	0	0	3	33
	3.10 ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	33	0	0	0	3	33
4. การจัดการ ในชั้นเรียน พลศึกษา	4.1 เตรียมสื่อพร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้	1	29	0	0	6	30
	4.2 สอนตามแผนการจัดการเรียนรู้	0	30	0	0	6	30
	4.3 ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3	33	0	0	0	36
	4.4 สอดแทรก คุณธรรม ค่านิยมที่ดีระหว่างสอน	2	34	0	0	0	36
	4.5 ใช้เวลาจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสม	2	28	0	0	6	30
	4.6 วัดและประเมินผลตามสภาพจริง	2	30	0	0	4	32
	4.7 นำข้อมูลหลังการสอนมาแก้ปัญหาผู้เรียน	2	30	0	0	6	30

ตาราง 5 (ต่อ)

		เกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสม					
องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	4 ดีมาก	3 ดี	2 พอใช้	1 ต่ำ	ไม่แสดงความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น
ด้านการเป็นครูพลศึกษาที่ดี							
1. บุคลิกภาพ	1.1 จัดการกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างปฏิบัติงาน	3	29	0	0	4	32
	1.2 จัดการทรงผมและหนวดเคราให้สุภาพเรียบร้อย	1	30	2	0	3	33
	1.3 แต่งกายที่สะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3	33	0	0	0	36
	1.3 มีร่างกายแข็งแรง และมีสัดส่วนที่เหมาะสม	3	30	3	0	0	36
2. มนุษยสัมพันธ์	2.1 วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน	5	31	0	0	0	36
	ควบคุมอารมณ์ได้	33	3	0	0	0	36
	2.2 มีอัธยาศัย ทักทายผู้อื่นเป็นประจำ	5	31	0	0	3	33
	2.3 มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น	34	6	0	0	0	36
	2.4 ใช้คำพูดสุภาพน่าฟัง	34	6	0	0	0	36
	2.5 มีน้ำใจนักกีฬา	30	3	0	0	3	33
3. แบบอย่างในการปฏิบัติตน	3.1 การวางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน	0	36	0	0	0	36
	3.2 ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษ	6	30	0	0	0	36
	3.3 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข	3	33	0	0	0	36
	3.4 ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	2	34	0	0	0	36
	3.5 รู้จักความพอเพียงและไม่สิ้นเปลืองจนเป็นหนี้สิน	0	2	20	0	14	22

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	เกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสม					
		4 ดีมาก	3 ดี	2 พอใช้	1 ต่ำ	ไม่แสดงความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น
4. แบบอย่างในการปฏิบัติงาน	4.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา	33	3	0	0	0	36
	4.2 ตรงต่อเวลา	2	34	0	0	0	36
	4.3 อุตุนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	2	35	0	0	0	36
	4.4 อุทิศตนและเสียสละเวลา	2	34	0	0	0	36
	4.5 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	3	33	0	0	0	36
	4.6 มีภาวะผู้นำ ใช้หลักยุดิธรรมและประชาธิปไตย	30	2	0	0	4	32
	4.7 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียม	34	2	0	0	0	36
	4.8 ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก	30	3	0	0	3	33
	4.9 ให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคน	16	11	0	0	9	27
5. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพพลศึกษา	5.1 การอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพพลศึกษา	2	30	0	0	4	32
	5.2 การศึกษาดูงานหรือประชุมสัมมนา	2	30	0	0	4	32
	5.3 การสร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการ	2	30	0	0	4	32
	5.4 การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนพลศึกษา	0	29	1	0	7	29

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นตัวชี้วัด	เกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสม					
		4 ดีมาก	3 ดี	2 พอใช้	1 ต่ำ	ไม่แสดงความคิดเห็น	คะแนนความคิดเห็น
ด้านการเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้							
1. ความรู้เชิงวัฒนธรรมท้องถิ่น	1.1 ความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น	35	1	0	0	0	36
	1.2 ความรู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา	35	1	0	0	0	36
2. บุรณาการวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	2.1 การสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น	0	2	27	0	7	29
	2.2 การจัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดี	0	6	30	0	0	36
	2.3 การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมการเล่นท้องถิ่น	0	1	28	0	7	29
	2.4 ทักษะความปลอดภัยในชีวิตและป้องกันตัว	0	7	15	0	14	22

จากตาราง 5 พบว่า เกณฑ์สมรรถนะที่มีคะแนนความคิดเห็นระหว่าง 33-36 คะแนน ซึ่งมีความสำคัญระดับมากที่สุด คือ พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ถูกต้อง, สื่อสารภาษาอังกฤษชีวิตประจำวัน, ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติงานและศึกษาเรียนรู้, วิเคราะห์หลักสูตรและทำแผนจัดการเรียนรู้, ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, สอดแทรก คุณธรรม ค่านิยมที่ดีระหว่างสอน, มีร่างกายแข็งแรงและสัดส่วนที่เหมาะสม, จัดการผมและหวดเคราให้สุภาพเรียบร้อย, ควบคุมอารมณ์ได้, มีธรรมาศัย ทักทายผู้อื่นเป็นประจำ, มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น, ใช้คำพูดสุภาพน่าฟัง, มีน้ำใจนักกีฬา, วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน, ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษ, การไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข, ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ, มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา, ตรงต่อเวลาเป็นประจำ, อดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย, อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและผู้เรียน, มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน, ปกครองโดยใช้หลักคุณธรรมและประชาธิปไตย, รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน, ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก, รู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น, รู้เกี่ยวกับควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา, จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดี เกณฑ์สมรรถนะที่มีคะแนนความคิดเห็นระหว่าง 21-24 คะแนน ซึ่งมี

ความสำคัญระดับน้อย คือ รู้จักความพอเพียงไม่สิ้นเปลืองจนเป็นหนี้สิน และทักษะการป้องกันตัว เพื่อความปลอดภัยในชีวิต

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มีดังนี้

2.1 ผลการสร้างตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 6 ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์
กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา		สมรรถนะ
1.1 ความสามารถในวิชาชีพพื้นฐาน	1.1.1 ใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารได้ถูกต้อง	4(ดีมาก)
	1.1.2 ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน	2(พอใช้)
	1.1.3 ใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับปฏิบัติงาน	3(ดี)
1.2 ความสามารถในการในวิชาชีพพลศึกษา	1.2.1 ปฏิบัติทักษะในเนื้อหาสาระวิชาที่จัดการเรียนรู้	3(ดี)
	1.2.2 ตัดสินกีฬาในกิจกรรมที่จัดการเรียนรู้	3(ดี)
	1.2.3 จัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน	3(ดี)
	1.2.4 ฝึกสอนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้นักเรียนที่สนใจ	3(ดี)
	1.2.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายหรือบรรดิกการพลศึกษา	3(ดี)
1.3 การทำแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	1.3.1 วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	4(ดีมาก)
	1.3.2 ศึกษาผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลที่เป็นมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษา	3(ดี)
	1.3.3 ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้พลศึกษา	4(ดีมาก)
	1.3.4 การจัดเนื้อหาสาระให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	3(ดี)
	1.3.5 จัดการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3(ดี)
	1.3.6 บูรณาการเนื้อหาสาระวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น	3(ดี)
	1.3.7 ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอนและผู้เรียน	3(ดี)
	1.3.8 ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยใช้ความร่วมมือจากผู้ปกครอง	2(พอใช้)
	1.3.9 วัดและประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาเพื่อพัฒนาและตัดสินผล	4(ดีมาก)
	1.3.10 ใช้เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาตามสภาพจริง	4(ดีมาก)
1.4 การจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียน	1.4.1 จัดเตรียมสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษา	3(ดี)
	1.4.2 สอนวิชาพลศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	3(ดี)
	1.4.3 ใช้วิธีสอน พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3(ดี)
	1.4.4 สอดแทรก คุณธรรมโดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษา	3(ดี)
	1.4.5 ใช้เวลาจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้เหมาะสม	3(ดี)
	1.4.6 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อนและหลังสอน	3(ดี)
	1.4.7 นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาแก้ปัญหาผู้เรียน	3(ดี)

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ		ตัวชี้วัด	เกณฑ์
กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี			สมรรถนะ
บุคลิกภาพ	2.1	2.1.1 จัดการกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงาน	3(ดี)
		2.1.2 จัดการผมและหนวดเคราให้สุภาพเรียบร้อย	3(ดี)
		2.1.3 แต่งกายที่สะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3(ดี)
		2.1.4 มีร่างกายแข็งแรง และมีสัดส่วนรูปร่างเหมาะสม	3(ดี)
มนุษยสัมพันธ์	2.2	2.2.1 วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน	3(ดี)
		2.2.2 ควบคุมอารมณ์	4(ดีมาก)
		2.2.3 มีอัธยาศัย ทักทายผู้อื่น	3(ดี)
		2.2.4 มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น	4(ดีมาก)
		2.2.5 ใช้คำพูดสุภาพน่าฟัง	4(ดีมาก)
		2.2.6 มีน้ำใจนักกีฬา	4(ดีมาก)
แบบอย่างในการปฏิบัติตน	2.3	2.3.1 วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน	4(ดีมาก)
		2.3.2 ไม่เสเพลสิ่งเสพติดให้โทษ	3(ดี)
		2.3.3 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข	3(ดี)
		2.3.4 ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	3(ดี)
แบบอย่างในการปฏิบัติงาน	2.4	2.4.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา	4(ดีมาก)
		2.4.2 ตรงต่อเวลา	3(ดี)
		2.4.3 อดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	3(ดี)
		2.4.4 อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและนักเรียน	3(ดี)
		2.4.5 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	3(ดี)
		2.4.6 ปกครองโดยใช้หลักคุณธรรมและประชาธิปไตย	4(ดีมาก)
		2.4.7 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน	4(ดีมาก)
		2.4.8 ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก	4(ดีมาก)
การพัฒนาตนเองในวิชาชีพพลศึกษา	2.5	2.5.1 อบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพพลศึกษา	3(ดี)
		2.5.2 ศึกษาดูงานหรือประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง	3(ดี)
		2.5.3 สร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการในวิชาชีพครูพลศึกษา	3(ดี)
		2.5.4 ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนพลศึกษาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน	3(ดี)
กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้			
3.1 ความรู้เชิงวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.1.1	มีความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น	4(ดีมาก)
	3.1.2	มีความรู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา	4(ดีมาก)
3.2 บูรณาการวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	3.2.1	สื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น	2(พอใช้)
	3.2.2	จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างความเข้าใจอันดี หรืออยู่ร่วมกันอย่างสันติ	2(พอใช้)
	3.2.3	ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมโดยนำภูมิปัญญา การละเล่นท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน	2(พอใช้)

จากตาราง 6 ตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จำนวน 3 กลุ่มสมรรถนะ 11 องค์ประกอบ 56 ตัวชี้วัด คือ กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 25 ตัวชี้วัด กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี มีจำนวน 5 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน 2 องค์ประกอบ 5 ตัวชี้วัด

ส่วนเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษามีเกณฑ์สมรรถนะระดับดี 18 ตัวชี้วัด รองลงมา เป็นเกณฑ์สมรรถนะระดับดีมาก 5 ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะระดับพอใช้ 2 ตัวชี้วัดตามลำดับ กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี มีเกณฑ์สมรรถนะระดับดี 17 ตัวชี้วัด รองลงมา เป็นเกณฑ์สมรรถนะระดับดีมาก 7 ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะระดับพอใช้ 1 ตัวชี้วัดตามลำดับ และ การเป็นครูพลศึกษาที่ดี มีตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะระดับดีมาก 2 ตัวชี้วัด รองลงมา เป็นเกณฑ์สมรรถนะระดับพอใช้ 3 ตัวชี้วัดตามลำดับ

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะที่สร้างขึ้นไปขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 นักวิชาการสาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 9 คน และกลุ่มที่ 2 ครูพลศึกษา โดยพิจารณา 3 ประเด็น คือ 1.ความถูกต้อง 2.ความเหมาะสม และ 3.ความเป็นประโยชน์ของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) จากนั้นจะนำข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาฉันทามติ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย มากกว่า 3.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่ามีฉันทามติ และปรับปรุงแก้ไขตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ มีผลการวิจัยดังนี้

ตาราง 7 คุณภาพของตัวชี้วัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n=16)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	คุณภาพตัวชี้วัดสมรรถนะ								
		ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา										
1.1 ความสามารถ ในวิชาชีพพื้นฐาน	1.1.1	4.38	.69	มาก	4.00	.59	มาก	4.88	.32	มาก
	1.1.2	4.00	.59	มาก	4.44	.78	มาก	4.44	.61	มาก
	1.1.3	4.44	.78	มาก	4.88	.32	มาก	4.44	.61	มาก
1.2 ความสามารถ ในวิชาชีพพลศึกษา	1.2.1	4.77	.42	มาก	4.83	.38	มาก	4.88	.32	มาก
	1.2.2	4.72	.46	มาก	4.50	.61	มาก	4.77	.42	มาก
	1.2.3	4.61	.50	มาก	4.77	.42	มาก	4.94	.23	มาก
	1.2.4	4.38	.50	มาก	4.27	.57	มาก	4.61	.50	มาก
	1.2.5	4.27	.57	มาก	4.16	.61	มาก	4.33	.48	มาก
	1.3.1	4.72	.46	มาก	4.27	.57	มาก	4.66	.48	มาก
	1.3.2	4.38	.50	มาก	4.77	.42	มาก	4.44	.61	มาก
1.3 การทำแผน การจัดการเรียนรู้ พลศึกษา	1.3.3	4.83	.38	มาก	4.66	.68	มาก	4.61	.50	มาก
	1.3.4	4.77	.42	มาก	4.66	.48	มาก	4.66	.59	มาก
	1.3.5	4.72	.46	มาก	4.22	.54	มาก	4.88	.32	มาก
	1.3.7	4.22	.42	มาก	4.72	.46	มาก	4.44	.61	มาก
	1.3.8	4.77	.42	มาก	3.88	.67	มาก	4.50	.51	มาก
	1.3.9	4.16	.51	มาก	4.44	.51	มาก	4.11	.58	มาก
	1.3.10	4.61	.50	มาก	4.66	.59	มาก	4.72	.46	มาก
	กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี									
2.1 บุคลิกภาพ	2.1.1	4.88	.32	มาก	4.55	.51	มาก	4.27	.66	มาก
	2.1.2	4.61	.50	มาก	4.77	.42	มาก	4.27	.66	มาก
	2.1.3	4.83	.38	มาก	4.72	.57	มาก	4.55	.51	มาก
	2.1.4	4.72	.46	มาก	4.83	.38	มาก	4.83	.38	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	คุณภาพตัวชี้วัดสมรรถนะ								
		ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.2 มนุษย์สัมพันธ์	2.2.1	4.88	.32	มาก	4.88	.32	มาก	4.66	.48	มาก
	2.2.2	4.88	.32	มาก	4.88	.32	มาก	4.55	.51	มาก
	2.2.3	4.88	.32	มาก	4.55	.51	มาก	4.83	.38	มาก
	2.2.4	4.61	.46	มาก	4.83	.38	มาก	4.94	.23	มาก
	2.2.5	4.77	.42	มาก	4.94	.23	มาก	4.88	.32	มาก
	2.2.6	5.00	.34	มาก	4.61	.50	มาก	4.88	.32	มาก
2.3 แบบอย่าง ในการปฏิบัติตน	2.3.1	4.66	.50	มาก	4.55	.51	มาก	4.88	.32	มาก
	2.3.2	4.66	.50	มาก	4.88	.32	มาก	4.72	.46	มาก
	2.3.3	4.88	.32	มาก	4.94	.23	มาก	4.88	.32	มาก
	2.3.4	4.88	.32	มาก	4.44	.85	มาก	4.66	.48	มาก
2.4 แบบอย่าง ในการปฏิบัติงาน	2.4.1	4.72	.46	มาก	4.50	.85	มาก	4.55	.51	มาก
	2.4.2	4.72	.46	มาก	4.88	.32	มาก	4.72	.46	มาก
	2.4.3	4.88	.32	มาก	4.72	.46	มาก	4.94	.23	มาก
	2.4.4	4.55	.51	มาก	4.94	.23	มาก	4.94	.23	มาก
	2.4.5	4.94	.23	มาก	4.94	.23	มาก	4.72	.46	มาก
	2.4.6	4.94	.23	มาก	4.88	.32	มาก	4.44	.85	มาก
	2.4.7	4.88	.32	มาก	4.88	.32	มาก	4.94	.23	มาก
	2.4.8	4.88	.32	มาก	4.66	.59	มาก	4.61	.60	มาก
2.5 การพัฒนา ตนเองในวิชาชีพ พลศึกษา	2.5.1	4.61	.50	มาก	4.55	.61	มาก	4.88	.32	มาก
	2.5.2	4.72	.57	มาก	4.44	.70	มาก	4.77	.54	มาก
	2.5.3	4.55	.61	มาก	4.38	.69	มาก	4.77	.42	มาก
	2.5.4	4.55	.615	มาก	4.50	.70	มาก	4.66	.48	มาก
กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้										
3.1 ความรู้เชิง วัฒนธรรมท้องถิ่น	3.1.1	4.61	.607	มาก	4.33	.76	มาก	4.66	.48	มาก
	3.1.2	4.61	.60	มาก	4.50	.70	มาก	4.61	.50	มาก
3.2 บุรณการ วัฒนธรรมกับการจัด การเรียนรู้พลศึกษา	3.2.1	4.16	.98	มาก	4.27	.95	มาก	4.66	.59	มาก
	3.2.2	4.16	.98	มาก	4.55	.61	มาก	4.44	.61	มาก
	3.2.3	4.55	.61	มาก	4.55	.61	มาก	4.38	.91	มาก

ตาราง 8 คุณภาพของเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n=16)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับเกณฑ์	คุณภาพเกณฑ์สมรรถนะ								
			ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา											
1.1 ความสามารถในวิชาชีพพื้นฐาน	1.1.1	4(ดีมาก)	4.16	.51	มาก	4.27	.66	มาก	4.27	.66	มาก
	1.1.2	3(ดี)	4.33	.59	มาก	4.00	.59	มาก	4.38	.60	มาก
	1.1.3	3(ดี)	4.83	.38	มาก	4.44	.78	มาก	4.55	.51	มาก
1.2 ความสามารถในวิชาชีพพลศึกษา	1.2.1	3(ดี)	4.88	.32	มาก	4.83	.38	มาก	4.88	.32	มาก
	1.2.2	3(ดี)	4.83	.38	มาก	4.50	.61	มาก	4.77	.42	มาก
	1.2.3	3(ดี)	4.88	.32	มาก	4.77	.42	มาก	4.94	.23	มาก
	1.2.4	3(ดี)	4.50	.51	มาก	4.27	.57	มาก	4.61	.50	มาก
	1.2.5	3(ดี)	4.16	.51	มาก	4.16	.61	มาก	4.33	.48	มาก
1.3 การทำแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	1.3.1	4(ดีมาก)	4.6	.50	มาก	4.61	.50	มาก	4.66	.48	มาก
	1.3.2	4(ดีมาก)	4.38	.50	มาก	4.27	.57	มาก	4.44	.61	มาก
	1.3.3	4(ดีมาก)	4.50	.51	มาก	4.77	.42	มาก	4.61	.50	มาก
	1.3.4	4(ดีมาก)	4.77	.42	มาก	4.66	.68	มาก	4.66	.59	มาก
	1.3.5	3(ดี)	4.88	.32	มาก	4.66	.68	มาก	4.88	.32	มาก
	1.3.7	3(ดี)	4.33	.48	มาก	4.22	.48	มาก	4.44	.61	มาก
	1.3.8	3(ดี)	4.44	.61	มาก	4.72	.54	มาก	4.50	.51	มาก
	1.3.9	2(พอใช้)	4.50	.61	มาก	3.88	.46	มาก	4.11	.58	มาก
13.10	4(ดีมาก)	4.50	.61	มาก	4.44	.67	มาก	4.72	.46	มาก	
กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี											
2.1 บุคลิกภาพ	2.1.1	3(ดี)	4.83	.38	มาก	4.88	.32	มาก	4.83	.38	มาก
	2.1.2	3(ดี)	4.61	.50	มาก	4.55	.51	มาก	4.66	.48	มาก
	2.1.3	3(ดี)	4.88	.32	มาก	4.77	.42	มาก	4.55	.51	มาก
	2.1.4	3(ดี)	4.88	.32	มาก	4.72	.46	มาก	4.83	.38	มาก
2.2 มนุษยสัมพันธ์	2.2.1	3(ดี)	4.83	.38	มาก	4.83	.38	มาก	4.94	.23	มาก
	2.2.2	4(ดีมาก)	4.83	.38	มาก	4.88	.32	มาก	4.88	.32	มาก
	2.2.3	3(ดี)	4.88	.32	มาก	4.88	.32	มาก	4.88	.32	มาก
	2.2.4	4(ดีมาก)	4.72	.46	มาก	4.55	.51	มาก	4.88	.32	มาก
	2.2.5	4(ดีมา	4.94	.23	มาก	4.83	.38	มาก	4.72	.46	มาก
	2.2.6	4(ดีมาก)	4.83	.38	มาก	4.94	.23	มาก	4.88	.32	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับเกณฑ์	คุณภาพเกณฑ์สมรรถนะ								
			ความถูกต้อง			ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
			$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.3 แบบ	2.3.1	4(ดีมาก)	4.61	.50	มาก	4.61	.50	มาก	4.66	.48	มาก
อย่างในการ	2.3.2	3(ดี)	4.61	.50	มาก	4.55	.51	มาก	4.55	.51	มาก
ปฏิบัติตน	2.3.3	3(ดี)	4.88	.32	มาก	4.88	.32	มาก	4.72	.46	มาก
	2.3.4	3(ดี)	5.00	.00	มาก	4.94	.23	มาก	4.94	.23	มาก
2.4 แบบ	2.4.1	3(ดี)	4.72	.46	มาก	4.44	.85	มาก	4.94	.23	มาก
อย่างในการ	2.4.2	4(ดีมาก)	4.88	.32	มาก	4.50	.85	มาก	4.72	.46	มาก
ปฏิบัติงาน	2.4.3	4(ดีมาก)	4.94	.23	มาก	4.88	.32	มาก	4.44	.85	มาก
	2.4.4	4(ดีมาก)	4.94	.23	มาก	4.72	.46	มาก	4.94	.23	มาก
	2.4.5	4(ดีมาก)	4.94	.23	มาก	4.94	.23	มาก	4.61	.60	มาก
	2.4.6	4(ดีมาก)	4.77	.42	มาก	4.94	.23	มาก	4.88	.32	มาก
	2.4.7	4(ดีมาก)	4.72	.46	มาก	4.88	.32	มาก	4.77	.54	มาก
	2.4.8	3(ดี)	4.61	.57	มาก	4.61	.50	มาก	4.77	.42	มาก
2.5 การ	2.5.1	3(ดี)	4.66	.59	มาก	4.88	.32	มาก	4.66	.48	มาก
พัฒนาตนเอง	2.5.2	3(ดี)	4.50	.61	มาก	4.66	.59	มาก	4.66	.48	มาก
ในวิชาชีพ	2.5.3	3(ดี)	4.61	.60	มาก	4.55	.61	มาก	4.61	.50	มาก
พลศึกษา	2.5.4	3(ดี)	4.61	.50	มาก	4.44	.70	มาก	4.66	.59	มาก
กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้											
3.1 ความรู้	3.1.1	4(ดีมาก)	4.44	.70	มาก	4.50	.70	มาก	4.44	.61	มาก
เชิงวัฒนธรรม	3.1.2	4(ดีมาก)	4.66	.76	มาก	4.33	.76	มาก	4.38	.91	มาก
ท้องถิ่น											
3.2 การ	3.2.1	2(พอใช้)	4.50	.92	มาก	4.50	.70	มาก	4.55	.61	มาก
บูรณาการ	3.2.2	2(พอใช้)	4.72	.57	มาก	4.27	.95	มาก	4.55	.78	มาก
วัฒนธรรม	3.2.3	2(พอใช้)	4.44	.70	มาก	4.55	.78	มาก	4.44	.61	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะในด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ ทุกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่ามีฉันทามติ แสดงว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์คุณภาพ

และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพ องค์ประกอบที่ 6 มนุษย์สัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 7 แบบอย่างในการปฏิบัติตนและองค์ประกอบที่ 8 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.3 ผลการตรวจสอบเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

การตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ทั้งรายข้อ (Item Content Validity Index : I-CVI) และรายฉบับ Content Validity for scale : S-CVI) มีผลดังนี้

ตาราง 9 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (n=7)

องค์ประกอบ	ตัว ชี้วัด	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							I-CVI
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	
กลุ่มสมรรถนะที่ การจัดการเรียนรู้พลศึกษา									
1.1 ความสามารถ ในวิชาชีพพื้นฐาน	1.1.1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1
	1.1.2	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	0.86
	1.1.3	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
1.2 ความสามารถ ในวิชาชีพพลศึกษา	1.2.1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	1.2.2	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
	1.2.3	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
	1.2.4	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1
	1.2.5	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
1.3 การทำแผน การจัดการเรียนรู้ พลศึกษา	1.3.1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	1.3.2	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
	1.3.3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1
	1.3.4	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
	1.3.5	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1
	1.3.6	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
	1.3.7	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	1
	1.3.8	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
	1.3.9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1
	1.3.10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
1.4 การจัด การเรียนรู้ พลศึกษา ในชั้นเรียน	1.4.1	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
	1.4.2	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1
	1.4.3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	1.4.4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	1.4.5	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1
	1.4.6	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
	1.4.7	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	1

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัว ชี้วัด	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ							I-CVI
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	4	5	6	7	
กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี									
2.1 บุคลิกภาพ	2.1.1	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	1
	2.1.2	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.1.3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1
	2.1.4	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	1
2.2 มนุษย์สัมพันธ์	2.2.1	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
	2.2.2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.2.3	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.2.4	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
	2.2.5	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
	2.2.6	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	1
2.3 แบบอย่างในการ ปฏิบัติตน	2.3.1	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.3.2	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.3.3	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
	2.3.4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
2.4 แบบอย่างในการ ปฏิบัติงาน	2.4.1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.4.2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.4.3	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
	2.4.4	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	1
	2.4.5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.4.6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1
	2.4.7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
	2.4.8	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	0.86
2.5 การพัฒนาตนเอง ในวิชาชีพ พลศึกษา	2.5.1	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
	2.5.2	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
	2.5.3	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	1
กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้									
3.1 ความรู้เชิง วัฒนธรรมท้องถิ่น	3.1.1	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	1
	3.1.2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1
3.2 การบูรณาการ วัฒนธรรมกับ การจัดการเรียนรู้ พลศึกษา	3.2.1	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	0.86
	3.2.2	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	0.86
	3.2.3	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	0.86
S-CVI รวมทั้งฉบับ				0.98					

จากตาราง 9 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) พบว่า แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Item Content Validity Index : I - CVI) มีค่าเท่ากับ 1 ในเกือบทุกตัวชี้วัด ยกเว้นตัวชี้วัดที่ 1.1.2, 2.4.8, 3.2.1, 3.2.2 ซึ่งมีค่า I - CVI เท่ากับ 0.86 และเมื่อพิจารณา รวมทั้งฉบับ พบว่า มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity for scale : S - CVI) เท่ากับ 0.98 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้เนื่องจากมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (I - CVI และ S - CVI มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80)

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้

เป็นการดำเนินการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะไปใช้ในสถานการณ์ โดยการจัดทำประชาพิจารณ์แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้นโดยจัดทำประชาพิจารณ์ปรับปรุงแก้ไขสรุปนำเสนอ แบบวัดและเกณฑ์ฉบับสมบูรณ์รวมทั้งร่วมกันทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติในการนำไปใช้ต่อไป มีผลการวิจัยแบ่ง 2 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลทดลองใช้แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะที่สร้างขึ้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการที่ได้นำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้น ไปทดลองใช้โดยให้ครูพลศึกษาจำนวน 45 คน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดยะลา 15 คน ปัตตานี 15 คน นราธิวาส 15 คน ได้ประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานของโรงเรียนได้เป็นผู้ประเมินครูพลศึกษา และจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของแบบวัดโดย พิจารณาค่าความเป็นปรนัย และจากนั้นทำการวิเคราะห์ผลการประเมินการสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1.1 ความเป็นปรนัยของแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของผลการประเมินสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับ
มัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ตนเองกับ หัวหน้างาน	ตนเองกับ ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน กับผู้บริหาร สถานศึกษา
กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา				
1.1 ความสามารถ ในวิชาชีพพื้นฐาน	1.1.1	1.00	1.00	1.00
	1.1.2	0.89	0.83	0.90
	1.1.3	0.89	0.80	0.90
1.2 ความสามารถ ในวิชาชีพ พลศึกษา	1.2.1	1.00	1.00	1.00
	1.2.2	1.00	1.00	1.00
	1.2.3	0.85	0.85	1.00
	1.2.4	0.82	0.82	1.00
	1.2.5	1.00	1.00	1.00
1.3 การทำแผนการจัดการ เรียนรู้ พลศึกษา	1.3.1	0.94	0.94	1.00
	1.3.2	1.00	0.93	1.00
	1.3.3	0.86	0.86	0.82
	1.3.4	0.94	0.97	0.97
	1.3.5	0.90	1.00	0.90
	1.3.6	0.87	1.00	0.90
	1.3.7	1.00	1.00	1.00
	1.3.8	1.00	1.00	1.00
	1.3.9	0.90	1.00	1.00
	1.3.10	1.00	0.84	0.84
1.4 การจัดการ เรียนรู้พลศึกษา ในชั้นเรียน	1.4.1	0.90	0.90	0.84
	1.4.2	1.00	1.00	1.00
	1.4.3	1.00	1.00	1.00
	1.4.4	1.00	1.00	1.00
	1.4.5	0.83	0.83	1.00
	1.4.6	0.87	0.87	1.00
	1.4.7	1.00	1.00	1.00

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ตนเองกับ หัวหน้างาน	ตนเองกับ ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน กับผู้บริหาร สถานศึกษา
กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี				
2.1 บุคลิกภาพ	2.1.1	1.00	1.00	1.00
	2.1.2	1.00	1.00	1.00
	2.1.3	1.00	1.00	1.00
	2.1.4	1.00	1.00	1.00
2.2 มนุษยสัมพันธ์	2.2.1	0.83	0.81	0.86
	2.2.2	1.00	0.94	0.94
	2.2.3	1.00	1.00	1.00
	2.2.4	1.00	1.00	1.00
	2.2.5	1.00	1.00	1.00
	2.2.6	0.88	0.84	1.00
2.3 แบบอย่าง ในการปฏิบัติตน	2.3.1	1.00	0.92	1.00
	2.3.2	1.00	0.97	0.96
	2.3.3	1.00	1.00	1.00
	2.3.4	1.00	1.00	0.90
2.4 แบบอย่าง ในการปฏิบัติงาน	2.4.1	1.00	1.00	1.00
	2.4.2	1.00	0.89	0.94
	2.4.3	1.00	1.00	1.00
	2.4.4	1.00	1.00	1.00
	2.4.5	1.00	1.00	1.00
	2.4.6	0.93	0.93	1.00
	2.4.7	0.88	0.88	1.00
	2.4.8	1.00	0.95	0.95
2.5 การพัฒนา	2.5.1	1.00	0.90	0.90
ตนเองใน	2.5.2	1.00	1.00	1.00
วิชาชีพ	2.5.3	1.00	1.00	1.00
พลศึกษา	2.5.4	1.00	1.00	1.00

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ตนเองกับ หัวหน้างาน	ตนเองกับ ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน กับผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้				
3.1 ความรู้เชิงวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.1.1	1.00	0.94	0.94
	3.1.2	1.00	1.00	1.00
3.2 บุรณาการวัฒนธรรมกับ	3.2.1	1.00	1.00	1.00
	3.2.2	0.93	1.00	0.93
การจัดการเรียนรู้พลศึกษา	3.2.3	1.00	0.94	0.94

จากตาราง 10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์กันในกลุ่มผู้ประเมินตนเองกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ระหว่างผู้ประเมินตนเองกับผู้บริหารสถานศึกษา และระหว่างหัวหน้ากลุ่มสาระกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า 0.80 ทุกตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่า ทุกตัวชี้วัดมีความเป็นปรนัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าความสัมพันธ์ สูงสุด 1.00 เท่ากันทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1.1.1 ทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร 1.2.1 ปฏิบัติทักษะในเนื้อหาสาระวิชาที่จัดการเรียนรู้ 1.2.2 ตัดสินกีฬาในกิจกรรมที่จัดการเรียนรู้ 1.2.5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายหรือบรรดิกการพลศึกษา 1.3.7 ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอนและผู้เรียน 1.3.8 ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยใช้ความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชน 1.4.3 ใช้วิธีสอน พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4.7 นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาแก้ปัญหาผู้เรียน 2.1.1 จัดการกลืนที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงาน 2.1.2 จัดการผมและหวดเคราให้สุภาพเรียบร้อย 2.1.3 การแต่งกายที่สะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 2.1.4 มีร่างกายแข็งแรง และมีสัดส่วนรูปร่างเหมาะสม 2.2.3 มีอหยาตัย ทักทายผู้อื่น 2.2.4 มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น 2.2.5 ใช้คำพูดสุภาพน่าฟัง 2.3.3 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข 2.3.4 ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ 2.5.2 ศึกษาดูงานหรือประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองหรือวิชาชีพครูพลศึกษา 2.5.3 สร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการในวิชาชีพครูพลศึกษา 2.5.4 ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนพลศึกษาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน 3.1.2 ความรู้เกี่ยวกับขอควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา และ 3.2.1 สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่น

3.1.2 อำนาจจำแนกของแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ (n=135)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	Z	Sig.	แปลผล
กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา				
1.1 ความสามารถ ในวิชาชีพพื้นฐาน	1.1.1	6.63*	<.01	จำแนกได้
	1.1.2	6.40*	<.01	จำแนกได้
	1.1.3	6.02*	<.01	จำแนกได้
1.2 ความสามารถ ในวิชาชีพพลศึกษา	1.2.1	6.63*	<.01	จำแนกได้
	1.2.2	6.63*	<.01	จำแนกได้
	1.2.3	6.40*	<.01	จำแนกได้
	1.2.4	6.30*	<.01	จำแนกได้
	1.2.5	6.63*	<.01	จำแนกได้
1.3 การทำแผนการ จัดการเรียนรู้พลศึกษา	1.3.1	6.55*	<.01	จำแนกได้
	1.3.2	5.03*	<.01	จำแนกได้
	1.3.3	5.25*	<.01	จำแนกได้
	1.3.4	5.87*	<.01	จำแนกได้
	1.3.5	6.62*	<.01	จำแนกได้
	1.3.6	3.43*	<.01	จำแนกได้
	1.3.7	6.63*	<.01	จำแนกได้
	1.3.8	6.63*	<.01	จำแนกได้
	1.3.9	6.57*	<.01	จำแนกได้
	1.3.10	6.56*	<.01	จำแนกได้
1.4 การจัดการเรียนรู้ พลศึกษาในชั้นเรียน	1.4.1	6.28*	<.01	จำแนกได้
	1.4.2	6.63*	<.01	จำแนกได้
	1.4.3	6.63*	<.01	จำแนกได้
	1.4.4	6.63*	<.01	จำแนกได้
	1.4.5	6.40*	<.01	จำแนกได้
	1.4.6	6.48*	<.01	จำแนกได้
	1.4.7	6.63*	<.01	จำแนกได้

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	Z	Sig.	แปลผล
กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี				
2.1 บุคลิกภาพ	2.1.1	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.1.2	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.1.3	6.40*	<.01	จำแนกได้
	2.1.4	6.30*	<.01	จำแนกได้
2.2 มนุษย์สัมพันธ์	2.2.1	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.2.2	6.55*	<.01	จำแนกได้
	2.2.3	5.03*	<.01	จำแนกได้
	2.2.4	5.25*	<.01	จำแนกได้
	2.2.5	5.87*	<.01	จำแนกได้
	2.2.6	6.62*	<.01	จำแนกได้
2.3 แบบอย่าง ในการปฏิบัติตน	2.3.1	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.3.2	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.3.3	2.36*	<.01	จำแนกได้
	2.3.4	5.80*	<.01	จำแนกได้
2.4 แบบอย่าง ในการปฏิบัติงาน	2.4.1	6.25*	<.01	จำแนกได้
	2.4.2	6.56*	<.01	จำแนกได้
	2.4.3	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.4.4	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.4.5	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.4.6	6.62*	<.01	จำแนกได้
	2.4.7	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.4.8	6.63*	<.01	จำแนกได้
2.5 การพัฒนาตนเอง ในวิชาชีพ พลศึกษา	2.5.1	6.48*	<.01	จำแนกได้
	2.5.2	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.5.3	6.63*	<.01	จำแนกได้
	2.5.4	2.44*	<.01	จำแนกได้

ตาราง 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	Z	Sig.	แปลผล
กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้				
3.1 ความรู้เชิงวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.1.1	6.55*	<.01	จำแนกได้
3.2 การบูรณาการวัฒนธรรมกับ	3.1.2	6.63*	<.01	จำแนกได้
การจัดการเรียนรู้	3.2.1	6.57*	<.01	จำแนกได้
พลศึกษา	3.2.2	6.58*	<.01	จำแนกได้
	3.2.3	6.61*	<.01	จำแนกได้

*กำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าอำนาจจำแนกอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่าแบบวัดที่สร้างขึ้นสามารถจำแนกผู้รับการประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีสมรรถนะสูงกับกลุ่มที่มีสมรรถนะต่ำได้

ตาราง 12 ผลการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
(n= 45)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ยะลา		ปัตตานี		นราธิวาส		ค่าเฉลี่ย	
		(n= 15)		(n= 15)		(n= 15)		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา									
1.1 ความสามารถ	1.1.1	3.87	.35	3.60	.50	3.73	.46	3.73	.44
ในวิชาชีพพื้นฐาน	1.1.2	2.62	.47	2.56	.50	2.73	.47	2.64	.47
	1.1.3	3.20	.41	3.36	.51	3.38	.63	3.31	.52
1.2 ความสามารถ	1.2.1	3.20	.41	3.13	.35	3.20	.41	3.18	.39
ในวิชาชีพพลศึกษา	1.2.2	3.20	.41	3.13	.35	3.20	.41	3.18	.39
	1.2.3	3.87	.35	3.67	.49	3.67	.44	3.73	.43
	1.2.4	2.76	.68	2.78	.59	2.98	.61	2.84	.62
	1.2.5	3.20	.41	3.12	.35	3.20	.41	3.18	.39
1.3 การทำแผนการ	1.3.1	3.80	.41	3.67	.49	3.78	.41	3.75	.43
จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	1.3.2	3.11	.48	2.80	.41	2.98	.61	2.96	.34
	1.3.3	3.91	.27	3.93	.26	3.91	.27	3.92	.26
	1.3.4	3.37	.49	2.87	.64	3.16	.52	3.13	.58
	1.3.5	3.20	.41	3.18	.38	3.20	.41	3.19	.40
	1.3.6	3.13	.35	3.11	.48	3.04	.28	3.10	.37
	1.3.7	3.13	.35	3.33	.49	3.27	.46	3.24	.43
	1.3.8	2.93	.26	3.11	.48	2.73	.46	2.93	.40
	1.3.9	3.16	.35	3.33	.49	3.42	.50	3.30	.45
	1.3.10	3.13	.35	3.33	.49	3.27	.40	3.24	.42
	1.4 การจัดการเรียนรู้	1.4.1	3.80	.41	3.67	.49	3.69	.44	3.72
พลศึกษาในชั้นเรียน	1.4.2	3.80	.41	3.67	.49	3.53	.52	3.67	.48
	1.4.3	3.20	.41	3.33	.49	3.11	.48	3.22	.46
	1.4.4	2.93	.26	3.11	.48	3.13	.42	3.06	.39
	1.4.5	3.27	.46	3.40	.46	3.07	.26	3.24	.42
	1.4.6	3.27	.45	3.38	.47	3.07	.26	3.24	.42
	1.4.7	3.20	.41	3.13	.35	2.98	.39	3.10	.38

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ยะลา		ปัตตานี		นราธิวาส		ค่าเฉลี่ย	
		(n= 15)		(n= 15)		(n= 15)		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี									
2.1 บุคลิกภาพ	2.1.1	3.80	.41	3.87	.35	3.53	.52	3.73	.45
	2.1.2	3.67	.49	3.53	.52	3.33	.49	3.51	.51
	2.1.3	3.20	.41	3.36	.51	3.38	.63	3.31	.52
	2.1.4	2.98	.39	2.93	.26	2.80	.41	2.90	.35
2.2 มนุษยสัมพันธ์	2.2.1	3.69	.44	3.84	.33	3.56	.50	3.70	.44
	2.2.2	3.87	.35	3.67	.49	3.71	.45	3.75	.43
	2.2.3	3.13	.35	3.33	.49	3.40	.51	3.29	.46
	2.2.4	3.87	.35	3.67	.49	3.80	.41	3.78	.42
	2.2.5	3.73	.46	3.87	.35	3.93	.26	3.84	.36
	2.2.6	3.87	.35	3.96	.12	3.73	.46	3.85	.31
2.3 แบบอย่าง ในการปฏิบัติตน	2.3.1	3.87	.35	3.80	.41	3.84	.35	3.84	.37
	2.3.2	3.73	.46	3.47	.52	3.22	.41	3.47	.46
	2.3.3	3.87	.35	3.67	.49	3.53	.52	3.69	.47
	2.3.4	3.84	.35	3.67	.49	3.51	.50	3.67	.46
2.4 แบบอย่าง ในการปฏิบัติงาน	2.4.1	3.93	.26	3.80	.41	3.87	.35	3.87	.34
	2.4.2	3.16	.35	3.33	.49	3.22	.41	3.24	.42
	2.4.3	3.13	.35	3.27	.46	3.20	.41	3.20	.41
	2.4.4	3.07	.46	3.16	.35	3.07	.26	3.10	.36
	2.4.5	3.33	.49	3.07	.29	3.07	.26	3.16	.27
	2.4.6	3.27	.46	3.13	.35	3.36	.48	3.25	.43
	2.4.7	3.93	.26	3.91	.27	3.80	.41	3.88	.31
	2.4.8	3.93	.26	3.33	.49	3.58	.50	3.61	.49
2.5 การพัฒนาตนเอง ในวิชาชีพพลศึกษา	2.5.1	3.13	.35	3.31	.46	3.38	.49	3.27	.44
	2.5.2	3.07	.26	4.27	.46	3.40	.51	3.24	.43
	2.5.3	3.20	.41	3.27	.46	3.07	.29	3.18	.39
	2.5.4	3.27	.46	3.13	.35	2.93	.26	3.11	.38
	3.2.2	2.13	.35	2.31	.46	2.20	.41	2.21	.41
	3.2.3	2.13	.35	2.36	.48	2.20	.41	2.23	.42

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ยะลา		ปัตตานี		นราธิวาส		ค่าเฉลี่ย	
		(n= 15)		(n= 15)		(n= 15)		รวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้									
3.1 ความรู้เชิง	3.1.1	3.16	.35	3.33	.49	3.20	.41	3.23	.42
วัฒนธรรมท้องถิ่น	3.1.2	3.13	.35	3.33	.49	3.40	.51	3.29	.46
3.2 การบูรณาการ	3.2.1	2.13	.35	2.33	.49	2.60	.83	2.36	.61
วัฒนธรรมกับการ	3.2.2	2.13	.35	2.31	.46	2.20	.41	2.21	.41
จัดการเรียนรู้พลศึกษา	3.2.3	2.13	.35	2.36	.48	2.20	.41	2.23	.42
รวม		3.34	.99	3.24	.44	3.12	.44	3.23	.43

จากตาราง 12 ผลการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมทุกจังหวัด (n= 45) เท่ากับ 3.23 (S.D.=.43) ครูพลศึกษาระดับมัธยมจังหวัดยะลา มีค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D.=.99) รองลงมาเป็นจังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ย 3.24 (S.D.=.44) และจังหวัดนราธิวาส มีค่าเฉลี่ย 3.12 (S.D.=.44) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 จังหวัดเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัด 1.3.3 การออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้พลศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.92 (S.D.=.26) รองลงมาเป็นตัวชี้วัด 2.4.7 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=.31) และตัวชี้วัด 2.4.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=.34)

3.2 ผลการประชาสัมพันธ์

จากการประชาสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นผู้ใช้แบบวัด ประกอบด้วย ครูพลศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างาน ซึ่งได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการเป็นรายโรงเรียนจำนวน 30 แห่ง ในเขตจังหวัดยะลา 10 แห่ง จังหวัดปัตตานี 10 แห่ง และจังหวัดนราธิวาส 10 แห่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) เพื่อผู้ใช้แบบวัดได้แสดงความคิดเห็นต่อแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายหลังจากการได้ทดลองใช้ภายในโรงเรียน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผลประชาสัมพันธ์ และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้โดยภาพรวม มีผลสรุปดังตาราง 13

ตาราง 13 สรุปผลการประชาพิจารณาแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขต
จังหวัดชายแดนภาคใต้ (n=135)

ประเด็น	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะ
1. คุณภาพตัวชี้วัด		
1.1 การจัดกลุ่มของ ตัวชี้วัด	- การจัดกลุ่มตัวชี้วัดมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้วัดสมรรถนะ (ร้อยละ 92.56) - มีความครอบคลุมครบทุกองค์ประกอบ (ร้อยละ 90.89) - แต่ละกลุ่มของตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบสมรรถนะ (ร้อยละ 91.26)	- บางกลุ่มมีตัวชี้วัดเยอะเกินไปอาจทำให้ผู้ประเมินรู้สึกเบื่อหน่าย จึงควรให้กระชับมากกว่านี้ (ร้อยละ 16.24)
1.2 ความเหมาะสมของ ตัวชี้วัด	- เนื้อหาของตัวชี้วัดแต่ละข้อมีความชัดเจนตรงประเด็น (ร้อยละ 92.09) - แสดงรายละเอียดปลีกย่อยครบถ้วน (ร้อยละ 95.68)	- บางตัวชี้สามารถรวมกันได้ เพื่อให้การวัดกระชับมากขึ้น (ร้อยละ 16.24)
1.3 ความชัดเจนของ นิยามตัวชี้วัด	- อธิบายนิยามตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจนครอบคลุม และครบถ้วน (ร้อยละ 92.75) - การอธิบายนิยามตัวชี้วัดอย่างละเอียดทำให้ง่ายต่อการเข้าใจ (ร้อยละ 95.82)	- ควรกระชับคำนิยามศัพท์ให้สั้น เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจ (ร้อยละ 20.04)
2. คุณภาพของเกณฑ์		
2.1 ความเหมาะสมของ เกณฑ์การให้คะแนน	- อธิบายได้ชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินสามารถให้คะแนนได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องเป็นไปตามความเป็นจริง (ร้อยละ 90.73) - เกณฑ์การให้คะแนนเหมาะสมตามระดับสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด (ร้อยละ 91.89)	- การกำหนดเกณฑ์การประเมินควรกำหนดการปฏิบัติเป็นจำนวนครั้งเพื่อง่ายต่อการประเมิน (ร้อยละ 18.56)
2.2 ความเหมาะสมของ เกณฑ์สมรรถนะ	- เกณฑ์สมรรถนะมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุม (ร้อยละ 95.82) - แต่ละเกณฑ์มีความเหมาะสมตามระดับความสำคัญ (ร้อยละ 95.82)	- เกณฑ์สมรรถนะบางตัวชี้วัดควรปรับให้ต่ำลงเพราะครูพลศึกษาทำไม่ได้ (ร้อยละ 18.56)

ตาราง 13 (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะ
3. โครงสร้างของแบบวัด	- โครงสร้างแบบวัดมีความครบถ้วน สมบูรณ์ ส่งผลให้ผู้ประเมินสามารถนำไปใช้ประเมินได้จริง (ร้อยละ 90.73)	- ควรจะมีเลขหน้ากำกับ (ร้อยละ 22.16)
3.1 ความครบถ้วนของโครงสร้างแบบวัด		
3.2 ความยากง่ายในการใช้แบบวัด	- มีคำชี้แจงอธิบายอย่างละเอียด มีเกณฑ์การให้คะแนนชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินง่ายต่อการนำไปประเมิน (ร้อยละ 91.26)	- ควรมีช่องสำหรับลงชื่อผู้ประเมินด้วยเพื่อให้ง่ายต่อการนำผลไปวิเคราะห์ (ร้อยละ 24.24)
4. กระบวนการใช้แบบวัด	- คำชี้แจงอธิบายแนวปฏิบัติสำหรับผู้ประเมินแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน ทำให้นำไปใช้ได้ง่าย (ร้อยละ 95.82)	- แยกคำชี้แจงผู้ประเมินตนเอง หัวหน้างานและผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 20.88)
4.1 ความชัดเจนของคำชี้แจง		
4.2 ความชัดเจนของวิธีการวัด	- คำชี้แจงอธิบาย วิธีการวัดชัดเจน ทั้งในส่วนของผู้ใช้แบบวัด ระยะเวลาการประเมินที่เหมาะสม (ร้อยละ 90.89)	
	- ขั้นตอนการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้ (ร้อยละ 95.82)	
4.3 ความเหมาะสมของผู้ประเมิน	- ผู้ประเมินมีความง่ายต่อการประเมิน เนื่องจากกระบวนการวัดมีความชัดเจน สะดวก (ร้อยละ 95.82)	
	- มีคำชี้แจง คำนิยามศัพท์ และแสดงเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน (ร้อยละ 90.73)	

ตาราง 13 (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะ
5.กระบวนการ สรุปผล	- การสรุปได้แสดงออกเป็นกลุ่ม สมรรถนะ องค์ประกอบ ตัวชี้วัด	- ตารางสรุปผลการประเมิน สมรรถนะควรมีช่องแปลผล
5.1ความยากง่ายใน การวิเคราะห์ผลการ ประเมิน	เกณฑ์สมรรถนะ คะแน และ แปลผลทำให้ง่าย ต่อการ วิเคราะห์ผลการประเมิน (ร้อยละ 96.17)	ว่าผู้ถูกประเมินผ่านหรือไม่ ผ่านตามเกณฑ์สมรรถนะ (ร้อยละ 18.56)
5.2 ความถูกต้องและ ความเหมาะสมในการ สรุปผลการประเมินและ นำผลการประเมินไปสู่ การพัฒนา	- ผลการประเมินน่าเชื่อถือ (ร้อยละ 95.82) - ข้อมูลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือ (ร้อยละ 97.36) - สามารถนำผลสรุปการประเมิน ไปใช้ในการประเมินวิทยฐานะได้ (ร้อยละ 95.82) - สามารถนำไปใช้ในการ ประเมินผล - การปฏิบัติงานของครูพลศึกษา ได้ (ร้อยละ 90.89)	- ช่องแสดงความคิดเห็นไม่ ควรแยกช่องเหมาะสม หรือไม่เหมาะสม เพราะผู้ ประเมินจะไม่กล้าแสดง ความคิดเห็นในทางลบ (ร้อยละ 12.06)
5.3 ความคิดเห็นใน การนำแบบวัดไปใช้	- มีปัญหาอุปสรรคค่อนข้างมาก เนื่องจาก ภาระงานผู้บริหาร ครูพลศึกษา (ร้อยละ 91.49) - ประเมินไม่ส่งผลต่อการพิจารณา ความดีความชอบ ครูจึง กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 90.89)	- เพื่อให้แบบวัดนำไปใช้ได้ เกิดประโยชน์ควรสร้างเวที ที่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ถึงแนวทางการนำไปใช้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา (ร้อยละ 56.48) - การนำไปใช้ผู้บริหารสูงสุด ต้องสั่งการไปยังโรงเรียน (ร้อยละ 50.56)

* หมายเหตุ ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงความคิดเห็น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถสรุปวิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method Research) โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของ ครูพลศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและสรุปข้อมูลออกมาเป็นประเด็นองค์ประกอบสมรรถนะ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะในการนำมาเป็นกรอบประเด็นคำถามในสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระดับมัธยมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 36 คนเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) ที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือทางความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและการทดลองสัมภาษณ์จริง จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Personal Interview)

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลข้อมูลผู้วิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการจดบันทึก และบันทึกเสียง มาสรุปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สกัดออกมาเป็นองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 4 สร้างองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมาเป็นฐานข้อมูล ทำการคัดเลือกประเด็นตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่ผ่านเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด จากนั้น

ออกแบบกลุ่มสมรรถนะ องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบคุณภาพของตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะที่สร้างขึ้นในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์โดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เก็บข้อมูลตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 18 คนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการสาขาวิชาพลศึกษา กลุ่มที่ 2 ครูพลศึกษา

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ย มากกว่า 3.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่ามีฉันทามติ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 7 สร้างแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้และตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดด้วยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ทั้งรายข้อ (Item Content Validity Index : I-CVI) และรายฉบับ Content Validity for scale : S-CVI)

ขั้นตอนที่ 8 วิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ (Item Content Validity Index : I-CVI) และรายฉบับ (Content Validity for scale : S-CVI) โดยพิจารณาเฉพาะข้อค่าความสอดคล้องที่ไม่ต่ำกว่า 0.80 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบวัดสมรรถนะให้สมบูรณ์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 9 ทดลองใช้แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้จาก 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3) ครูพลศึกษา รวมทั้งหมดจำนวน 135 คน จาก 30 โรงเรียน แล้วนำข้อมูลมาหาคุณภาพในด้านความเป็นปรนัย (Objectivity) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ขั้นตอนที่ 10 ประชาพิจารณ์ ปรับปรุงแก้ไขและทำข้อเสนอแนะ โดยการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้จาก 1)ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่สอนระดับมัธยมศึกษา 2)หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ 3)ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30

โรงเรียน โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประเด็นสรุปผลและข้อเสนอแนะนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ตัวชี้วัด แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งตามกระบวนการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเชิงระบบกับสมรรถนะของครูพลศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เท่ากัน และรองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ส่วนองค์ประกอบสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่สำคัญสรุปได้ว่า ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ความสามารถทางกีฬา มากที่สุด รองลงมาลำดับที่ 2 คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นครู ด้านการบริหารและพัฒนาหลักสูตร รักและศรัทธาในวิชาชีพ ใฝ่รู้อยู่เสมอ และลำดับที่ 3 คือ ด้านปรัชญาการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ด้านปฏิบัติการกิจกรรมดูแลสุขภาพเป็นประจำตามลำดับ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ สมรรถนะด้านภาษามาลายูถิ่น มากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านภาษามลายูกลาง ด้านอาเซียนศึกษา ด้านความเข้าใจในศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ด้านประเพณีท้องถิ่น สำนึกในการให้บริการ ไม่ใช้อำนาจและไม่เลือกปฏิบัติ ด้านการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และน้อยที่สุดคือ ด้านการป้องกันตนเอง

1.2 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ประเด็นตัวชี้วัดที่มีความถี่สะสมระดับมากที่สุด 14 ประเด็น มีความถี่สะสมระดับมาก 42 ประเด็น และประเด็นตัวชี้วัดที่มีความถี่สะสมระดับน้อย 1 ประเด็น ส่วนตัวชี้วัดที่มีเกณฑ์สมรรถนะสำคัญระดับมากที่สุด (4) 13 ประเด็น มีส่วนตัวชี้วัดที่มีเกณฑ์สมรรถนะสำคัญระดับมาก(3) 39 ประเด็น และตัวชี้วัดที่มีระดับเกณฑ์สมรรถนะสำคัญระดับปานกลาง(2) 5 ประเด็น

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มี มีดังนี้

2.1 ผลของการสร้างองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับ

ครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะ 11 องค์ประกอบ 56 ตัวชี้วัด ได้แก่ กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา มี 4 องค์ประกอบ 25 ตัวชี้วัด กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี มี 5 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 2 องค์ประกอบ 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา

องค์ประกอบที่ 1.1 ความสามารถในการวิชาชีพพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 2(พอใช้) ถึง 3(ดี)

องค์ประกอบที่ 1.2 ความสามารถในการวิชาชีพพลศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 3(ดี)

องค์ประกอบที่ 1.3 การทำแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 2(พอใช้) ถึง 3(ดี)

องค์ประกอบที่ 1.4 การจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียน ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 3(ดี)

กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี

องค์ประกอบที่ 2.1 บุคลิกภาพ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 3(ดี)

องค์ประกอบที่ 2.2 มนุษย์สัมพันธ์ ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 3(ดี) ถึง 4(ดีมาก)

องค์ประกอบที่ 2.3 แบบอย่างในการปฏิบัติตน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 3(ดี) ถึง 4(ดีมาก)

องค์ประกอบที่ 2.4 แบบอย่างในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 3(ดี) ถึง 4(ดีมาก)

องค์ประกอบที่ 2.5 การพัฒนาตนเองในวิชาชีพพลศึกษา ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 3(ดี)

กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบที่ 3.1 ความรู้เชิงวัฒนธรรมท้องถิ่นพลศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 4(ดีมาก)

องค์ประกอบที่ 3.2 บูรณาการวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนรู้พลศึกษา ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด มีเกณฑ์สมรรถนะอยู่ในระดับ 2(พอใช้)

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญ 18 คน ในด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นประโยชน์ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ คือ ค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่เกิน 1.00 ถือว่ามีนัยทางสถิติ แสดงว่า ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 7 คน พบว่า แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) รายข้อ (Item Content Validity Index : I-CVI) มีค่ามากกว่า 0.80 ทุกตัวชี้วัด และรวมทั้งฉบับ (Content Validity for scale: S-CVI) มีค่าเท่ากับ 0.98 แสดงว่า

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังนี้

3.1 ผลทดลองใช้แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สร้างขึ้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อหาคุณภาพของแบบวัดโดยพิจารณาค่าความเป็นปรนัยและค่าอำนาจจำแนก และเมื่อตรวจสอบความเป็นปรนัยของแบบวัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ระหว่างการประเมินตนเองกับหัวหน้างาน ระหว่างตนเองกับผู้บริหารสถานศึกษา และระหว่างหัวหน้างานกับผู้บริหารสถานศึกษา มีค่ามากกว่า 0.80 ทุกตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่าทุกตัวชี้วัดมีความเป็นปรนัย และเมื่อตรวจสอบอำนาจจำแนกพบว่าทุกตัวชี้วัดมีค่าอำนาจจำแนก กล่าวคือ ทุกตัวชี้วัดสามารถจำแนกครูที่มีสมรรถนะสูงออกจากครูที่มีสมรรถนะต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โดยที่ผลการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมทุกจังหวัดเท่ากับ 3.23 โดยครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดยะลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.34 รองลงมาเป็นจังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ย 3.24 และจังหวัดนราธิวาส มีค่าเฉลี่ย 3.12 ตามลำดับ

3.2 ผลการประชาพิจารณ์ สรุปได้ดังนี้

3.2.1 การจัดกลุ่มตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกัน เหมาะสมต่อการนำไปใช้วัดสมรรถนะของครูพลศึกษา

3.2.2 ตัวชี้วัด มีความชัดเจน

3.2.3 มีการนิยามตัวชี้วัดชัดเจน ครอบคลุม ครบถ้วน

3.2.4 มีการอธิบายเกณฑ์การให้คะแนนได้อย่างชัดเจน ง่ายต่อการให้คะแนน

3.2.5 เกณฑ์สมรรถนะ มีความครอบคลุม เหมาะสมตามระดับความสำคัญ

3.2.6 โครงสร้างแบบวัด มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ส่งผลให้ผู้ประเมินสามารถนำไปใช้ประเมินได้จริง

3.2.7 แบบวัดมีค่าชี้แจงอธิบายชัดเจน ทำให้ผู้ประเมินง่ายต่อการนำไปประเมิน

3.2.8 ผู้ประเมิน มีความครอบคลุมในส่วนของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2.9 การวิเคราะห์ผลการประเมินง่าย ผู้ประเมินสามารถให้คะแนน และแปลผลตามเกณฑ์สมรรถนะได้ง่าย

3.2.10 การสรุปผลถ่ายทอดการกรอกข้อมูลเนื่องจากมีเกณฑ์ที่ชัดเจน

3.2.11.สามารถนำผลการประเมินไปสู่การพัฒนาไปใช้ในการเตรียมตัวสู่การประเมินวิทยฐานะ และใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

กลุ่มผู้เข้าร่วมการพิจารณาพิจารณา ระบุว่า แบบวัดนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครูพลศึกษาและโยชน์ต่อนักเรียน แต่การนำไปใช้จริงของโรงเรียน ยังมีปัญหาอุปสรรค เนื่องจากภาระงานผู้บริหาร ครูพลศึกษา และทุกฝ่ายค่อนข้างมาก การนำไปใช้จะเป็นการเพิ่มภาระงาน และการจะพัฒนาครูให้เป็นไปตามเกณฑ์สมรรถนะก็ค่อนข้างยาก เนื่องจากสมรรถนะที่ประเมินไม่ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ครูจึงไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ต้องมีสร้างเวทีให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตัดสินใจก่อนนำไปใช้ และผู้บริหารสูงสุดจะต้องเห็นความสำคัญและมีการส่งต่อไปยังโรงเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายตามกระบวนการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ผลการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะจากการทบทวนวรรณกรรมเชิงระบบและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้น สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะใหญ่ คือ กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากทั้ง 3 กลุ่มสมรรถนะ นั้นมีครอบคลุมสมรรถนะทุกด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูพลศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ปฎิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการปี 2560 มาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สมรรถนะครูผู้สอนในยุคศตวรรษที่ 21 สมรรถนะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา รวมถึงบริบททางสังคมและปัญหาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูพลศึกษา

1.2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 36 คน สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีทั้งหมด 60 ประเด็นตัวชี้วัด ซึ่งประเด็นตัวชี้วัดที่มีความถี่สะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเป็นครูพลศึกษาที่ดี มี 11 ประเด็นตัวชี้วัด คือ การพูด อ่าน เขียน ภาษาไทยอย่างถูกต้อง, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติงานและศึกษาเรียนรู้, จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ, การวางแผนเป็นทีเเครพของนักเรียน, การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ, มีความ

รักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา, ตรงต่อเวลาเป็นประจำ, อดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย, อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและนักเรียน, มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน, มีภาวะผู้นำใช้หลักยุทธธรรมในการปกครอง, รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากครูพลศึกษาได้รับการคาดหวังจากสังคมในการเป็นต้นแบบในด้านภาวะผู้นำเป็นแบบในด้านสุขภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และสังคม การตระหนักในหน้าที่ครูโดยต้องประพฤติตนอยู่ในระเบียบกติกาดูแลมากด้วยคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งต้องพัฒนาความรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำความรู้มาพัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอ ส่วนประเด็นตัวชี้วัดอื่นๆ ที่มีความสำคัญในระดับมากเช่นกัน คือ ความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น, ความรู้เกี่ยวกับควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา, จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างความเข้าใจอันดี เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่พิเศษจำเป็นต้องมีเพื่อให้ปฏิบัติอย่างราบรื่น มีความเข้าใจปัญหา เข้าใจวิถีชีวิตของสังคมวัฒนธรรม เพื่อครูสามารถใช้กิจกรรมทางพลศึกษามาพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ พินสุดา สิริธรรังศรี (2557: 10) ที่กล่าวถึง ครูที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ 21 ว่าครูควรมีคุณลักษณะ 1) เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้นำ 2) มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) มีทักษะการสื่อสารที่ถูกต้อง 4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 5) ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ 6) ตามทันเทคโนโลยีและ ข่าวสารความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ 7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน 8) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม 10) รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย 11) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก 12) ยอมรับและเป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง และมีสอดคล้องกับ แสง วิทย์พิทักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ที่การศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาไทย พ.ศ. 2542 มีโครงสร้างที่ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านการคิดและการประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อการพลศึกษา ด้านบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้พลศึกษา ด้านการจัดการพลศึกษา ด้านวัดและประเมินผลพลศึกษา ด้านหลักการและปรัชญาพลศึกษา ด้านคุณธรรม และด้านการวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 จากการสร้างตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยผู้เชี่ยวชาญ 18 คน พบว่า กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี มีตัวชี้วัดมากที่สุด คือ 26 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะระดับดีมาก 7 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะระดับดี 17 ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะระดับพอใช้เพียง 1 ตัวชี้วัด แสดงว่ากลุ่มสมรรถนะนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจาก คุณสมบัติที่สำคัญของความเป็นครูที่ดี คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนคนทั่วไป ทั้งด้านการปฏิบัติ เป็นเอกลักษณ์สำคัญของครูพลศึกษาที่ด้านบุคลิกภาพ เช่น การวางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน การควบคุมอารมณ์ได้ การมีอัธยาศัยการทักทายผู้อื่น

เป็นประจำการ การมีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น การแสดงออกถึงความมีน้ำใจนักกีฬา ไม่เสเพล ไม่เสเพลติดให้โทษ การเป็นผู้นำด้านสุขภาพ รวมถึงด้านการปฏิบัติงาน เช่น มีความรักและศรัทธา ในวิชาชีพครูพลศึกษา การตรงต่อเวลา การอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย การ อุทิศตนและเสียสละเวลา มีภาวะผู้นำ ใช้หลักยุทธธรรมและประชาธิปไตย รัก เมตตา และ ประารถนาดีต่อผู้เรียน เป็นต้น สอดคล้องกับผลวิจัยของกิตดา ปรัดถจริยา และอุบล เลี้ยววาริณ. (2554. 2) ที่ศึกษาความคาดหวังของนักเรียนและนักศึกษาที่มีต่อความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ที่พบว่า ครูควรมีคุณธรรมจริยธรรมครู คุณลักษณะที่ดีของครู บุคลิกภาพที่ดีของครูบทบาทหน้าที่ ของครู และยังสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2552. 5) ที่พบว่า ครูควรมีคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย เป็นผู้ใฝ่รู้และ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมตตาต่อศิษย์ เห็นคุณค่าของศิษย์ พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ใน ระบบสากลได้และสอดคล้องกับ วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548. 244) ที่ระบุว่า การมีจริยธรรม เป็น แบบอย่างที่ดีของนักเรียนและสังคม เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับของครูพลศึกษา เพราะ จะเป็นที่ยึดถือ ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสามารถทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ในขณะที่กลุ่มสมรรถนะที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้พลศึกษา พบว่า มีตัวชี้วัด 25 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะระดับดีมาก 5 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะระดับดี 18 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะระดับ พอใช้ 2 ตัวชี้วัด จึงถือได้ว่าเป็นกลุ่มสมรรถนะที่มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากเป็นความสามารถ ระดับพื้นฐานและเป็นมาตรฐานที่ครูพลศึกษาจะต้องมีในทุกคน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการ จัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมี ความรู้ ทักษะ เจตคติ ที่ดีในด้านสุขภาพและรักการออกกำลังกาย และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนต่างๆ เช่น การฝึกสอนกีฬา การจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนไปพัฒนา ประเทศต่อไป สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551. 3) ที่กล่าวถึงครูในยุคนิเทศ การศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2562) ว่า ครูควรมีมาตรฐานด้านความสามารถในการ จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ รู้เป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมายการจัดการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการประเมินผล จัดทำแผนและ กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนและนำผลประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ สามารถแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และสอดคล้องกับ ดอททรี. Daughtry (1973. 12) ที่ศึกษา คุณสมบัติของครูพลศึกษาที่พึงปรารถนา พบว่าควรมี 1) คุณวุฒิทางพลศึกษา 2) ภูมิหลังทางด้าน วัฒนธรรมกว้างขวาง 3) ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการสอน 4) ความสนใจสอนเด็กมากกว่า สอนเนื้อหา 5) ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก 6) ประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์กับเด็ก เพื่อนครู และผู้ปกครอง 7) ความเข้าใจภาระหน้าที่ของครูพลศึกษา 8) ความสนใจและพยายาม

ปรับปรุงวิชาชีพตนเอง 9) ความสามารถบอกความหมายทางพลศึกษาแก่ผู้อื่นได้ 10) ความสามารถสาธิตกิจกรรมที่น่าสนใจแก่เด็ก 11) ความสามารถสาธิตทักษะเบื้องต้น และการเคลื่อนไหวต่างๆ ของกิจกรรมพลศึกษา 12) ความยุติธรรม และให้ความสำคัญต่อนักเรียนทุกคน 13) บุคลิกภาพที่ดี อารมณ์มั่นคง

สำหรับกลุ่มสมรรถนะที่ 3 ได้แก่ การเรียนรู้วัฒนธรรมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด เกณฑ์สมรรถนะระดับดีมาก 2 ตัวชี้วัด และเกณฑ์สมรรถนะระดับพอใช้ 3 ตัวชี้วัด จึงจัดเป็นกลุ่มสมรรถนะที่ครูพลศึกษาต้องมีเพื่อ ในด้านความรู้ ความเข้าใจ บริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้สังคมพหุวัฒนธรรมที่มีข้อปฏิบัติอย่างเข้มงวด ของที่เป็นปัญหา ข้อขัดแย้ง ต่างๆ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสามารถนำวิชาชีพพลศึกษาและกีฬามาพัฒนาประชาชนในท้องถิ่น และเป็นเครื่องมือในแก้ปัญหาในพื้นที่ได้ตรงจุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อับราฮัม ณรงค์รักษาเขต. (2548: 128) ที่ศึกษาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความต้องการข้าราชการที่รู้และเข้าใจวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ และต้องได้รับการยอมรับจากประชาชนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ กิตติ อริยานนท์. (2554: 3) ที่กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ต้องปรับทัศนคติ ก่อนออกปฏิบัติงาน ต้องมีองค์ความรู้ การรับรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นของคนมุสลิมในพื้นที่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรรัตน์ รงเรือง (2560: 168) ที่ศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการออกกำลังกายของสตรีที่สอดคล้องกับวิถีมุสลิม พบว่า สตรีมุสลิมมีความต้องการในการออกกำลังกายที่สอดคล้องกับวิถีมุสลิม

2.3 จากผลการประเมินคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญความคิดเห็นตรงกันว่าทุกตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะมีคุณภาพผ่านเกณฑ์ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงในองค์ประกอบที่ 5 บุคลิกภาพ องค์ประกอบที่ 6 มนุษย์สัมพันธ์ องค์ประกอบที่ 7 แบบอย่างในการปฏิบัติตนและองค์ประกอบที่ 8 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญที่สังคมคาดหวังต่อครูพลศึกษา เพราะส่งผลให้สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและบริบทของพื้นที่ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ครูพลศึกษายังต้องเป็นแบบอย่างด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนิ ขวัญบุญจันทร์ (2536: บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ครูพลศึกษาต้องรักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพดี มีน้ำใจ นักกีฬาและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการสร้างเสริมสุขภาพ นอกจากนั้นครูพลศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแต่งกายให้สะอาด ถูกกาลเทศะ สามารถควบคุมอารมณ์ปรับตัวเข้ากับผู้เรียนและผู้เข้าร่วมงาน และให้การช่วยเหลือนักเรียนด้านสุขภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกบอนุชิต แท้สูงเนิน (2554: 123) ที่ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในช่วง พ.ศ. 2554-2564 พบว่า ครูพลศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้มีสุขภาพดี ศรัทธาในวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีบุคลิกภาพและมีมนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงเอมอัมมา วัฒนาบุรานนท์ (2550: 57) ที่ระบุว่า ครูพลศึกษาต้องมีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่สอนอย่างลุ่มลึก ชัดเจน มีทักษะการสอนอย่างเชี่ยวชาญ จะต้องศึกษา หาความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ สมรรถภาพทางกายและกีฬาอยู่

เสมอ แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยต่างๆ จึงส่งผลให้มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ของแบบวัดมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมากกว่า 0.8 และรายฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงให้เห็นว่า แบบวัดมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระที่ต้องการวัด มีความถูกต้องตามหลักภาษาที่ใช้ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงสมรรถนะในแต่ละตัวชี้วัดได้ครบถ้วน สามารถวัดประเมินผลสมรรถนะครูพลศึกษาได้ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552: 3) ที่ได้กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้การประเมินสมรรถนะที่ดีควร มีคุณสมบัติดังนี้ S (Specific) = เจาะจงความเฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัดควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน M (Measurable) = วัดได้ เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริงข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้ A (Attainable) = บรรลุผล ตัวชี้วัดสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ R (Realistic) = เป็นจริงได้ มีความสมจริงตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กร T (Time Bound) = ภายใตกรอบเวลาที่เหมาะสม สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนดไว้

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 เมื่อพิจารณาถึงค่าความเป็นปรนัยของแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินตนเองกับหัวหน้างานและผู้บริหารสถานศึกษา และระหว่างหัวหน้างานกับผู้บริหาร มีค่าความสัมพันธ์กันมากกว่า 0.80 ทุกตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่า แบบวัดมีการอธิบายถึงคำชี้แจง วัดอุปประสงค์ ขั้นตอนการปฏิบัติ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนน มีการแปลผล และวิธีการเก็บข้อมูลไว้อย่างชัดเจน สามารถได้เข้าใจง่ายและเข้าใจตรงกันทำให้ผู้ประเมินแต่ละคนได้ถูกต้อง มีผลการประเมินออกมาสอดคล้องกัน สอดคล้องกับ นางลักษณ วิรัชชัย (2543: 186-187) ที่กล่าวไว้ว่า เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพด้านความเป็นปรนัย มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) มีความชัดเจนที่จะนำไปใช้ได้ถูกต้องและมีความเข้าใจที่สอดคล้องกัน มีข้อคำถามชัดเจน อ่านง่าย สื่อความหมายที่มีความเข้าใจ ที่สอดคล้องกันโดยไม่ต้องตีความหมาย 2) กฎเกณฑ์การให้คะแนนที่มีความชัดเจนในลักษณะที่ต้องการวัด โดยกำหนดให้ผู้ใดตรวจให้คะแนนก็จะให้คะแนนในลักษณะเดียวกัน 3) การแปลความหมายคะแนน ที่เป็นความชัดเจนในการนำคะแนน ที่ได้จากการให้คะแนนไปใช้ได้อย่างสอดคล้องกัน

3.2 เมื่อพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีค่า Sig < 01 ทุกตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่าแบบวัดที่สร้างขึ้นสามารถจำแนกผู้รับการประเมินออกเป็น 2 คือกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำได้ เนื่องจาก แบบวัดมีเกณฑ์

การให้คะแนนที่ระบุถึงระดับของผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่แสดงออกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการแปลผลค่าคะแนนโดยเทียบกับเกณฑ์สมรรถนะที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้ประเมินสามารถให้คะแนนกับผู้ที่ทำได้ตามเกณฑ์ได้ไม่ยากนักทำให้ผลการประเมินที่ออกมาสามารถแยกคนที่มีสมรรถนะสูงกับต่ำได้ สอดคล้องกับ บุญเชิด ภิญโญนันต์พงษ์ (2521: 45) คุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นแล้วสามารถจำแนกกลุ่ม บุคคลแยกออกจากกันเป็นกลุ่มตามลักษณะที่ตนเองเป็นอยู่หรือตามเกณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 เมื่อพิจารณาวิธีการให้คะแนนที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า รูปรีด แบ่งเป็น 4 ระดับทำให้เกิดความชัดเจนง่ายต่อการพิจารณาให้คะแนน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกาญจน์ สิริสุนทร. (2549: 3 อ้างอิงจาก Wiggins.1998: 184) ที่กล่าวว่า การให้คะแนนแต่ละระดับจะต้องมีการอธิบายไว้อย่างชัดเจนรวมทั้งมีความแม่นยำในการให้คะแนนในตัวของมันเอง และมีความกว้างของระดับไม่ควรเกิน 6 ระดับจึงจะเหมาะสม นอกจากนี้ควรให้คะแนนจากผลการปฏิบัติงาน ผลงานหรือพฤติกรรมที่แสดงออก มากกว่ากระบวนการปฏิบัติ หรือรูปแบบการปฏิบัติงาน จากการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินเห็นด้วยกับเกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากการประเมินสมรรถนะไม่ได้มุ่งไปที่การให้คะแนนจากผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมที่คาดหวัง ผลจากการประเมินไม่ได้นำมาพิจารณาให้ความดีความชอบ แต่มีจุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อให้ครูพลศึกษาได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และจุดที่ต้องพัฒนา เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับสภาพปัญหาต่อไป ทำให้ไม่ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงานของครู

3.4 เมื่อพิจารณาถึงวิธีการเก็บข้อมูล นั้นมีความเหมาะสม เนื่องจากใช้หลักฐานประกอบการประเมินที่ครูพลศึกษาต้องจัดทำเป็นงานประจำควบคู่กับภารกิจหลักของการสอนอยู่แล้ว นอกจากนี้ก็มาจากการสังเกตพฤติกรรมของครู ซึ่งทำให้ไม่ได้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูแต่อย่างใด เช่น หลักสูตรสถานศึกษา แผนจัดการเรียนรู้ รายงานผลการจัดการเรียนรู้ วิจัยในชั้นเรียน รายงานโครงการจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมออกกำลังกาย ภาพหรือผลงานแข่งขันกีฬาของนักเรียน ภาพหรือใบรับรองเข้าร่วมการอบรม เป็นต้น ทำให้การประเมินสมรรถนะที่ความสะดวกกับทั้งผู้ประเมินตนเองและผู้ประเมิน ทำให้สามารถประเมินผลอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถนำแบบวัดมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานประจำเพื่อเป็นการพัฒนาครูพลศึกษาเป็นรายบุคคลได้ให้เกิดคุณภาพได้.

3.5 ผลการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมทุกจังหวัดเท่ากับ 3.23 ครูพลศึกษาระดับมัธยมจังหวัดยะลา มีค่าเฉลี่ย 3.34 รองลงมาเป็นจังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ย 3.24 และจังหวัดนราธิวาส มีค่าเฉลี่ย 3.12 ตามลำดับผลการประเมินดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า แบบวัดนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้จริง เนื่องจาก มีตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตรงกับสมรรถนะที่จำเป็น

ของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ มีความสะดวกต่อการนำไปใช้ มีความง่ายในการให้คะแนน แปลผล และสรุปผลการประเมิน.

3.6 จากการประชาพิจารณาแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขต จังหวัดชายแดนภาคใต้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า 1) คุณภาพตัวชี้วัด มีความเหมาะสมในการจัด กลุ่มตัวชี้วัด มีความครอบคลุมครบทุกองค์ประกอบ มีการจัดแบ่งกลุ่มไว้อย่างชัดเจน และนิยาม ศัพท์เชิงปฏิบัติการตัวชี้วัด มีความอย่างชัดเจน ครอบคลุมครบถ้วน ทำให้สามารถวัดสมรรถนะได้ ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดได้ สะดวกในการใช้งานไม่ยุ่งยากยาก สอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550: 57-60) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของตัวชี้วัดที่ดีว่าควรมี 1) ความเที่ยงตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ คือ ตรงประเด็น (Relevant) ตัวชี้วัดได้ตรงประเด็นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด และมีความเป็นตัวแทน (Representative) มีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของ คุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน 2) ความเป็นกลาง (neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความ เป็นกลางปราศจากความลำเอียง (bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ชี้นำโดยการเน้นการ บ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลว 3) มีความไว (sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมี ความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วย วิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนโดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ 4) สะดวก ในการนำไปใช้ (practicality) คือ เก็บข้อมูลง่าย (availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัด หรือเก็บข้อมูลได้สะดวกสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจนับวัดหรือสังเกตได้ง่าย และแปล ความหมายง่าย (interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุดเข้าใจง่ายและ สามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย.

3.7 เมื่อพิจารณากระบวนการใช้แบบวัด พบว่า แบบวัดมีขั้นตอนการประเมินที่เหมาะสม ผู้ประเมินมีความเข้าใจในกระบวนการ ทั้งนี้เนื่องจาก แบบวัดมีการกำหนดคำชี้แจง วิธีการวัด มีระยะเวลาการประเมินที่เหมาะสม ขั้นตอนการประเมิน ให้คะแนน การวิเคราะห์ผลและแปลผลง่าย ต่อการปฏิบัติ สอดคล้องกับ ส. วาสนา ประवालพฤกษ์ (2544: 21) ที่กล่าวว่า เครื่องมือการประเมิน ที่ดีควรมีการกำหนดกระบวนการ และมีคำชี้แจงไว้ชัดเจน จะทำให้ผู้ประเมินแต่ละคนสามารถให้ คะแนนได้ตรงกันหรือสอดคล้องกันมาก จึงมีความเป็นปรนัยสูงในการตรวจให้คะแนน ทราบถึง ขอบเขตของการประเมินว่ามากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ผลของการประเมินแบบรูปรีจะเป็นข้อมูล บ้อนกลับที่มีประโยชน์มาก สำหรับผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินซึ่งเป็นการส่งเสริมการใช้ประโยชน์ ของการประเมินผล เพื่อการปรับปรุง และเพื่อการติดตามพัฒนาการ 4) เกณฑ์สมรรถนะกำหนดได้ เหมาะสมกับความสามารถและบริบทของพื้นที่ 5) โครงสร้างแบบวัดมีความครบถ้วน 6) กระบวนการ ใช้แบบวัดง่ายต่อการนำไปใช้ มีคำชี้แจงอธิบายอย่างละเอียด มีเกณฑ์การให้คะแนนชัดเจน ง่ายต่อ การนำไปใช้.

3.8 ผู้ประเมิน มีความครอบคลุมและมีจำนวนที่เหมาะสม เนื่องจาก 1) ผู้บังคับบัญชาสูงสุด ของสถานศึกษาที่จะรู้จัก ผู้ใต้บังคับบัญชาจากการทุกคนในโรงเรียน รวมถึงเป็นผู้ที่จะนำผลการ

ประเมินที่เป็นจุดต่อไปพัฒนาครูพลศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และได้มีปฏิสัมพันธ์กันในการทำงาน 2) หัวหน้างานที่เป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ใกล้ชิด ค้นเคยกับครูพลศึกษามากที่สุด สามารถสะท้อนสมรรถนะของครูพลศึกษาได้เป็นอย่างดี 3) ครูพลศึกษาประเมินตนเอง ซึ่งเป็นผู้รู้ถึงผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของตนเองเป็นอย่างดี ทำให้สามารถประเมินผลออกมาได้ไม่ยาก ผู้ประเมินทั้ง 3 คน จึงสามารถทำการประเมินได้อย่างเที่ยงตรง และรวดเร็ว สอดคล้องกับ วีรฐ มาชะศิริานนท์ และวุฒิพงษ์ ยศธาสโรดม. 2547: 21) ที่กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะให้ได้ผลเที่ยงตรง นั้น ผู้ประเมินสมรรถนะควรเป็นผู้ที่มีการติดต่อกับผู้รับการประเมินอยู่เป็นประจำและมีโอกาสสังเกต และติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานจริง ภายใตสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ ดังนั้น ผู้ประเมินควรจะเป็นหัวหน้างานในสายปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดในการสังเกตการปฏิบัติงานตามที่เป็นอยู่ในสถานที่ทำงานจริง ส่วนการประเมินตนเอง วิธีนี้สะดวกใช้เวลาน้อย เพราะเป็นผู้ที่รู้ถึงสมรรถนะตนเอง แต่มีข้อ จำกัดคือผู้ประเมินมักมีความลำเอียง และให้คะแนนตนเองสูงกว่าความเป็นจริง.

3.9 ความเป็นไปได้ในการนำผลการประเมินไปสู่การพัฒนา แบบวัดสามารถนำผลสรุปการประเมินได้อย่างละเอียด ไปใช้ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาได้ เนื่องจากแบบวัดมีการสรุปผลเป็นรายตัวชี้วัด ว่าผ่านเกณฑ์หรือไม่ทุกตัวชี้วัด มีการสรุปผลการประเมินเป็นรายองค์ประกอบว่าอยู่ระดับใด ทำให้ผู้ประเมินและครูพลศึกษารู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนแต่ละได้อย่างชัดเจน รวมถึงมีข้อเสนอแนะที่เป็นความคิดเห็นของผู้ประเมินไว้ด้วย ซึ่งสามารถนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูพลศึกษา หรือทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลให้ตรงกับสภาพปัญหาได้ต่อไป.

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสร้างและผลการทดลองใช้แบบวัดสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำแบบวัดไปใช้ประเมินการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ในสถานการณ์จริงนั้น ได้นั้นควรมีสร้างความตระหนักให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องถึงความสำคัญประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะที่มีต่อพัฒนาครูพลศึกษาให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น เช่น ครูตรวจสอบความสามารถของตนเองว่ามีสมรรถนะการปฏิบัติงานแต่ละเรื่องอยู่ในระดับใด ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองให้เป็นไปในทิศทางโรงเรียนต้องการ ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และ หรือแผนพัฒนาตนเองบนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นต้น ซึ่งต้องนำเสนอให้เกิดความสนใจในเวทีการประชุมต่าง ๆ ที่มีผู้บริหารสูงสุดกระทรวงศึกษาธิการด้วย และควรมีเวทีสัมมนาในระดับเขตพื้นที่ โดยจัดให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานศึกษาธิการภาค

8 สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต15 นักวิชาการทางด้านพลศึกษา ครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยม เข้ามามีส่วนร่วมเป็นต้น ให้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการนำเครื่องมือไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนต่อไป

2. การประเมินสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครูพลศึกษามีคุณภาพตามสมรรถนะที่จำเป็นของวิชาชีพครูและบริบทในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นการประเมินเพื่อยกระดับสมรรถนะครูพลศึกษาให้มีมาตรฐานตามเกณฑ์มากกว่าการตัดสินให้ผ่านหรือตกหรือการให้คุณให้โทษ หรืออาจนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบเป็นได้ แต่สิ่งสำคัญที่สุด ก็คือ ต้องทำการประเมินสมรรถนะครู ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนและหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากผลการประเมินที่ได้จะทำให้ครูทราบถึงสถานะของตนเองและมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ครูที่มีสมรรถนะสูงอยู่แล้วก็มีโอกาสพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องได้

3. การใช้แบบวัดสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปกติแล้วสามารถประเมินได้โดยตรงโดยการสังเกตแต่บางตัวชี้วัดต้องใช้หลักฐานประกอบในการประเมิน ดังนั้น อาจต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย เช่น ภาพถ่าย วีดีโอคลิป หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์จากบุคคลที่เกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาด้วย อีกทั้งสามารถนำวีดีโอคลิปที่ดีมาเผยแพร่เป็นตัวอย่างให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพหรือผู้ที่สนใจทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ได้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

4. รูปแบบวิธีการใช้แบบวัดสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญคือต้องมีมาตรฐานที่เข้าใจตรงกันระหว่างผู้ใช้ในการดำเนินการประเมินต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยอมรับกับสิ่งที่ต้องการประเมินว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ควรดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางให้ครบถ้วนอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผลการประเมินมีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ และผลการประเมินสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้สูงสุดต่อไป

5. นำผลจากการใช้แบบวัดสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มาปรับใช้ในการนิเทศการศึกษา โดยแต่งตั้งผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือผู้บริหารสถานศึกษา มาให้ความช่วยเหลือแนะนำครูพลศึกษา เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

6. แบบวัดสมรรถนะในครั้งนี้ สามารถนำไปปรับใช้ในการประเมินครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ทั้งในโรงเรียนของรัฐที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ รวมไปถึงสำนักงานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เนื่องจากมีตัวชี้ที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู และในระดับอุดมศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประเมินสมรรถนะของ

นักศึกษาศาสาครศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อตรวจสอบสมรรถนะและนำข้อมูลไปพัฒนาให้มีความพร้อมสู่การประกอบวิชาชีพครูต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการต่อยอดเกี่ยวกับสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำไปใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะนิสิตหรือนักศึกษาหลักสูตรที่ผลิตครูพลศึกษาให้มีสมรรถนะเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ครูพลศึกษามากขึ้น
2. ควรนำแบบวัดสมรรถนะไปสร้างเป็นรูปแบบการประเมินทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเก็บข้อมูล สรุปผลอย่างเป็นระบบ
3. ควรมีการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะให้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป
4. ควรมีการสร้างแบบวัดสำหรับครูพลศึกษาหรืออาจารย์ในทุกระดับการศึกษา หรือเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นหรือโรงเรียนที่แตกต่างกัน
5. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียนของครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษา
6. ควรศึกษาประสิทธิผลของการใช้แบบวัดสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่ามีผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) หรือต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนได้หรือไม่ อย่างไร



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กึ่งกาญจน์ สิริสุนทร. (2550). มาตรฐานประกันคุณภาพ. กรุงเทพฯ : วารสารวิชาการ 9 (3) (ก.ค.-ก.ย.) ,78-86.
- กิตดา ปรีตถจริยา และอุบล เลี้ยววาริณ. (2554). ความเป็นครูในศตวรรษที่ 21 ตามความคาดหวังของนักเรียนและนักศึกษา. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2559. จาก [http : //ereseach.library.ssru.ac.th/bitstream](http://ereseach.library.ssru.ac.th/bitstream).
- กิตติ อริยานนท์. (2554). ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ : สู้ด้วยยุทธศาสตร์และเข็มมุ่งใหม่สำหรับรัฐไทย. วิทยาลัยการตำรวจกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2558. จาก [http: http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm](http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm)
- _____. (2552). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมชน.
- _____. (2551). รายงานประจำปี พ.ศ. 2551 สำนักงานพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจเขตจังหวัดชายแดนใต้ : กราฟิกซิสเต็มส์.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2535). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. ภาวะผู้นำพิมพ์ ครั้งที่4. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม 1 : เอกสารคำสอน ประกอบการสอนวิชา ปว.671 การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรรยา แก่นวงศ์คำ. 2526. หลักการพลศึกษา. กรุงเทพฯ : สุนทรกิจการพิมพ์.
- ชิตชัย อุ่อกพันธ์. (2548). ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อคุณลักษณะของครูพลศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2544). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพจน์ รังงาม. (2539). ตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษา สาระพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). มาตรฐาน Competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอชอาร์

- ดนูวิธ ทิพย์น้อย. (2540). การศึกษาสมรรถภาพทางกายทางวิชาชีพครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคใต้. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). *Competency-based Human Resource Management*. วารสารการบริหารคน. 4(12) (ต.ค.-ธ.ค.), 8.
- _____. (2550). *Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร*. กรุงเทพฯ : สมาคม
- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินการคิด สำหรับครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 15(2) (ก.ค. -ธ.ค.), 74-84.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. การวิจัยปฏิบัติการของครู จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสเกษียณอายุราชการ.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2550). *Competency Model* กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคม.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2521). การวัดประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญส่ง เทียนคำ. (2545). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประมา ศาสตรระจักษ์. (2550). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ เมฆสุวรรณ. (2548). วิกฤติและทางออกในการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดน. บัณฑิต : ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้.
- ปาริชาติ สันติเลขา. (2556). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ปรินญามหาบัณฑิต (กศ.ม.). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก COMPETENCY ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พรพันธ์ บุญยรัตน์พันธ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ. (2531). คู่มือการสร้างและการใช้ตัวชี้วัด
สถานภาพอนามัยในชุมชนสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล. กรุงเทพฯ :
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิณสุดา สิริธรรค์. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน
2560 จาก [www.dpu.ac.th/ces/download.php? filename=1403847501.pdf](http://www.dpu.ac.th/ces/download.php?filename=1403847501.pdf)
- ยุทธนา เชิงหอม . (2547). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ตามทฤษฎี
ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษา และครูทั่วไป โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดปีการศึกษา 2546 . ปรินิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยุพาพร ทองตั้ง. (2548). ครูพลศึกษายุคการปฏิรูป. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ 21 (2)
(ม.ค.- มี.ค.) 2548, 12-24
- รัชนี้ ขวัญบุญจัน. (2536). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา สืบจิต. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 8 (4) (ต.ค. - ธ.ค.), 2-14
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2523). หลักและวิธีสอนพลศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วาสนา คุณาภิสิทธิ์. (2539). การสอนพลศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- วิทยา จันทรศิริ. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย
ของรัฐ. วิทยานิพนธ์ (กศ.ด.การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วณิช นิรันทรานนท์. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ
พลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาดุจธานี เขต 1 : วิทยานิพนธ์ กศ.ด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวพินิจเชิงระบบ.
วารสารข้าราชการ. 42 (3)(ม.ค. -เม.ย.), 28-47.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์; และ วุฒิพงษ์ ยศธาสโรดม. (2547). การประเมินโดยอิงกับความสามารถ.
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศกลวรรณ เปลี่ยนขำ. (2550). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูสำหรับกลุ่มสาระการเรียนรู้สุข
ศึกษาและพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ (ค.ด.สาขาวิชาพลศึกษา). ภาควิชาหลักสูตรการสอน
และเทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศยามล ดีช่วย. (2548). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษา ในทัศนะของ
ผู้บริหาร ครู และครูพลศึกษา โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี ปีการศึกษา 2547.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์ชาย อำโต. (2547). พฤติกรรมที่เป็นจริงของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหารอาจารย์และ
นักเรียนของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
(พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชาย ทัพสุวรรณ. (2530). ความหมายของคำว่าพลศึกษากับแนวคิดใหม่ของการเรียนการสอน.
วารสารสุขศึกษา พลศึกษา นันทนาการ: 2(3)(เม.ย.-ก.ค.), 32-36
- ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2551). สรุปผลการดำเนินงานปี
2548-2551 สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2556 จาก <https://www.egov.go.th/th/content>
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2543). การปฏิรูปการศึกษากับการแก้ปัญหาความ
มั่นคงในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์:
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). เทคนิคการประเมินโครงการ(พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี : โรงพิมพ์
จตุรดีไซน์.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2558 จาก <http://pws.npru.ac.th/pheerathano/data/files>.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). การประเมินโดยเน้นทฤษฎี : ทางเลือกใหม่ของวิทยาการประเมิน.
วารสารศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสน่ห์ จัยโต. (2550). การบริหารสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์ ใน ประมวลสาระชุด
วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสหกรณ์. หน่วยที่ 9 หน้า 1-9 นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- แสวง วิทย์พิทักษ์. (2547). การศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในยุคปฏิรูป
การศึกษาไทย พ.ศ. 2542. ปริญญานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- สีมา สีมานันท์. (2548). ว่าด้วยเรื่องสมรรถนะในมุมมองของเลขาธิการข้าราชการ. กรุงเทพฯ :
เซ็นเตอร์.
- สาโรช เลี่ยมสกุล. (2547). คุณลักษณะของครูพลศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษของ
ผู้บริหารและครูพลศึกษาในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
(พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุริรัตน์ รุ่งเรือง. (2560). ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการออกกำลังกายของสตรีที่
สอดคล้องกับวิถีมุสลิม. วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา. 9(1) (ม.ค. – เม.ย.)
, 178-189
- สุวิมล ทิรกานนท์. (2550). การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 15. (2556). รายงานประจำปี พ.ศ. 2556. นราธิวาส.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). การปฏิรูปการศึกษาระหว่างชาติ. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).
กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครู
ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
พ.ศ. 2552-2561. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะ
และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหาร
การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ
พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2558 จาก <http://www.ksp.or.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร
มนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ :
แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2555). ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาการศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: ชุมชน
สหกรณ์การเกษตร. คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2556). รายงานประจำปี 2556 สำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ
จังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตร. คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564 สืบค้นเมื่อวันที่ 10
กุมภาพันธ์ 2560. จาก <http://www.nesdb.go.th/download/plan12>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2539). ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบผลการ
ปฏิบัติงานโครงการและแผนงาน. วารสารวิจัยการศึกษา. 19(6) (ส.ค.-ก.ย.), 12-23

- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการอบรมสัมมนา
ครูและบุคลากรทางการศึกษา.แพร่ : สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
แพร่เขต 1.
- สเนห์ จัยโต. (2548). การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่. กรุงเทพฯ : สุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์; และคณะ. (2553). รายงานการวิจัยสภาพการจัดการศึกษาในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2557 จาก [kaekae.oas.psu.ac.th/
rlej/include/getdoc.php?id=4901&article=1736&mode](http://kaekae.oas.psu.ac.th/rlej/include/getdoc.php?id=4901&article=1736&mode)
- ส. วาสนา ประवालพฤกษ์. 2544. หลักการและเทคนิคการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อนุชิตร์ แท้สูงเนิน. (2554). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ
พลศึกษาในช่วง พ.ศ. 2554-2564. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อับราฮัม ณรงค์รักษาเขต. (2548). ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในสามจังหวัดชายแดน
ภาคใต้: วารสารศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. วารสารบริหารคน.
6(21) (ต.ค.-ธ.ค.), 22-35
- อัสรี สะอิดี. (2555). โปรแกรมพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.
วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษาศาสตร์จุฬาลงกรณ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม
2558 จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed>
- อาภรณ์ ภูวพิพนธ์.(2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์. เอสพีรินทร์
เอมอชฌา วัฒนบุรานนท์. (2550). มาตรฐานวิชาชีพครูสุขศึกษาและพลศึกษา. วารสารครุศาสตร์.
10 (35) (ก.ย-ธ.ค.) ,57-63
- อรัญ โสติพิพันธุ์. (2551). การสร้างวัฒนธรรมองค์กร *Building Organiaztion Culture*. 2551.
สืบค้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2557 จาก <http://esdg.excise.go.th/culture/01.ppt>
- Boam & Sparrow. (1992). *Designing and achieving competency*. New York:
McGraw-Hill. 30.
- Burstein, L. Oakees J. & Guiton G. (1992). *Education Indicator. Encyclopedia of Educational
Research*. 2 (1992) : 409-418.
- Clark. (1999). *Developing a framework of competencies for facilities management*. 7-8.
- Dayghtey, G. 1973. *Effective teaching in physical education for secondary schools*.
Philaadelphia : W.B.Sauders Company. 12
- Izquierdo, Edgar. (2005). *The Importance of Competencies for Entrepreneurship : A View
From Entrepreneurs and Scholars' Perspective*. Retrieved August 26: 2
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicators of education system*. London,Unesco: 246-252

- Mclagan, P. (1997). *Competencies: The next generation*. Training and Development : 40.
- Mirabile, L. (1997). *Everything you wanted to know about competency modeling Training and Development: 73.*
- Mcclelland D.C. (1973). *Test for Competence, rather than intelligence*. American Psychologists: Prentice-Hall: 4-5.
- Nadaillac, A. D. (2004). *Manual to develop a competency based curriculum: Thai-French Continuing Vocational Educational Project*. Bangkok: Pimdee: 56-57.
- Mumford, A. (1980). *Handbook of Management*. Cambridge : The University Press: 175
- Parry, S. B. (1996). *The Quest for Competencies*. *Journal Training* : 28.
- Scarpello, V. G.; Ledvinka, J. & Bergman, T. J. (1995). *Human Resource Management : Environment and Function*. Ohio: International Thomson. 557
- Scott B Parry. (1997) . *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development,1 : 14.
- Spencer & Sparrow. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.13-14.
- Spencer, LM. and Spencer, SM. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*. Retrieved December 11, 2005 from www.joe.org/joe/1999december/iw4.html : 22





ภาคผนวก ก
แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. เครื่องมือวิจัยฉบับนี้เป็นแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อใช้วัดและประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

3. โครงสร้างแบบวัดมี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แนวทางการใช้แบบวัดสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 2 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ส่วนที่ 3 แบบวัดสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะจำนวน 3 กลุ่ม 11 องค์ประกอบ 56 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดจะมีเกณฑ์สมรรถนะ คือ ระดับความสามารถหรือพฤติกรรมที่ครูพลศึกษาควรจะต้องแสดงออกหรือปฏิบัติได้เป็นอย่างน้อย และในแต่ละตัวชี้วัดนั้นได้กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้ 4 ระดับ คือ ดีมาก = 4 คะแนน ดี = 3 คะแนน พอใช้ = 2 คะแนน ต่ำ = 1 คะแนน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 แบบสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ประเมิน เพื่อพัฒนาครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. การวิจัยครั้งนี้มีประสงค์ทดลองใช้แบบวัดเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำแบบวัดไปใช้ โดยให้ครูพลศึกษาได้ทดลองประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารได้ทำการทดลองวัดและครูพลศึกษาในสถานศึกษาของท่าน โดยพิจารณาตัวชี้วัด เกณฑ์การให้คะแนนและข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วให้คะแนนครูพลศึกษาในสถานศึกษาของท่าน

ส่วนที่ 1 แนวทางการใช้แบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง แบบวัดนี้ใช้สำหรับวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในรอบ 1 ปีการศึกษา มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ใช้แบบวัด หมายถึง ผู้ที่นำแบบวัดไปใช้ในการวัดและประเมินสมรรถนะครูผู้สอนพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้ประเมินตนเอง หมายถึง ครูผู้สอนพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษาของรัฐในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 1.2 ผู้ประเมินครูพลศึกษา หมายถึง ผู้ที่นำแบบวัดไปวัดและประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย
 - 2.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน
 - 2.1.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน
 - 2.1.4 เลขานุการ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่ อำนวยความสะดวกและประสานงานผู้ประเมินครูพลศึกษา ผู้รับการประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวบรวมเอกสารที่ผู้รับการประเมินส่งมา สรุปรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับการประเมินทราบ
 - 2.1.5 กรณีที่ครูพลศึกษาเป็นผู้รับการประเมินเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาให้ผู้ดำเนินการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน
 - 1.3 ผู้รับการประเมิน หมายถึง ครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ขั้นตอนการประเมิน
 - 2.1 กำหนดช่วงเวลาที่จะประเมินปีละ 1 ครั้ง ภายหลังสิ้นสุดปีการศึกษา และควรเสร็จสิ้นก่อนเปิดภาคเรียนในปีการศึกษาต่อไป
 - 2.2 จัดทำคำสั่ง กำหนดการประเมิน ชี้แจงรายละเอียด วิธีการประเมิน ข้อมูลที่ต้องรายงานเพื่อประกอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ
 - 2.3 ผู้รับการประเมินทำการประเมินตนเอง และส่งรายงานการประเมินตนเอง พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ก่อนวันประเมิน 1 สัปดาห์
 - 2.4 กำหนดผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ประธานงานนัดหมายเพื่อมาให้ข้อมูลเพิ่มเติม
 - 2.5 ผู้ประเมินตรวจสอบเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากสภาพจริง พิจารณาตัดสินผลการประเมินตามองค์ประกอบ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ให้กับครูพลศึกษา
 - 2.6 ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินด้วยวาจา และเสนอแนะจุดเด่น แนวทางเสริมจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา แนวทางการพัฒนา ให้ผู้รับการประเมินทราบ
3. นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะของครูพลศึกษาในสถานศึกษาตามความจำเป็นเฉพาะบุคคลต่อไป

ส่วนที่ 2 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติที่สอนวิชาพลศึกษาประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษาของรัฐโดยปัจจุบันได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง เขตพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส ซึ่งได้รับการประกาศจากรัฐบาลให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ

ทักษะวิชาชีพพื้นฐานของครูพลศึกษา หมายถึง ความสามารถวิชาชีพพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับปฏิบัติงาน

ความสามารถในวิชาชีพพลศึกษา หมายถึง ความสามารถทางวิชาชีพสำหรับครูพลศึกษาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน คือ การปฏิบัติทักษะในเนื้อหาสาระวิชาที่จัดการเรียนรู้ การตัดสินใจในกิจกรรมที่จัดการเรียนรู้ การจัดการแข่งขันกีฬายภายในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายหรือบรรดิกการพลศึกษา

การทำแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูพลศึกษาในการทำแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษาเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดกับผู้เรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา การศึกษาผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลที่เป็นมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษา การออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้พลศึกษา การจัดการเรียนรู้พลศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอนและผู้เรียน ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยใช้ความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษา การใช้เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาตามสภาพจริง

การจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดกับผู้เรียนกับผู้เรียน ประกอบด้วย การจัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษา สอนวิชาพลศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ ใช้วิธีสอนศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอดแทรก คุณธรรมโดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงามหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษา การใช้เวลาจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้อย่างเหมาะสม การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อนและหลังสอน และการนำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาแก้ปัญหาผู้เรียน

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ ประกอบด้วย การจัดการที่ไม่พึงประระหว่างปฏิบัติงาน จัดการผมและหนวดเคราให้สุภาพเรียบร้อย การแต่งกายที่สะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และการมีสัดส่วนรูปร่างเหมาะสม

มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาควรนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความความสุขในการทำงานเกิดความสำเร็จของงานและเกิดสามัคคีในหน่วยงาน ประกอบด้วย มีอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีอารมณ์ขัน การควบคุมอารมณ์ การมีอัธยาศัยทักทายผู้อื่น การมีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น การใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟัง และการแสดงถึงความมีน้ำใจนักกีฬา

แบบอย่างในการปฏิบัติตน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ประกอบด้วย การวางตนได้เป็นที่เคารพของนักเรียน การไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข และการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

แบบอย่างในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้คุณประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและหน่วยงาน ประกอบด้วย แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา การตรงต่อเวลา การอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย การอุทิศตนเสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและนักเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การปกครองโดยใช้หลักยุติธรรมและประชาธิปไตย มีความรัก เมตตา ปรารถนาดีต่อผู้เรียน และการให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก

การพัฒนาตนเองในวิชาชีพพลศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาที่ควรนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ตนเอง และหน่วยงานเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพพลศึกษา การศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองหรือวิชาชีพครูพลศึกษา การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองหรือวิชาชีพพลศึกษา การสร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการในวิชาชีพครูพลศึกษา และการทำวิจัยพัฒนาการสอนวิชาพลศึกษาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน

ความรู้เชิงวัฒนธรรมในท้องถิ่นกับการจัดการเรียนรู้พลศึกษา หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูพลศึกษาที่จำเป็นต้องนำมาใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น และความรู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามตามหลักศาสนา

การบูรณาการเชิงวัฒนธรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูพลศึกษาในการบูรณาการวัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ประกอบด้วย การสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่น การจัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดี หรืออยู่ร่วมกันอย่างสันติ และการส่งเสริมหรือนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ข้อมูลพื้นฐานของครูพลศึกษา

ชื่อ.....สกุล.....

โรงเรียน.....

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี.....

ปริญญาโท.....

อื่นๆ

ตำแหน่งทางวิชาการ.....

ประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ครู.....ปี

วิชาที่สอน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....สกุล.....

โรงเรียน.....

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี.....

ปริญญาโท.....

อื่นๆ

ตำแหน่งทางวิชาการ.....

ประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ครู.....ปี

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน

ส่วนที่ 3 แบบวัดสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
1.1 ความสามารถในทักษะวิชาชีพพื้นฐาน	1.1.1 ทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	4 = ดีมาก หมายถึง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ถูกต้องตามหลักภาษาและเกิดความเข้าใจต่อผู้รับสารทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ถูกต้องตามหลักภาษาค่อนข้างมากและเกิดความเข้าใจต่อผู้รับสารบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ถูกต้องตามหลักภาษาเล็กน้อยและเกิดความเข้าใจต่อผู้รับสารเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยที่ยังไม่ถูกต้องตามหลักภาษาและไม่เกิดความเข้าใจต่อผู้รับสารทุกครั้ง					-การสังเกตและ/หรือ -การสัมภาษณ์
	1.1.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4 = ดีมาก หมายถึง สื่อสารภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักภาษาและเกิดความเข้าใจต่อผู้รับสารทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง สื่อสารภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักภาษาค่อนข้างมากและเกิดความเข้าใจต่อผู้รับสารบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง สื่อสารภาษาอังกฤษได้ถูกต้องตามหลักภาษาเล็กน้อยและเกิดความเข้าใจต่อผู้รับสารเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้					-การสังเกตและ/หรือ -การสัมภาษณ์
	1.1.3 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับปฏิบัติงาน	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างชำนาญ 3 = ดี หมายถึง ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ได้ค่อนข้างดี 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ได้เพียงเล็กน้อย 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ได้					-การสังเกตและ/หรือ -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
1.2 ความสามารถในวิชาชีพพลศึกษา	1.2.1 การปฏิบัติทักษะในเนื้อหาสาระวิชาที่จัดการเรียนรู้	4 = ดีมาก หมายถึง อธิบายและปฏิบัติทักษะได้ถูกต้องทุกเนื้อหาสาระที่จัดการเรียนรู้ 3 = ดี หมายถึง อธิบายและปฏิบัติทักษะได้ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ของเนื้อหาสาระที่จัดการเรียนรู้ 2 = พอใช้ หมายถึง อธิบายและปฏิบัติทักษะได้ถูกต้องเพียงส่วนน้อยของเนื้อหาสาระที่จัดการเรียนรู้ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถอธิบาย และปฏิบัติได้ถูกต้องทุกทักษะเนื้อหาสาระที่จัดการเรียนรู้					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	1.2.2 การตัดสินใจในกิจกรรมที่จัดการเรียนรู้	4 = ดีมาก หมายถึง ตัดสินกึพในกิจกรรมการเรียนรู้ที่รับผิดชอบได้ถูกต้องทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง สามารถตัดสินใจในกิจกรรมการเรียนรู้ที่รับผิดชอบได้ถูกต้องบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ตัดสินกึพตัดสินใจในกิจกรรมการเรียนรู้ที่รับผิดชอบได้ถูกต้องเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถตัดสินใจในกิจกรรมการเรียนรู้ที่รับผิดชอบได้ถูกต้องทุกครั้ง					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	1.2.3 การจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน	4 = ดีมาก หมายถึง จัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้ถูกต้องเรียบร้อยและพึงพอใจระดับมาก 3 = ดี หมายถึง จัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้ถูกต้องเรียบร้อยและพึงพอใจระดับปานกลาง 2 = พอใช้ หมายถึง จัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้เรียบร้อยแต่ยังไม่น่าพึงพอใจ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้					-การสังเกต -รายงานผลโครงการ
	1.2.4 การฝึกสอนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้นักเรียนที่สนใจ	4 = ดีมาก หมายถึง ฝึกสอนกีฬาให้นักเรียนที่สนใจอย่างเต็มความสามารถและสม่ำเสมอ 3 = ดี หมายถึง ฝึกสอนกีฬาให้นักเรียนที่สนใจอย่างเต็มความสามารถบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีส่วนร่วมกับผู้อื่นฝึกสอนกีฬาให้นักเรียนที่สนใจตามกำลังความสามารถที่จะทำได้ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้มีส่วนร่วมในฝึกสอนกีฬาให้นักเรียนที่สนใจ					-การสังเกต -รายงานผลการแข่งขัน
	1.2.5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายหรือบรรดิการพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือบรรดิการพลศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือบรรดิการพลศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนบางกลุ่ม 2 = พอใช้ หมายถึง จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือบรรดิการพลศึกษาแต่ยังไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือบรรดิการพลศึกษา					-การสังเกต -รายงานผลการจัดกิจกรรม

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
1.3 ความสามารถ ในการทำ แผนการ จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	1.3.1 การ วิเคราะห์ หลักสูตรเพื่อ ออกแบบ แผนการ จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดทุกเนื้อหาสาระ 3 = ดี หมายถึง วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดได้เป็นส่วนน้อย 1 = ต่ำ หมายถึง วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษายังไม่สอดคล้องตามเนื้อหาสาระตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด					-หลักสูตรสถานศึกษา -แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.3.2 การศึกษา ผู้เรียนเพื่อนำ ข้อมูลที่จำเป็น มาจัด กิจกรรม การเรียนรู้ พลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง ศึกษาผู้เรียนทุกคนและนำข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน 3 = ดี หมายถึง ศึกษาผู้เรียนทุกคนและนำข้อมูลบางส่วนมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน 2 = พอใช้ หมายถึง ศึกษาผู้เรียนทุกคนแต่ไม่ได้นำข้อมูลมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้มีการศึกษาผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลที่จำเป็นมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					-รายงานผลการวิเคราะห์ผู้เรียน -การสัมภาษณ์ -แผนการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	1.3.3 การออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้พลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย มีการกำหนดสถานการณ์ พฤติกรรม เกณฑ์ และเหมาะสมกับผู้เรียนทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย มีการกำหนดสถานการณ์ พฤติกรรม และเกณฑ์ และเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย มีการกำหนดสถานการณ์ พฤติกรรมและเกณฑ์ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นส่วนน้อย 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย หรือกำหนดสถานการณ์ พฤติกรรม และเกณฑ์ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.3.4 การจัดการเรียนรู้พลศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4 = ดีมาก หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมทุกกิจกรรม 3 = ดี หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมเป็นส่วนน้อย 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.3.5 การจัดการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น	4 = ดีมาก หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ได้เป็นส่วนน้อย 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	1.3.6 การบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น	4 = ดีมาก หมายถึง บูรณาการสาระของวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่นได้อย่างเหมาะสมทุกเนื้อหา 3 = ดี หมายถึง บูรณาการเนื้อหาสาระของวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่นได้อย่างเหมาะสมได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง บูรณาการเนื้อหาสาระวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น ได้เหมาะสมเพียงเป็นบางส่วน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้บูรณาการเนื้อหาสาระวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.3.7 ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอนและนักเรียน	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและนักเรียนทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง หมายถึง ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและนักเรียนได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้วิธีสอนและสื่อในการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและนักเรียนได้เพียงบางส่วน 1 = ต่ำ หมายถึง ใช้วิธีสอนและสื่อในการเรียนรู้ที่ยังไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและนักเรียน					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.3.8 ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยใช้ความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชน	4 = ดีมาก หมายถึง ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยใช้ร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชนให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสมทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยประสานความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชนให้กับนักเรียนได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยประสานความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชนให้กับนักเรียนได้เพียงบางส่วน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้การออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนให้กับนักเรียนโดยใช้ความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชน					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	1.3.9 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ผล การศึกษาเพื่อการพัฒนาและการตัดสินใจ	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและการตัดสินใจ ทุกเนื้อหาสาระ 3 = ดี หมายถึง ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา และการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและการตัดสินใจเพียงบางส่วน 1 = ต่ำ ไม่ได้ใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา และการตัดสินใจ					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.3.10 ใช้เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ผลศึกษาตามสภาพจริง	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนทุกเนื้อหาสาระ 3 = ดี หมายถึง ใช้เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่หลากหลาย แต่ไม่เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน 1 = ต่ำ หมายถึง ใช้เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่ไม่หลากหลาย และไม่เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์
1.4 การจัดการเรียนรู้ผลศึกษาในชั้นเรียน	1.4.1 การจัดเตรียมสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับจัดการเรียนรู้ วิชาพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง จัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง จัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมจัดการเรียนรู้บ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง จัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมจัดการเรียนรู้เป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีการจัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมจัดการเรียนรู้					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสังเกต

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	1.4.2 สอนวิชา พลศึกษาที่ สอดคล้องกับ แผนการ จัดการเรียนรู้	4 = ดีมาก หมายถึง สอนวิชาพลศึกษาได้ครบทุกเนื้อหาสาระตามแผนการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง สอนวิชาพลศึกษาได้แผนการจัดการเรียนรู้ได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง สอนวิชาพลศึกษาตามแผนการจัดการเรียนรู้ ได้เป็นส่วนน้อย 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้สอนวิชาพลศึกษาตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้					-แผนการจัดการ เรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.4.3 ใช้วิธีสอน พลศึกษาที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้วิธีสอนพลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง ใช้วิธีสอนพลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้วิธีสอนพลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้ใช้วิธีสอนพลศึกษาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					-แผนการจัดการ เรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.4.4 การ สอดแทรก คุณธรรม โดย ประยุกต์หลัก ศาสนา หรือค่านิยม ที่ดีงาม หรือ คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ระหว่าง สอนวิชาพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง สอดแทรก คุณธรรม โดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษาทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง สอดแทรกคุณธรรม โดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษาบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง สอดแทรกคุณธรรม โดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษาเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้สอดแทรกคุณธรรมโดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษา					-แผนการจัดการ เรียนรู้ -การสัมภาษณ์
	1.4.5 ใช้เวลา จัดการเรียนรู้ พลศึกษาได้ เหมาะสม	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาได้เหมาะสมทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง ใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาได้ไม่เหมาะสมบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาได้ไม่เหมาะสมบ่อยครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ใช้เวลาในจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาได้ไม่เหมาะสมทุกครั้ง					-แผนการจัดการ เรียนรู้ -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	1.4.6 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อนและหลังสอน	4 = ดีมาก หมายถึง มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อน และหลังสอนทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อน และหลังสอนบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อน และหลังสอนบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อน และหลังสอน					-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -การสังเกต
	1.4.7 นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาแก้ปัญหาผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาแก้ปัญหาผู้เรียนได้สำเร็จทุกเรื่อง โดยมีผลงานเชิงประจักษ์ให้เห็นชัดเจน 3 = ดี หมายถึง นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้สำเร็จหลายเรื่อง โดยมีผลงานที่สามารถตรวจสอบได้ 2 = พอใช้ หมายถึง นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก้ปัญหาผู้เรียนในบางเรื่องและมีหลายเรื่องที่ยังไม่สำเร็จ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก้ปัญหาผู้เรียน					-แผนการจัดการเรียนรู้ -บันทึกหลังสอน -รายงานผลการแก้ปัญหาผู้เรียน

กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
2.1 บุคลิกภาพ	2.1.1 จัดการกลืนที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงาน	4 = ดีมาก หมายถึง จัดการกลืนที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงานทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง จัดการกลืนที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงานได้บ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง จัดการกลืนที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงานได้บางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้จัดการกลืนที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงานเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.1.2 จัดการผมและหวดเคราให้สภาพเรียบร้อย	4 = ดีมาก หมายถึง จัดการทรงผม สีผม และหวดเคราได้เรียบร้อยทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง จัดการทรงผม สีผม และหวดเคราให้สภาพเรียบร้อยบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง จัดการทรงผม สีผม และหวดเคราให้สภาพเรียบร้อยเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้จัดการทรงผม สีผม และหวดเคราให้เรียบร้อยเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.1.3 การแต่งกายที่สะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4 = ดีมาก หมายถึง แต่งกายสะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง แต่งกายสะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แต่งกายสะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้แต่งกายสะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.1.4 มีร่างกายแข็งแรง และมีสัดส่วนรูปร่างที่เหมาะสม	4 = ดีมาก หมายถึง มีร่างกายแข็งแรงและมีสัดส่วนรูปร่างที่เหมาะสม 3 = ดี หมายถึง มีร่างกายแข็งแรงแต่มีสัดส่วนรูปร่างยังไม่เหมาะสมในบางส่วน 2 = พอใช้ หมายถึง มีร่างกายที่แข็งแรงแต่มีสัดส่วนรูปร่างที่ไม่เหมาะสมหลายส่วน 1 = ต่ำ หมายถึง มีร่างกายที่ไม่แข็งแรงและมีสัดส่วนรูปร่างที่ไม่เหมาะสมเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
2.2 มนุษย์สัมพันธ์	2.2.1 มีอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีอารมณ์ขัน	4 = ดีมาก หมายถึง ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอารมณ์ขันเป็นประจำจนเป็นที่น่าชื่นชมของคนรอบข้าง 3 = ดี หมายถึง แสดงอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอารมณ์ขันบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอารมณ์ขันเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่แสดงอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส และขาดอารมณ์ขันเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	2.2.2 การควบคุมอารมณ์	4 = ดีมาก หมายถึง ควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์ 3 = ดี หมายถึง ควบคุมอารมณ์ได้ดี แต่มีบางครั้งที่แสดงอารมณ์ไม่เหมาะสม 2 = พอใช้ หมายถึง ควบคุมอารมณ์ได้ดีบางครั้งและมีหลายครั้งที่แสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.2.3 มีอริยาคัย ทักทายผู้อื่น	4 = ดีมาก หมายถึง มีอริยาคัย ทักทายผู้อื่นตามมารยาททางสังคมทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง มีอริยาคัย ทักทายผู้อื่นตามมารยาททางสังคมบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีอริยาคัย ทักทายผู้อื่นตามมารยาทบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้แสดงควมมีอริยาคัย ทักทายผู้อื่นตามมารยาททางสังคมเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.2.4 มีจิตอาสา ช่วยเหลือผู้อื่น	4 = ดีมาก หมายถึง มีจิตอาสา ช่วยเหลือผู้อื่นเต็มความสามารถเป็นประจำ 3 = ดี หมายถึง มีจิตอาสา ช่วยเหลือผู้อื่นเต็มความสามารถเป็นประจำบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีจิตอาสา ช่วยเหลือผู้อื่นเต็มความสามารถเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้แสดงถึงควมมีจิตอาสา ช่วยเหลือเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.2.5 ใช้คำพูดสุภาพน่าฟัง	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคน และแทนตนเองว่าครูเป็นประจำ 3 = ดี หมายถึง ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคน และเรียกแทนตนเองว่าครูบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคนเป็นบางครั้ง และไม่เรียกเรียกแทนตนเองว่าครู 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคน และไม่ได้แทนตนเองว่าครูเป็นประจำจนเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.2.6 มีน้ำใจนักกีฬา	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงตัวอย่างของความมีน้ำใจนักกีฬาเป็นประจำ 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงตัวอย่างของความมีน้ำใจนักกีฬาเป็นประจำ 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกถึงตัวอย่างของความมีน้ำใจนักกีฬาเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้แสดงถึงตัวอย่างความมีน้ำใจนักกีฬาประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
2.3 แบบอย่างในการปฏิบัติตน	2.3.1 วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน	4 = ดีมาก หมายถึง วางตนเป็นที่เคารพต่อนักเรียนทุกเรื่องเป็นประจำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน แต่มีจุดที่ต้องพัฒนาในบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียนเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง วางตนไม่เป็นที่เคารพของนักเรียนเป็นประจำโดยเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.3.2 ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษ	4 = ดีมาก หมายถึง ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน 3 = ดี หมายถึง เสพสิ่งเสพติดให้โทษแต่ไม่แสดงให้เห็นระหว่างการทำงาน 2 = พอใช้ หมายถึง เสพสิ่งเสพติดให้โทษให้เห็นในเวลาปฏิบัติงานบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง เสพสิ่งเสพติดให้โทษให้เห็น ในหรือนอกเวลาปฏิบัติงานเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.3.3 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข	4 = ดีมาก หมายถึง ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข 3 = ดี หมายถึง ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขให้เห็นเป็นบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขให้เห็นบ่อยครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขให้เห็นเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.3.4 การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	4 = ดีมาก หมายถึง ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอจนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นประจำจนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
2.4 การแบบอย่างในการปฏิบัติงาน	2.4.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษาให้เห็นเป็นประจำ 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษาบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษาเพียงบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา					-การสังเกต -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	2.4.2 ตรงต่อเวลา	4 = ดีมาก หมายถึง มีความตรงต่อเวลาเมื่อปฏิบัติงานทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง มีความตรงต่อเวลาเมื่อปฏิบัติงานบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีความตรงต่อเวลาเมื่อปฏิบัติงานเพียงบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีความตรงต่อเวลาเมื่อปฏิบัติงานเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.4.3 อุดหนุนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4 = ดีมาก หมายถึง มีความอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง มีความอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีความอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีความอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.4.4 อุทิศตน เสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง อุทิศตน เสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและผู้เรียนให้เห็นทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง อุทิศตน เสียสละเวลาเพื่อพัฒนางาน และผู้เรียนให้เห็นบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง อุทิศตน เสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและผู้เรียนให้เห็นเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและผู้เรียนให้เห็นเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.4.5 ซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงานให้เห็นบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีปัญหาในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.4.6 ปกครองโดยใช้หลักคุณธรรมและประชาธิปไตย	4 = ดีมาก หมายถึง ปกครองโดยใช้หลักคุณธรรม และประชาธิปไตยทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง การปกครองโดยใช้หลักคุณธรรม และประชาธิปไตยบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ปกครองโดยใช้หลักคุณธรรมและประชาธิปไตยบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้ปกครองโดยใช้หลักคุณธรรม และประชาธิปไตยเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	2.4.7 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนเท่าเทียมกันทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง แสดงความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนเท่าเทียมบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนเท่าเทียมกันบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้แสดงความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียม					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	2.4.8 ให้ความสำคัญร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก	4 = ดีมาก หมายถึง เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และงานภายนอกทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และงานภายนอกบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และงานภายนอกเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน และงานภายนอกเป็นประจำ					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
2.5 การพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูพลศึกษา	2.5.1 การอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง ผ่านการอบรมมากกว่าปีละ 20 ชั่วโมง และนำมาพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 3 = ดี หมายถึง ผ่านการอบรมปีละ 0 - 20 ชั่วโมง และนำมาพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 2 = พอใช้ หมายถึง ผ่านการอบรมปีละ 0 - 20 ชั่วโมง แต่ไม่นำมาพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้เข้าร่วมการอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพเลยในรอบปีการศึกษา					-แฟ้มสะสมงาน -การสัมภาษณ์
	2.5.2 ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองหรือวิชาชีพครูพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าปีละ 1 ครั้งและนำมาพัฒนาตนเองหรืองานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 3 = ดี หมายถึง ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานครั้งและนำมาพัฒนาตนเองหรืองานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 2 = พอใช้ หมายถึง ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 ครั้ง แต่ไม่ได้นำพัฒนาตนเองหรืองานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เลยในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา					แฟ้มสะสมงาน -ข้อมูลศึกษาดูงานของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
	2.5.3 สร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการในวิชาชีพครูพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง สร้างนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้จนได้รับรางวัลหรือได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ 3 = ดี สร้างนวัตกรรม หรือทำผลงานวิชาการที่สามารถนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้ 2 = พอใช้ หมายถึง สร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการแต่ยังไม่สำเร็จ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้สร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการใดๆ ในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา					-แฟ้มสะสมงาน -การสัมภาษณ์
	2.5.4 ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนพลศึกษาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนหรือแก้ปัญหาผู้เรียน 1 เรื่องและมีรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 3 = ดี หมายถึง ทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนหรือแก้ปัญหาผู้เรียน 1 เรื่องแต่ยังไม่มีรายงานผลการวิจัยที่สมบูรณ์ 2 = พอใช้ หมายถึง ทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนหรือแก้ปัญหาผู้เรียน 1 เรื่องแต่อยู่ระหว่างดำเนินการ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้ทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนหรือแก้ปัญหาผู้เรียนในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา					-รายงานวิจัยในชั้นเรียน -การสัมภาษณ์

กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนนที่ได้				วิธีการเก็บข้อมูล
			4	3	2	1	
3.1 ความรู้เชิงวัฒนธรรมในท้องถิ่นกับการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	3.1.1 ความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความรู้ในวิถีชีวิต วัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นให้เห็นทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง แสดงออกความรู้ในวิถีชีวิต วัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นให้เห็นบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกความรู้ในวิถีชีวิต วัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นให้เห็นเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ยังไม่ความรู้ในวิถีชีวิต วัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่น					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
	3.1.2 ความรู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกความรู้ในปฏิบัติ และข้อห้ามเมื่อการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง แสดงออกความรู้ในปฏิบัติ และข้อห้ามเมื่อจัดการเรียนรู้ให้เห็นบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีความรู้ในปฏิบัติ และข้อห้ามเมื่อจัดการเรียนรู้ให้เห็นเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ยังไม่มีความรู้ในปฏิบัติ และข้อห้ามเมื่อการจัดการเรียนรู้					-การสังเกต -การสัมภาษณ์
3.2 การบูรณาการวัฒนธรรมท้องถิ่นกับการจัดเรียนรู้พลศึกษา	3.2.1 สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่น	4 = ดีมาก หมายถึง สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นขั้นพื้นฐานตามสถานการณ์ได้เป็นอย่างดีทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นขั้นพื้นฐานตามสถานการณ์ได้บ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นขั้นพื้นฐานตามสถานการณ์ได้เป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถสื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นขั้นพื้นฐานตามสถานการณ์ได้					-การสังเกต -การสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	ความคิดเห็น ผู้ประเมิน				วิธีการเก็บ ข้อมูล
			4	3	2	1	
	3.2.2 จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดีหรืออยู่ร่วมกันอย่างสันติ	4 = ดีมาก หมายถึง จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดีหรืออยู่ร่วมกันอย่างสันติและเห็นผลงานที่ชัดเจน 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดีหรืออยู่ร่วมกันอย่างสันติแต่ไม่เห็นผลชัดเจน 2 = พอใช้ หมายถึง มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดี หรืออยู่ร่วมกันอย่างสันติ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดี หรืออยู่ร่วมกันอย่างสันติ					-การสังเกต -รายงานผล โครงการ/ กิจกรรม
	3.2.3 ส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นโดยนำภูมิปัญญาการเล่นท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน	4 = ดีมาก หมายถึง จัดตั้งชมรมที่ส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นที่นำภูมิปัญญา การเล่นท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน 2 = พอใช้ หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นที่นำภูมิปัญญา การเล่นท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นโดยนำภูมิปัญญาการเล่น ของท้องถิ่นให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน					-การสังเกต -รายงานผล โครงการ/ กิจกรรม

ส่วนที่ 4 แบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 1 สมรรถนะของครูพลศึกษารายตัวชี้วัด

คำชี้แจง ให้ประเมินทำเครื่องหมาย ✓ ผ่าน X ไม่ผ่าน ของผลการประเมินในรายตัวชี้วัด ลงในช่องแปลผลเกณฑ์สมรรถนะ

กลุ่ม สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์ สมรรถนะ	คะแนน	แปลผลเกณฑ์ สมรรถนะ ✓ ผ่าน X ไม่ผ่าน
การจัด การเรียนรู้ พลศึกษา	1.1 ทักษะ วิชาชีพ ทั่วไป	1.1.1 ทักษะการใช้ภาษาไทย เพื่อการสื่อสาร	4(ดีมาก)		
		1.1.2 ทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	2(พอใช้)		
		1.1.3 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับปฏิบัติงาน	3(ดี)		
	1.2 ความสามารถ วิชาชีพพล ศึกษา	1.2.1 การปฏิบัติทักษะ ในเนื้อหาสาระวิชาที่จัดการเรียนรู้	3(ดี)		
		1.2.2 การตัดสินใจในกิจกรรมที่จัดการเรียนรู้	3(ดี)		
		1.2.3 การจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียน	3(ดี)		
		1.2.4 การฝึกสอนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้นักเรียนที่สนใจ	3(ดี)		
		1.2.5 จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายหรือบรรดิกการพลศึกษา	3(ดี)		
	1.3 การทำ แผนการ จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	1.3.1 การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา	4(ดีมาก)		
		1.3.2 การศึกษาผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลที่เป็นมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษา	3(ดี)		
		1.3.3 การออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้พลศึกษา	4(ดีมาก)		
		1.3.4 การจัดการเรียนรู้พลศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะเพื่อนำประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	3(ดี)		
		1.3.5 การจัดการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น	3(ดี)		
		1.3.6 การบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น	3(ดี)		
		1.3.7 ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอนและผู้เรียน	3(ดี)		
		1.3.8 ออกแบบการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยใช้ความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชน	2(พอใช้)		
		1.3.9 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาเพื่อการพัฒนาและการตัดสินผล	4(ดีมาก)		
		1.3.10 ใช้เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาตามสภาพจริง	4(ดีมาก)		

กลุ่ม สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์ สมรรถนะ	คะแนน	แปลผลเกณฑ์ ✓ ผ่าน X ไม่ผ่าน
	1.4 การจัดการ เรียนรู้พล ศึกษา ในชั้นเรียน	1.4.1 การจัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนรู้วิชาพลศึกษา	3(ดี)		
		1.4.2 สอนวิชาพลศึกษาที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้	3(ดี)		
		1.4.3 ใช้วิธีสอนพลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3(ดี)		
		1.4.4 การสอดแทรก คุณธรรมโดย ประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษา	3(ดี)		
		1.4.5 ใช้เวลาจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้เหมาะสม	3(ดี)		
		1.4.6 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อนและหลังสอน	3(ดี)		
		1.4.7 นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาแก้ปัญหาผู้เรียน	3(ดี)		
การเป็นครู พลศึกษา ที่ดี	2.1 บุคลิกภาพ ของครู พลศึกษา	2.1.1 จัดการกลืนที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงาน	3(ดี)		
		2.1.2 จัดการผมและหนวดเคราให้สุภาพเรียบร้อย	3(ดี)		
		2.1.3 การแต่งกายที่สะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3(ดี)		
		2.1.4 มีร่างกายแข็งแรง และมีสัดส่วนรูปร่างเหมาะสม	3(ดี)		
	2.2 มนุษยสัมพันธ์ ของครูพล ศึกษา	2.2.1 มีอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีอารมณ์ขัน	3(ดี)		
		2.2.2 ควบคุมอารมณ์ได้	4(ดีมาก)		
		2.2.3 มีอัธยาศัย ทักทายผู้อื่น	3(ดี)		
		2.2.4 มีจิตอาสาช่วยเหลือ ผู้อื่น	4(ดีมาก)		
		2.2.5 ใช้คำพูดสุภาพน่าฟัง	4(ดีมาก)		
		2.2.6 มีน้ำใจนักกีฬา	4(ดีมาก)		
	2.3 แบบอย่าง ในการปฏิบัติ ตน	2.3.1 วางตนเป็นที่เคารพของนักเรียน	4(ดีมาก)		
		2.3.2 ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษ	3(ดี)		
		2.3.3 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข	3(ดี)		
		2.3.4 การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	3(ดี)		

กลุ่ม สมรรถนะ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์ สมรรถนะ	คะแนน	แปลผลเกณฑ์ ✓ ผ่าน X ไม่ผ่าน
	2.4 แบบอย่าง ในการปฏิบัติ งาน	2.4.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา	4(ดีมาก)		
		2.4.2 ตรงต่อเวลา	3(ดี)		
		2.4.3 อดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	3(ดี)		
		2.4.4 อุทิศตนเสียสละเวลาเพื่อพัฒนางานและนักเรียน	3(ดี)		
		2.4.5 ซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	3(ดี)		
		2.4.6 ปกครองโดยใช้หลักยุดิธรรมและประชาธิปไตย	4(ดีมาก)		
		2.4.7 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน	4(ดีมาก)		
		2.4.8 ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก	4(ดีมาก)		
	2.5 การพัฒนา ตนเอง ใน วิชาชีพ พลศึกษา	2.5.1 การอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพพลศึกษา	3(ดี)		
		2.5.2 ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองหรือวิชาชีพพลศึกษา	3(ดี)		
		2.5.3 สร้างนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการในวิชาชีพพลศึกษา	3(ดี)		
		2.5.4 ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนพลศึกษา หรือแก้ปัญหาผู้เรียน	3(ดี)		
การเรียนรู้ วัฒนธรรม ใน 3 จังหวัด ชายแดน ภาคใต้	3.1 ความรู้เชิง วัฒนธรรมของ ท้องถิ่นกับการ จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	3.1.1 ความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น	4(ดีมาก)		
		3.1.2 ความรู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามตามหลักศาสนา	4(ดีมาก)		
	3.2 การบูรณา การวัฒนธรรม ท้องถิ่นกับการ จัดเรียนรู้ พลศึกษา	3.2.1 สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่น	2(พอใช้)		
		3.2.2 จัดกิจกรรมกีฬาที่สร้างเสริมความเข้าใจอันดี หรืออยู่ร่วมกันอย่างสันติ	2(พอใช้)		
		3.2.3 ส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นโดยนำภูมิปัญญา การละเล่นท้องถิ่นมา เผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน	2(พอใช้)		

ตารางที่ 2 สมรรถนะของครูพลศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและโดยภาพรวม

คำชี้แจง ให้นำคะแนนของครูพลศึกษาในแต่ละตัวชี้วัดมาลงในตาราง คัดคะแนนเฉลี่ย และแปลผลระดับคุณภาพในแต่ละตัวชี้วัดและแต่ละองค์ประกอบ มาเทียบกับเกณฑ์ แล้วสรุปผล

กลุ่มสมรรถนะ	องค์ประกอบที่	จำนวนตัวชี้วัด	คะแนน	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับคุณภาพ
					3.25 - 4.00 ระดับคุณภาพ ดีมาก 2.05 - 3.24 ระดับคุณภาพ ดี 1.75 - 2.45 ระดับคุณภาพ ปานกลาง 1.00 - 1.74 ระดับคุณภาพ น้อย
การจัดการเรียนรู้พลศึกษา	1.1	3			
	1.2	5			
	1.3	10			
	1.4	7			
	รวมองค์ประกอบ				
การเป็นครูพลศึกษาที่ดี	2.1	4			
	2.2	6			
	2.3	4			
	2.4	8			
	2.5	4			
	รวมองค์ประกอบ				
การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	3.1	2			
	3.2	3			
	รวมองค์ประกอบ				
	ผลรวมของสมรรถนะ	56			

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาครูพลศึกษา

กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา

จุดเด่น

แนวทางเสริมจุดเด่น

จุดที่ควรพัฒนา

แนวทางปรับปรุงจุดที่ควรพัฒนา

กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี
จุดเด่น

.....

.....

แนวทางเสริมจุดเด่น

.....

.....

จุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

แนวทางปรับปรุงจุดที่ควรพัฒนา

.....

.....

กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

จุดเด่น

แนวทางเสริมจุดเด่น

จุดที่ควรพัฒนา

แนวทางปรับปรุงจุดที่ควรพัฒนา

ภาคผนวก ข

แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ



แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

1. เครื่องมือวิจัยฉบับนี้เป็นแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ตัวชี้วัด แบบวัด และเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ เพื่อวัดและประเมินสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผลการประเมินให้คำแนะนำเฉลี่ย และระดับคุณภาพในแต่ละองค์ประกอบและตัวชี้วัด มารายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับการประเมินทราบเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
3. แบบวัดนี้มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ
 - ส่วนที่ 2 แนวทางการใช้แบบวัดสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - ส่วนที่ 3 แนวทางในกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน
 - ส่วนที่ 4 ตารางตรวจสอบระดับความคิดเห็นของเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ทั้งรายข้อ (Item Content Validity Index :I-CVI) และรายฉบับ Content Validity for scale :S-CVI)
5. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนนว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถสะท้อนคุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ต้องการวัดได้หรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้
 - 4 เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การให้คะแนนมีความสอดคล้องในเนื้อหาสาระ/โครงสร้างระดับมากที่สุด
 - 3 เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การให้คะแนนมีความสอดคล้องในระดับมากและต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงเล็กน้อย
 - 2 เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การให้คะแนนมีความสอดคล้องในระดับน้อยและต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างมาก
 - 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า เกณฑ์การให้คะแนนไม่มีความสอดคล้องไม่กับเนื้อหาสาระ/โครงสร้าง

ส่วนที่ 1 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา

ทักษะวิชาชีพพื้นฐานของครูพลศึกษา หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับครูพลศึกษาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ถูกต้อง การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ต่อปฏิบัติงาน

ความสามารถในวิชาชีพพลศึกษา หมายถึง ความสามารถทางวิชาชีพสำหรับครูพลศึกษาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน คือ มีทักษะในเนื้อหาสาระวิชาที่จัดการเรียนรู้อย่างถูกต้อง การตัดสินใจในกิจกรรมการเรียนรู้ที่รับผิดชอบได้ถูกต้อง การจัดการแข่งขันกีฬากายในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย และการจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือบรรดิกทางพลศึกษาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน

การทำแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูพลศึกษาในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน คือ การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษาให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด การศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อนำข้อมูลที่เป็นมาจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน การออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้พลศึกษาได้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัยและจิตพิสัย การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะกระบวนการคิดเพื่อประยุกต์ใช้กับวิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสม การจัดการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น การใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอนและผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้พลศึกษานอกเวลาเรียนให้กับผู้เรียนโดยใช้ความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชน การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาที่ใช้การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินครอบคลุมด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย การใช้เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาตามสภาพจริงที่หลากหลายเหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน คือ การจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมสำหรับจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษา การสอนวิชาพลศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ การใช้วิธีการสอนพลศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน การสอดแทรกคุณธรรมโดยการประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษา การใช้เวลาจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้อย่างเหมาะสม การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อนและหลังสอน เพื่อนำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาแก้ปัญหาผู้เรียน

กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ คือ การแต่งกายสะอาด และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การจัดการผม หนวดเคราให้สุภาพเรียบร้อย การมีร่างกายแข็งแรงและมีสัดส่วนรูปร่างเหมาะสม การมีกลิ่นที่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงาน

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาควรนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความความสุขในการทำงานเกิดความสำเร็จของงานและเกิดสามัคคีในหน่วยงาน คือ การมีอัธยาศัย ทักทายผู้อื่นตามมารยาทอย่างสม่ำเสมอ การแสดงออกถึงอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอารมณ์ขัน การควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ต่างๆ การใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคน การมีจิตอาสา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ การแสดงออกถึงตัวอย่างของความมีน้ำใจนักกีฬา

แบบอย่างในการปฏิบัติตน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น คือ การวางตนได้เหมาะสมให้เป็นที่เคารพต่อนักเรียน การไม่เสเพลสิ่งเสพติดให้โทษ การไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นประจำ

แบบอย่างในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้คุณประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและหน่วยงาน คือ แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา การตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ การอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่ทุกครั้ง การอุทิศตน เสียสละเวลาเพื่อพัฒนางาน และผู้เรียน มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การปกครองโดยใช้หลักยุติธรรมและประชาธิปไตย มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนสม่ำเสมอ การให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอกสม่ำเสมอ

การพัฒนาตนเองในวิชาชีพพลศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาที่ควรนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ตนเอง และหน่วยงานเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ การอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพ การศึกษาคูงาน หรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองหรือวิชาชีพพลศึกษา การสร้างองค์ความรู้ หรือผลิตสื่อ นวัตกรรม หรือทำผลงานทางวิชาการในวิชาชีพพลศึกษา การทำวิจัยพัฒนาการสอนวิชาพลศึกษาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน

กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ความรู้เชิงวัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับจัดการเรียนรู้อพลศึกษา หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูพลศึกษาที่นำมาใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ ความรู้ในวิถีชีวิตวัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้พลศึกษา ความรู้ในการปฏิบัติและข้อห้ามที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้พลศึกษา

การบูรณาการเชิงวัฒนธรรมกับกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูพลศึกษาในการบูรณาการวัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในสังคมพหุวัฒนธรรม คือ การสื่อสารภาษามลายูท้องถิ่นขั้นพื้นฐานเพื่อการสื่อสารได้ การจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน การส่งเสริมหรือนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นโดยนำภูมิปัญญา การละเล่นท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน

ส่วนที่ 2 แนวทางการใช้แบบวัดสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบวัดและประเมินฉบับนี้เป็นเครื่องมือ ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสภาพจริงของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีแนวทางในการประเมินดังนี้

1. ผู้ประเมิน หมายถึง ผู้นำแบบวัดไปใช้ในการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

1.1 ผู้ประเมินตนเอง หมายถึง ครูผู้สอนพลศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

1.2 คณะกรรมการประเมิน หมายถึง คณะกรรมการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนแต่งตั้งให้ทำหน้าที่นำแบบวัดไปใช้ในการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัศึกษามีจำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน

1.2.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน มีหน้าที่

- ชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอน และวิธีการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบ
- ตรวจสอบเอกสารประกอบการประเมิน สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนครู นักเรียน เป็นต้น
- พิจารณาผลการประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน และข้อมูลจากสภาพจริง
- สรุปผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา
- แจ้งผลการประเมินด้วยวาจา และเสนอแนะจุดเด่น แนวทางเสริมจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา แนวทางในการพัฒนาให้ผู้รับการประเมินทราบ

1.2.4 เลขานุการ จำนวน 1 คน มีหน้าที่ ประสานงาน อำนาจความสะดวกให้แก่คณะกรรมการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้อง กรอกข้อมูลผลการประเมิน และสรุปรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และผู้รับการประเมินทราบ

1.3 ผู้รับการประเมิน หมายถึง ครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. การนำผลการประเมินสมรรถนะไปพัฒนาเป็นรายบุคคล แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา

3. ช่วงเวลาในการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา ให้สถานศึกษากำหนดช่วงเวลาที่จะประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีละ 1 ครั้ง ภายหลังสิ้นสุดปีการศึกษา และควรเสร็จสิ้นก่อนเปิดภาคเรียนในปีการศึกษาถัดไป

4. ให้สถานศึกษากำหนดช่วงเวลาในการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษา โดยให้ครูพลศึกษาทำการประเมินตนเอง และเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องให้กับคณะกรรมการก่อนวันประเมิน 1 สัปดาห์

5. การนำเสนอสรุปผลการประเมิน โดยเสนอสรุปผลการประเมินให้นำคะแนนเฉลี่ย และระดับคุณภาพในแต่ละสมรรถนะมากรอกในแบบรายงานผลการประเมิน และจึกรายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

*หมายเหตุ กรณีที่ครูพลศึกษาเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน

ส่วนที่ 4 แนวทางการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

แบบวัดสมรรถนะฉบับนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรายละเอียดโครงสร้างในการประเมินประกอบด้วยสมรรถนะ 3 กลุ่มสมรรถนะ 11 องค์ประกอบ 56 ตัวชี้วัด ซึ่งแต่ละตัวชี้วัดจะมีเกณฑ์สมรรถนะคือ ระดับความสามารถหรือพฤติกรรมที่ครูพลศึกษาจะต้องปฏิบัติหรือมีทักษะผ่านในระดับที่กำหนดไว้เป็นอย่างน้อย และในแต่ละตัวชี้วัดได้กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้ 4 ระดับ โดยการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมีแนวทางดังนี้

4 = ดีมาก หมายถึง ครูพลศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมให้เห็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์ และ/หรือสามารถนำมาใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้

3 = ดี หมายถึง ครูพลศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมให้เห็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่ และ/หรือมีจุดอ่อนในให้เห็นบางเรื่องหรือบางครั้ง

2 = พอใช้ หมายถึง ครูพลศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมให้เห็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้เพียงบางส่วน และ/หรือมีจุดที่ต้องปรับปรุงหลายเรื่องหรือบางครั้ง

1 = ต่ำ หมายถึง ครูพลศึกษาไม่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมให้เห็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ และ/หรือผลที่เกิดขึ้นเป็นข้อด้อยที่ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ตารางตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์สมรรถนะ	วิธีการเก็บข้อมูล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
1. การจัดการเรียนรู้พลศึกษา					4	3	2	1
1.1 ทักษะวิชาชีพพื้นฐานของครูพลศึกษา	1.1.1 ใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารได้ถูกต้อง	4 = ดีมาก หมายถึง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยถูกต้องตามหลักภาษาทุกครั้ง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น หรือให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยถูกต้องตามหลักภาษาเป็นส่วนใหญ่ และมีจุดที่ต้องพัฒนาในเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง และต้องปรับปรุงในหลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารไม่ถูกต้องตามหลักภาษาเป็นประจำ และเป็นข้อด้อยที่ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	1.1.2 ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ถูกต้อง	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ถูกต้องทุกครั้ง และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี หรือให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ค่อนข้างดีแต่ไม่ถูกต้องตามหลักภาษาในบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้เล็กน้อยและมีจุดที่ต้องพัฒนาในหลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ทุกครั้งที่มีการสื่อสาร	2(พอใช้)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	1.1.3 ใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับปฏิบัติงานได้	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้สำหรับปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญจนสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี หรือให้ความช่วยเหลือผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง ใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้สำหรับปฏิบัติงานได้ค่อนข้างดี แต่มีจุดที่ต้องพัฒนาบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้สำหรับปฏิบัติงานได้เพียงเล็กน้อย และมีส่วนที่ต้องพัฒนาในหลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้สำหรับปฏิบัติงานได้ และส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บ ข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
1.2 ความ สามารถ ในวิชาชีพ พลศึกษา	1.2.1 มี ทักษะใน เนื้อหาสาระ วิชาที่จัดการ เรียนรู้อย่าง ถูกต้อง	4 = ดีมาก หมายถึง อธิบาย และแสดงทักษะได้ถูกต้องทุกเนื้อหาสาระวิชาที่จัดการเรียนรู้ 3 = ดี หมายถึง อธิบาย และแสดงทักษะได้ถูกต้องในเนื้อหาสาระวิชาที่จัดการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ และมีจุดที่ต้องพัฒนาในบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง อธิบาย และแสดงทักษะถูกต้องในบางเนื้อหาวิชาสาระที่จัดการเรียนรู้ และมีจุดที่ ต้องพัฒนาในหลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถอธิบาย และแสดงทักษะได้ถูกต้องทุกเนื้อหาสาระที่จัดการเรียนรู้ และเป็น ข้อด้อยที่ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	1.2.2 ตัดสิน กีฬาใน กิจกรรม การเรียนรู้ ที่รับผิดชอบ ได้ถูกต้อง	4 = ดีมาก หมายถึง มีความรู้ในกติกา และตัดสินกีฬาที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องทุกเรื่อง 3 = ดี หมายถึง มีความรู้ในกติกา และตัดสินกีฬาที่รับผิดชอบได้ถูกต้องแต่มีจุดที่ต้องพัฒนาบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง มีความรู้ในกติกา และตัดสินกีฬาตัดสินกีฬาที่รับผิดชอบได้ถูกต้องเพียงบางเรื่อง และมีจุดที่ต้องพัฒนาในหลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง มีความรู้ในกติกา และตัดสินกีฬาที่รับผิดชอบยังไม่ถูกต้องเป็นประจำ และเป็น ข้อด้อยที่ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	1.2.3 จัดการ แข่งขันกีฬา ภายใน โรงเรียนได้ อย่างถูกต้อง เรียบร้อย	4 = ดีมาก หมายถึง จัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้ถูกต้องเรียบร้อยเป็นที่พึงพอใจอย่างมาก จากทุกคนในหน่วยงาน 3 = ดี หมายถึง จัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องเรียบร้อยเป็นที่พึงพอใจ แต่มีส่วน ที่ต้องพัฒนาบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง จัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้ แต่มีส่วนต้องพัฒนาในหลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถจัดการแข่งขันกีฬาภายในโรงเรียนได้ และเป็นข้อด้อยที่ส่งผลกระทบทาง ลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์ -รายงานผล การดำเนินงาน โครงการ				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บ ข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	1.2.4 ฝึกสอน กีฬาเพื่อความ เป็นเลิศให้ นักเรียนที่มี ความสนใจ	4 = ดีมาก หมายถึง ฝึกสอนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้นักเรียนที่สนใจอย่างเต็มความสามารถด้วยความสม่ำเสมอ 3 = ดี หมายถึง ฝึกสอนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้นักเรียนที่สนใจอย่างเต็มความสามารถ แต่ไม่สม่ำเสมอในบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีส่วนร่วมกับผู้อื่นฝึกสอนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้นักเรียนที่สนใจตามกำลังความสามารถที่จะทำได้ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้มีส่วนร่วมในการฝึกสอนกีฬาเพื่อความเป็นเลิศให้นักเรียนที่สนใจ	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์ -รายงานผล การแข่งขัน				
	1.2.5 จัดกิจกรรม นันทนาการ หรือบรรดการ พลศึกษาได้ ตรงกับความต้องการของ ผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง จัดกิจกรรมนันทนาการ หรือบรรดการพลศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนในทุกเนื้อหาสาระ 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมนันทนาการ หรือบรรดการพลศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน แต่ยังมีส่วนต้องพัฒนาบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง จัดกิจกรรมนันทนาการ หรือบรรดการพลศึกษาได้บางเนื้อหาสาระและมีส่วนที่ต้องพัฒนาหลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือบรรดการพลศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน โดยส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์ -รายงานผล การจัดกิจกรรม				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บ ข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
1.3 การทำ แผนการ จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	1.3.1 วิเคราะห์ หลักสูตรเพื่อ ออกแบบแผนการ จัดการเรียนรู้ พลศึกษาได้ สอดคล้องตาม เนื้อหาสาระ มาตรฐานการ เรียนรู้และตัวชี้วัด	4 = ดีมาก หมายถึง วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้ สอดคล้องทุกเนื้อหาสาระตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 3 = ดี หมายถึง วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พลศึกษา ได้สอดคล้องตามเนื้อหาสาระตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พล ศึกษาได้สอดคล้องตามเนื้อหาสาระตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดบางส่วน 1 = ต่ำ หมายถึง วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้พล ศึกษายังไม่สอดคล้องตามเนื้อหาสาระตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	4(ดีมาก)	-หลักสูตร สถานศึกษา -แผนการ จัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์				
	1.3.2 ศึกษา ผู้เรียนเป็น รายบุคคลเพื่อนำ ข้อมูลที่จำเป็นมา จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการ เรียนรู้พลศึกษา ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและนำข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นมาจัด เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน 3 = ดี หมายถึง มีการวิเคราะห์ผู้เรียนทุกคนและนำข้อมูลเพียงบางส่วนมาจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน 2 = พอใช้ หมายถึง มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและนำข้อมูลเพียงบางส่วนมาจัด เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียนเพียงบางเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือไม่ได้นำข้อมูลที่จำเป็นมาจัด เนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3(ดี)	-รายงานผล การวิเคราะห์ ผู้เรียน -การสัมภาษณ์ -แผนการ จัดการเรียนรู้				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บ ข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	1.3.3 ออกแบบ จุดประสงค์การ เรียนรู้พลศึกษา ครอบคลุมด้าน พุทธิพิสัย ทักษะ พิสัยจิตพิสัย	4 = ดีมาก หมายถึง ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และกำหนดสถานการณ์ พฤติกรรมและเกณฑ์ที่เหมาะสมกับความสามารถผู้เรียนทุกเนื้อหาสาระ 3 = ดี หมายถึง ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย แต่ กำหนดสถานการณ์ พฤติกรรม และเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถผู้เรียนบางเนื้อหาสาระ 2 = พอใช้ ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย แต่ยัง กำหนดสถานการณ์ พฤติกรรมและเกณฑ์ ไม่เหมาะสมกับความสามารถผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ 1 = ต่ำ หมายถึง ออกแบบจุดประสงค์การเรียนรู้ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย กำหนดสถานการณ์ พฤติกรรม และเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถผู้เรียน	4(ดีมาก)	-แผนการ จัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์				
	1.3.4 จัดการ เรียนรู้ที่พัฒนา ผู้เรียนให้มี ทักษะกระบวนการ การคิดเพื่อ ประยุกต์ ใช้กับ วิถีชีวิตได้อย่าง เหมาะสม	4 = ดีมาก หมายถึง จัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะกระบวนการคิดให้ประยุกต์ใช้กับวิถีชีวิต ได้อย่างเหมาะสมทุกกิจกรรม 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะกระบวนการคิดให้ประยุกต์ใช้กับวิถี ชีวิตได้อย่างเหมาะสมได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะกระบวนการคิดให้ประยุกต์ใช้กับวิถีชีวิต ได้อย่างเหมาะสมเป็นส่วนใหญ่ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดเพื่อใช้ประยุกต์กับวิถี ชีวิตได้อย่างเหมาะสม	3(ดี)	-แผนการ จัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์				
	1.3.5 จัดการ เรียนรู้พลศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ จากการ ปฏิบัติจริงเพื่อให้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น	4 = ดีมาก หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นการปฏิบัติจริงเพื่อให้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแต่ไม่ชัดเจนในกิจกรรมที่ ส่งเสริมให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาที่ไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3(ดี)	-แผนการ จัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บ ข้อมูล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	1.3.6 มีการบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น	4 = ดีมาก หมายถึง บูรณาการทุกเนื้อหาสาระของวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่นได้อย่างเหมาะสม 3 = ดี หมายถึง บูรณาการเนื้อหาสาระของวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่นได้อย่างเหมาะสมเป็นส่วนใหญ่ และมีจุดที่ต้องพัฒนาบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง บูรณาการเนื้อหาวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น ได้เหมาะสมเพียงบางส่วน และต้องมีการพัฒนาหลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้บูรณาการเนื้อหาวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่น	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์				
	1.3.7 ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอนและผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและพื้นฐานผู้เรียนทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง หมายถึง ใช้วิธีสอนและสื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและพื้นฐานผู้เรียนได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้วิธีสอนและสื่อในการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและพื้นฐานผู้เรียนได้เพียงบางเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ใช้วิธีสอนและสื่อในการเรียนรู้ที่ยังไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและพื้นฐานผู้เรียน โดยส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์				
	1.3.8 ออกแบบการจัดการเรียนรู้พลศึกษานอกเวลาเรียนให้กับผู้เรียนโดยใช้ความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชน	4 = ดีมาก หมายถึง ออกแบบการจัดการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยใช้ร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชนให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม 3 = ดี หมายถึง ออกแบบการจัดการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยประสานความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชนให้กับผู้เรียนได้แต่ยังไม่เหมาะสมบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง ออกแบบการจัดการเรียนรู้นอกเวลาเรียนโดยประสานความร่วมมือจากผู้ปกครองหรือคนในชุมชนให้กับผู้เรียนได้เพียงบางคน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้นอกเวลาเรียนให้กับผู้เรียน	2(พอใช้)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บข้อมูล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	1.3.9 ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาโดยใช้การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและตัดสินครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย	4 = ดีมาก หมายถึง ออกแบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและตัดสินผลครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย ทุกเนื้อหาสาระ 3 = ดี หมายถึง ออกแบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนา และตัดสินผลครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย ในเนื้อหาสาระได้เป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง ออกแบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ไม่ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย หรือเนื้อหาสาระบางส่วนมีการประเมินเพื่อพัฒนา และตัดสินผล 1 = ต่ำ ออกแบบวัด และประเมินผลการเรียนรู้อยังไม่ครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัย และไม่มีความชัดเจนในการวัดและประเมินพัฒนา และตัดสินผล	4(ดีมาก)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์				
	1.3.10 ใช้เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้พลศึกษาตามสภาพจริงที่หลากหลายเหมาะสมกับความแตกต่างผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความแตกต่างผู้เรียนทุกเนื้อหาสาระ 3 = ดี หมายถึง ใช้เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ที่หลากหลาย เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่เนื้อหาสาระ 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงยังไม่หลากหลาย แต่ยังคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน 1 = ต่ำ หมายถึง ใช้เครื่องมือ และเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่ไม่หลากหลาย และไม่เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน	4(ดีมาก)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้				
1.4 การจัดการเรียนรู้พลศึกษาในชั้นเรียน	1.4.1 จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมสำหรับจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง จัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง จัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมจัดการเรียนรู้ได้บ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง จัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมจัดการเรียนรู้ได้เป็นมท บางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่จัดเตรียมสื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมจัดการเรียนรู้	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -การสังเกต				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บ ข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	1.4.2 สอนวิชา พลศึกษาได้ สอดคล้องกับ แผนการจัดการ เรียนรู้	4 = ดีมาก หมายถึง สอนวิชาพลศึกษาได้ครบทุกเนื้อหาสาระตามแผนการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง สอนวิชาพลศึกษาได้ไม่ครบตามแผนการจัดการเรียนรู้แต่ได้เนื้อหาสาระเป็นส่วนใหญ่ 2 = พอใช้ หมายถึง สอนวิชาพลศึกษาไม่ครบตามแผนการจัดการเรียนรู้ และได้เนื้อหาสาระเป็นส่วนน้อย 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้สอนวิชาพลศึกษาตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -การสังเกต				
	1.4.3 ใช้วิธีการสอน พลศึกษาที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับ พื้นฐานของผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้วิธีการสอนพลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียนทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง ใช้วิธีการสอนพลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียนบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้วิธีการสอนพลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียนเพียงบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้ใช้วิธีการสอนพลศึกษาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -การสังเกต				
	1.4.4 สอดแทรก คุณธรรมโดย ประยุกต์หลัก ศาสนา หรือค่านิยม ที่ดีงาม หรือ คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ระหว่าง สอนวิชาพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง สอดแทรก คุณธรรม โดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษาทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง สอดแทรกคุณธรรม โดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษาบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง สอดแทรกคุณธรรม โดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษาเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้สอดแทรกคุณธรรมโดยประยุกต์หลักศาสนา หรือค่านิยมที่ดีงาม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างสอนวิชาพลศึกษา	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -การสังเกต				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	1.4.5 ใช้เวลาจัดการเรียนรู้ผลศึกษาได้เหมาะสม	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผลศึกษาได้เหมาะสมทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง ใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผลศึกษาได้ไม่เหมาะสมบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้เวลาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผลศึกษาได้ไม่เหมาะสมบ่อยครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ใช้เวลาในจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผลศึกษาได้ไม่เหมาะสมทุกครั้ง	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -การสังเกต				
	1.4.6 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อนและหลังสอน	4 = ดีมาก หมายถึง มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อน และหลังสอนทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อน และหลังสอนบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อน และหลังสอนบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงก่อน และหลังสอนทุกครั้ง	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -การสังเกต				
	1.4.7 นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้มาแก้ปัญหาผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้สำเร็จทุกเรื่อง โดยมีผลงานเชิงประจักษ์ให้เห็นชัดเจน 3 = ดี หมายถึง นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนได้สำเร็จหลายเรื่อง โดยมีผลงานที่สามารถตรวจสอบได้ 2 = พอใช้ หมายถึง นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก้ปัญหาผู้เรียนในบางเรื่องแต่มีหลายเรื่องที่ยังไม่สำเร็จ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก้ปัญหาผู้เรียน	3(ดี)	-แผนการจัดการเรียนรู้ -การสัมภาษณ์ -บันทึกหลังสอน -รายงานผลการแก้ปัญหาผู้เรียน				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการ เก็บข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
2. การเป็นครูพลศึกษาที่ดี					4	3	2	1
2.1บุคลิกภาพ	2.1.1 มีกลิ่นที่พึง ประสงค์ระหว่าง การปฏิบัติงาน	4 = ดีมาก หมายถึง มีกลิ่นที่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงานทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงานในบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงานเป็นประจำ และเป็นข้อด้อยที่ ส่งผลกระทบต่อทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.1.2 จัดการผม หวดเคราที่ สุภาพเรียบร้อย	4 = ดีมาก หมายถึง จัดการทรงผม ทำสีผม ดูแลหวดเคราที่สุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอจนเป็น แบบอย่างต่อบุคคลอื่นได้ 3 = ดี หมายถึง จัดการทรงผม ทำสีผม ดูแลหวดเคราที่สุภาพเรียบร้อย แต่ยังต้องพัฒนาใน บางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง จัดการทรงผม ทำสีผม ดูแลหวดเคราสุภาพเรียบร้อยบางครั้งหรือมี อย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่เรียบร้อยบ่อยครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง จัดการทรงผม ทำสีผม และหวดเคราที่ไม่สุภาพเรียบร้อยหรือมีอย่างใด อย่างหนึ่งที่ไม่เรียบร้อยเป็นประจำ และส่งผลกระทบต่อทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.1.3 แต่งกาย สะอาดและ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติหน้าที่	4 = ดีมาก หมายถึง แต่งกายสะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งจนเป็น แบบอย่างต่อบุคคลอื่นได้ 3 = ดี หมายถึง แต่งกายสะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่บ่อยครั้ง และต้องพัฒนาใน บางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แต่งกายสะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่เพียงบางครั้ง และต้อง พัฒนาหลายประการ 1 = ต่ำ หมายถึง แต่งกายที่ยังไม่สะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ และเป็น ข้อด้อยที่ส่งผลกระทบต่อทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการ เก็บข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	2.1.4 มีร่างกาย แข็งแรง และมี สัดส่วนรูปร่าง เหมาะสม	4 = ดีมาก หมายถึง มีร่างกายแข็งแรงและมีสัดส่วนรูปร่างที่เหมาะสมจนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง มีร่างกายแข็งแรงแต่มีสัดส่วนรูปร่างยังมีความไม่เหมาะสมในบางส่วน 2 = พอใช้ หมายถึง มีร่างกายยังไม่ที่แข็งแรงนักหรือมีสัดส่วนรูปร่างที่ไม่เหมาะสมหลายส่วน 1 = ต่ำ หมายถึง มีร่างกายที่ไม่แข็งแรงหรือสัดส่วนรูปร่างที่ไม่เหมาะสม หรือมีปัญหาสุขภาพ จนเป็นข้อด้อยที่ส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
2.2 มนุษย์ สัมพันธ์	2.2.1 แสดงออก ถึงอารมณ์ยิ้มแย้ม แจ่มใสและมี อารมณ์ขัน	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอารมณ์ขันอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ น่าชื่นชมของคนรอบข้าง 3 = ดี หมายถึง แสดงอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอารมณ์ขันบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอารมณ์ขันเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่แสดงอารมณ์ยิ้มแย้มแจ่มใส และขาดอารมณ์ขันเป็นประจำ	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.2.2 ควบคุม อารมณ์ได้ใน สถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4 = ดีมาก หมายถึง ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้บ่อยครั้ง แต่มีบางครั้งที่แสดงอารมณ์ ไม่เหมาะสม 2 = พอใช้ หมายถึง ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้บางครั้ง และมีหลายครั้งที่แสดง อารมณ์ที่ไม่เหมาะสม 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นประจำโดยส่งผล กระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.2.3 มีอริยาไย ทักทายผู้อื่นตาม มารยาทอย่าง สม่ำเสมอ	4 = ดีมาก หมายถึง มีอริยาไย ทักทายผู้อื่นตามมารยาททางสังคมทุกครั้ง และเป็นที่ น่าชื่นชมของคนรอบข้าง 3 = ดี หมายถึง มีอริยาไย ทักทายผู้อื่นตามมารยาททางสังคมบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีอริยาไย ทักทายผู้อื่นตามมารยาทบางครั้งตามความพอใจของตนเอง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีอริยาไย ทักทายผู้อื่นตามมารยาททางสังคมเป็นประจำ	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการ เก็บข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	2.2.4 มีจิตอาสา ช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานเต็ม ความสามารถ	4 = ดีมาก หมายถึง มีจิตอาสา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเต็มความสามารถเป็นประจำแม้เพื่อน ร่วมงานไม่ได้ร้องขอ 3 = ดี หมายถึง มีจิตอาสา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเต็มความสามารถเป็นประจำเมื่อเพื่อน ร่วมงานร้องขอ 2 = พอใช้ หมายถึง มีจิตอาสา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเต็มความสามารถได้เพียงบางครั้งเมื่อ เพื่อนร่วมงานร้องขอ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้มีจิตอาสา ช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานร้องขอเป็นประจำจนเป็น แบบอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.2.5 ใช้คำพูดที่ สุภาพน่าฟังกับ ทุกคน	4 = ดีมาก หมายถึง ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคน และแทนตนเองว่าครูเป็นประจำจนเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น 3 = ดี หมายถึง ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคน และเรียกแทนตนเองว่าครูบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคนเป็นบางครั้ง หรือเรียกแทนตนเองว่าครู เพียงบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคน และไม่ได้แทนตนเองว่าครูเป็นประจำจน เป็นแบบอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.2.6 แสดงออก ถึงตัวอย่างของ ความมีน้ำใจ นักกีฬา	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความมีน้ำใจนักกีฬาเป็นประจำจนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับ ผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงความมีน้ำใจนักกีฬาเป็นประจำ แต่มีจุดที่ต้องพัฒนาในบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกถึงความมีน้ำใจนักกีฬาเป็นบางครั้ง และต้องมีการพัฒนาใน หลายเรื่อง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้แสดงความมีน้ำใจนักกีฬาประจำ และเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการ เก็บข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
2.3 แบบอย่าง ในการปฏิบัติ ตน	2.3.1 วางตนได้ เหมาะสมหรือ เป็นที่เคารพต่อ นักเรียน	4 = ดีมาก หมายถึง วางตนได้เหมาะสม หรือเป็นที่เคารพต่อนักเรียนทุกเรื่องเป็นประจำ และ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง วางตนได้เหมาะสม หรือเป็นที่เคารพของนักเรียน แต่มีจุดที่ต้องพัฒนา ในบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง วางตนได้เหมาะสม หรือเป็นที่เคารพของนักเรียนเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้วางตนให้เหมาะสม หรือเป็นที่เคารพของนักเรียนเป็นประจำโดยเป็น ตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.3.2 ไม่เสพสิ่ง เสพติดให้โทษ	4 = ดีมาก หมายถึง ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษใดๆ ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน 3 = ดี หมายถึง ไม่เสพสิ่งเสพติดให้โทษใดๆ ให้เห็นระหว่างการปฏิบัติงาน 2 = พอใช้ หมายถึง เสพสิ่งเสพติดให้โทษให้เห็นในเวลาปฏิบัติงานบางครั้ง และเป็นตัวอย่างที่ไม่ ดีให้กับผู้อื่น 1 = ต่ำ หมายถึง เสพสิ่งเสพติดให้โทษให้เห็น ทั้งในหรือนอกเวลาปฏิบัติงานเป็นประจำ และเป็น ตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.3.3 ไม่ยุ่ง เกี่ยวกับ อบายมุข	4 = ดีมาก หมายถึง ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขใดๆ 3 = ดี หมายถึง ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขให้เห็นเป็นบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขให้เห็นบ่อยครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขเป็นประจำจนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.3.4 ออก กำลังกายเพื่อ สุขภาพเป็น ประจำ	4 = ดีมาก หมายถึง ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพทุกวันจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นประจำจนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
2.4 แบบอย่าง ในการ ปฏิบัติงาน	2.4.1 แสดงออก ถึงความรักและ ศรัทธาในวิชาชีพ ครูพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษาสามารถนำมาเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษาให้เห็นบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษาเพียงบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่แสดงออกถึงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษาจนเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับผู้อื่น	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.4.2 มีความตรง ต่อเวลาอย่าง สม่ำเสมอ	4 = ดีมาก หมายถึง มีความตรงต่อเวลาทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง มีความตรงต่อเวลาบ่อยครั้ง แต่มีบางครั้งที่ไม่ตรงเวลา 2 = พอใช้ หมายถึง มีความตรงต่อเวลาเพียงบางครั้ง และต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีความตรงต่อเวลาเป็นประจำ และส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.4.3 อุดหนุนและ รับผิดชอบงานที่ ได้รับมอบหมาย เต็มที่ทุกครั้ง	4 = ดีมาก หมายถึง มีความอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่ทุกครั้งจนเป็นที่ น่าชื่นชมของเพื่อนร่วมงาน 3 = ดี หมายถึง มีความอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายแต่ยังไม่เต็มที่ทุกครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีความอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่เพียงบางครั้ง และต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีความอดทนและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเต็มที่เป็นประจำ และส่งผลกระทบทางลบต่อการปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการ เก็บข้อมูล	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	2.4.4 อุทิศตนและ เสียสละเวลาเพื่อ พัฒนางานและ ผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และผู้เรียนให้เห็นเป็นประจำ จนเป็นที่ชื่นชมของคนรอบข้าง 3 = ดี หมายถึง อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และผู้เรียนให้เห็นบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง อุทิศตน และเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและผู้เรียนให้เห็นเป็นบางครั้ง และต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาให้เห็นเป็นประจำ และแบบอย่างที่ไม่ดีให้กับผู้อื่น	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.4.5 มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ชื่นชมของ คนรอบข้าง 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงานให้เห็นบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง มีปัญหาในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงานให้เห็นเป็นบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นประจำจนส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน	3(ดี)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.4.6 ปกครอง โดยใช้หลัก ยุติธรรมและ ประชาธิปไตย	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงการปกครองโดยใช้หลักยุติธรรม และประชาธิปไตยเป็น ประจำจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงการปกครองโดยใช้หลักยุติธรรม และประชาธิปไตยบ่อยครั้งแต่ ยังมีปัญหาเกิดขึ้นในบางครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกถึงการปกครองโดยใช้หลักยุติธรรม และประชาธิปไตยบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่แสดงออกถึงการปกครองโดยใช้หลักยุติธรรม และประชาธิปไตย	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการ เก็บข้อมูล	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	2.4.7 มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน สม่ำเสมอ	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียม และสม่ำเสมอ 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน อย่างเท่าเทียมบ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกถึงความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนอย่างเท่าเทียมกัน เพียงบางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่แสดงออกถึงความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม และสม่ำเสมอ	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	2.4.8 ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียนและงานภายนอก สม่ำเสมอ	4 = ดีมาก หมายถึง ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียน และงานภายนอกสม่ำเสมอจนเป็นที่ชื่นชมของคนในโรงเรียน 3 = ดี หมายถึง ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียน และงานภายนอกสม่ำเสมอแต่ต้องพัฒนาในบางเรื่อง 2 = พอใช้ หมายถึง ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียน และงานภายนอกเพียงบางครั้งต้องมีการพัฒนาหลายประการ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ให้ความร่วมมือกับงานของโรงเรียน และงานภายนอกเป็นประจำ	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
2.5 การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ พลศึกษา	2.5.1 การอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพ	4 = ดีมาก หมายถึง ผ่านการอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าปีละ 30 ชั่วโมง และสามารถนำมาพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 3 = ดี หมายถึง ผ่านการอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพปี 21 - 30 ชั่วโมง และสามารถนำมาพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 2 = พอใช้ หมายถึง ผ่านการอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพน้อยกว่า 0 - 20 ชั่วโมง และสามารถนำมาพัฒนาตนเอง หรือพัฒนางานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้เข้าร่วมการอบรมทางวิชาการหรือวิชาชีพใดๆ ในรอบปีการศึกษา	3(ดี)	-แฟ้มสะสมงาน -การสัมภาษณ์ -ข้อมูลภาพเข้ารับการอบรม				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการ เก็บข้อมูล	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
	2.5.2 ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองหรือวิชาชีพพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่าปีละ 1 ครั้ง และสามารถนำมาพัฒนาตนเองหรืองานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 3 = ดี หมายถึง ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง และสามารถนำมาพัฒนาตนเองหรืองานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 2 = พอใช้ หมายถึง ศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง และไม่สามารถพัฒนาตนเองหรืองานวิชาชีพพลศึกษาให้เห็นชัดเจน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีศึกษาดูงานหรือประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อตนเอง และพัฒนางานวิชาชีพพลศึกษาเลยในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา	3(ดี)	แฟ้มสะสมงาน -การสัมภาษณ์ -ข้อมูลศึกษาดูงานของโรงเรียน				
	2.5.3 สร้างองค์ความรู้ หรือผลิตนวัตกรรมหรือทำผลงานวิชาการในวิชาชีพพลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง สร้างองค์ความรู้ หรือผลิตนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้จนได้รับรางวัลชมเชย หรือเลื่อนวิทยฐานะ 3 = ดี สร้างองค์ความรู้ หรือผลิตนวัตกรรม หรือทำผลงานวิชาการที่สามารถนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้ 2 = พอใช้ หมายถึง สร้างองค์ความรู้ หรือผลิตนวัตกรรมแต่ยังไม่สามารถนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้พลศึกษาได้ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ได้มีการสร้างองค์ความรู้ หรือผลิตสื่อนวัตกรรม	3(ดี)	-แฟ้มสะสมงาน -การสัมภาษณ์				
	2.5.4 ทำวิจัยพัฒนาการสอนพลศึกษา หรือแก้ปัญหาผู้เรียน	4 = ดีมาก หมายถึง ทำวิจัยพัฒนาการสอน หรือแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างน้อย 1 เรื่องต่อปีและมีรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 3 = ดี หมายถึง ทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน หรือแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างน้อย 1 เรื่องต่อปีแต่มีรายงานผลการวิจัยยังไม่สมบูรณ์ 2 = พอใช้ หมายถึง วิจัยพัฒนาการเรียนการสอน หรือแก้ปัญหาผู้เรียนน้อย 1 เรื่องต่อปี และไม่มีรายงานผลการวิจัยที่ชัดเจน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่ทำวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน หรือแก้ปัญหาผู้เรียนในปีการศึกษาที่ผ่านมา	3(ดี)	-รายงานวิจัยในชั้นเรียน -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บ ข้อมูล	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			
3. การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้					4	3	2	1
3.1 องค์ความรู้ เชิงวัฒนธรรม ใน 3 จังหวัด ชายแดน ภาคใต้การ จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	3.1.1 ความรู้ในวิถี ชีวิตวัฒนธรรม เฉพาะของท้องถิ่น ที่จำเป็นต่อการ จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความรู้ในวิถีชีวิต วัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นอย่างดีทุก ครั้งที่จัดการเรียนรู้พลศึกษา 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงความรู้ในวิถีชีวิต วัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นบ่อยครั้งที่จัดการ เรียนรู้พลศึกษา 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกถึงความรู้ในวิถีชีวิต วัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นเป็นบางครั้ง ที่จัดการเรียนรู้พลศึกษา 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่แสดงออกถึงความรู้ในวิถีชีวิต วัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นทุกครั้งที่ จัดการเรียนรู้พลศึกษา	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	3.1.2 ความรู้ใน ปฏิบัติและข้อห้าม ที่จำเป็นต่อการ จัดการเรียนรู้ พลศึกษา	4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกถึงความรู้ในปฏิบัติ และข้อห้ามที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ พลศึกษาเป็นอย่างดี 3 = ดี หมายถึง แสดงออกถึงความรู้ในปฏิบัติ และข้อห้ามที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ พลศึกษาค่อนข้างมาก 2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกถึงความรู้ในปฏิบัติ และข้อห้ามที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ พลศึกษาค่อนข้างน้อย 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่แสดงออกถึงความรู้ในปฏิบัติ และข้อห้ามที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ พลศึกษา	4(ดีมาก)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การให้คะแนน	เกณฑ์ สมรรถนะ	วิธีการเก็บ ข้อมูล	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			
					4	3	2	1
3.2 การ บูรณาการเชิง วัฒนธรรมกับ กิจกรรม การเรียนรู้ พลศึกษา	3.2.1 สื่อสาร ภาษามาลายู ท้องถิ่นชั้นพื้นฐาน เพื่อการสื่อสารได้	4 = ดีมาก หมายถึง สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นชั้นพื้นฐานตามสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ทุกครั้ง 3 = ดี หมายถึง สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นชั้นพื้นฐานตามสถานการณ์ได้บ่อยครั้ง 2 = พอใช้ หมายถึง สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นชั้นพื้นฐานตามสถานการณ์ได้บางครั้ง 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่สามารถสื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นชั้นพื้นฐานตามสถานการณ์ได้	2(พอใช้)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์				
	3.2.2 จัดกิจกรรม ทางด้านกีฬาเพื่อ ส่งเสริมความ เข้าใจอันดี หรือ แก้ปัญหาที่นำไปสู่ การอยู่ร่วมกัน อย่างสันติ	4 = ดีมาก หมายถึง จัดกิจกรรมทางด้านกีฬาที่แสดงผลให้เห็นการส่งเสริมความเข้าใจอันดี หรือแก้ปัญหาในโรงเรียนที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมทางด้านกีฬาแต่ยังไม่แสดงถึงผลชัดเจนถึงการส่งเสริมความเข้าใจ อันดี หรือแก้ปัญหาในโรงเรียนที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 2 = พอใช้ หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางด้านกีฬาที่แสดงผลให้เห็นการส่งเสริมความ เข้าใจอันดี หรือแก้ปัญหาในโรงเรียนที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางด้านกีฬาเพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดี หรือ แก้ปัญหาที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ	2(พอใช้)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์ -รายงาน โครงการ/ กิจกรรม				
	3.2.3 ส่งเสริมหรือ อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยนำภูมิปัญญา การเล่นท้องถิ่น มาเผยแพร่ให้เกิด การเรียนรู้ใน โรงเรียน	4 = ดีมาก หมายถึง จัดตั้งชมรมที่ส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นให้เกิดการ เรียนรู้ในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม 3 = ดี หมายถึง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นที่นำภูมิปัญญา การเล่นท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน 2 = พอใช้ หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นที่นำ ภูมิปัญญา การเล่นท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน 1 = ต่ำ หมายถึง ไม่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมหรืออนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นโดยนำภูมิ ปัญญา การเล่น ของท้องถิ่นให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน	2(พอใช้)	-การสังเกต -การสัมภาษณ์ -รายงาน โครงการ/ กิจกรรม				

ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางการใช้แบบวัดสมรรถนะครูครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ

ภาคผนวก ค
แบบตรวจสอบคุณภาพแบบวัดสมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับ
มัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้



แบบประเมินคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ฉบับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมความเป็นประโยชน์ ของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะที่สร้างขึ้น โดยมาจากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยเชิงระบบ (systematic review) และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล (Personal Interview) จำนวน 36 คน แล้วนำมาดำเนินการสังเคราะห์เป็นตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับเกณฑ์สมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็น 4 ระดับ โดยมีความหมายดังนี้
 - 4 = ดีมาก หมายถึง ครูพลศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมให้เห็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์และสามารถนำมาใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้
 - 3 = ดี หมายถึง ครูพลศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมให้เห็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่ พบว่ามีจุดอ่อนในบางเรื่องให้เห็นได้ แต่ไม่เป็นข้อด้อยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในวิชาชีพครู
 - 2 = พอใช้ หมายถึง ครูพลศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมให้เห็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้เพียงบางส่วน มีส่วนที่ยังควรต้องปรับปรุงหลายประการ แต่ผลงานที่เกิดขึ้นยังไม่เป็นข้อด้อยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน
 - 1 = ต่ำ หมายถึง ครูพลศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมให้เห็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้เพียงเล็กน้อยหรือไม่จำเป็นต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมให้เห็นตามที่กำหนดไว้ก็ได้
3. ขอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยพิจารณา 3 ประเด็นดังนี้
 - 3.1 ความถูกต้องของตัวชี้วัดและเกณฑ์ โดยความถูกต้อง หมายถึง ตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความถูกต้องตามหลักการ ทฤษฎี และสภาพเป็นจริงในการที่จะวัดหรือบ่งชี้สมรรถนะ และระดับของสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงที่ครูผู้นั้นมีอยู่
 - 3.2 ความเหมาะสมของตัวชี้วัดและเกณฑ์ โดยความเหมาะสม หมายถึง ตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความเหมาะสมจะนำไปใช้ในการวัดหรือบ่งชี้สมรรถนะ และระดับสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพและบริบทพื้นที่ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ครูผู้นั้นประสบอยู่

3.3 ความเป็นประโยชน์ของตัวชี้วัดและเกณฑ์ โดยความเป็นประโยชน์ หมายถึง ตัวชี้วัดและเกณฑ์สามารถที่จะนำไปใช้ในการวัดหรือบ่งชี้สมรรถนะ และระดับสมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันจะนำไปสู่การประเมินเพื่อการพัฒนาาระดับสมรรถนะของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เพิ่มขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. ระดับคุณภาพในการประเมินตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับมาก

3 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับปานกลาง

2 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับน้อย

1 คะแนน = เมื่อตัวชี้วัดและเกณฑ์มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์ ในระดับน้อยที่สุด

5. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพตัวชี้วัดและคุณภาพของเกณฑ์ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและกรอกข้อความที่ท่านคิดเห็นหากมีข้อเสนอแนะ

ตัวอย่างวิธีการประเมินคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะ

0. **ตัวชี้วัดที่พิจารณา** คือ ตัวชี้วัดในกลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา องค์ประกอบสมรรถนะที่ 1. ความสามารถในการวิชาชีพพลศึกษา ตัวชี้วัดสมรรถนะที่ 1.1.1 มีทักษะกีฬาที่ถูกต้องในเนื้อหาวิชาที่จัดการกิจกรรมเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมาก ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเกณฑ์การผ่านของตัวชี้วัดสมรรถนะที่กำหนดไว้เท่ากับ 3 ต้องอยู่ในระดับดี ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเกณฑ์ดังกล่าว มีความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการพิจารณาจะเป็นดังนี้

องค์ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์						ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1. ความสามารถ ในวิชาชีพพลศึกษา	1.1.1 มีทักษะกีฬาที่ถูกต้องใน เนื้อหาวิชาที่จัดการกิจกรรม เรียนรู้		✓				✓					✓					3(ดี)	✓					✓					✓					ถ้ามีโปรดระบุ

ผลการพิจารณาคุณภาพของตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะของผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มสมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้พลศึกษา

องค์ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์						ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.1 ความ สามารถ ในวิชาชีพ พลศึกษา	1.1.1 มีทักษะกีฬาที่ต้องใน เนื้อหาวิชาที่จัดการกิจกรรมเรียนรู้																3(ดี)																
	1.1.2 ตัดสินกีฬาในเนื้อหาที่จัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้อง																3(ดี)																
	1.1.3 จัดการแข่งขันกีฬภายใน โรงเรียนได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย																3(ดี)																
	1.1.4 ฝึกสอนกีฬาเพื่อความเป็น เลิศให้กับนักเรียนที่มีความสนใจ อย่างเต็มความสามารถ																3(ดี)																
	1.1.5 การจัดกิจกรรมนันทนาการ หรือบรรดิกการพลศึกษาให้ผู้เรียน ได้ตรงกับความต้องการของ ผู้เรียน																	3(ดี)															

องค์ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์						ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.2 การทำ แผนการจัดการ เรียนรู้พลศึกษา	1.2.1 วิเคราะห์หลักสูตรเพื่อ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ พลศึกษาได้ตามสาระ มาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตร																4(ดีมาก)																
	1.2.2 ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่จำเป็นมาใช้จัดสาระ และกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาที่ สอดคล้องกับความสนใจและความ ถนัดของผู้เรียน																4(ดีมาก)																
	1.2.3 ออกแบบการจัดประสงค์การ เรียนรู้พลศึกษาครอบคลุมด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย																4(ดีมาก)																
	1.2.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะ กระบวนการคิด ประยุกต์ใช้กับ สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม																4(ดีมาก)																

องค์ประกอบ ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ	
		ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์						ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
	1.2.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้พลศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น																3(ดี)																	
	1.2.6 มีการบูรณาการเนื้อหาวิชาพลศึกษากับกลุ่มสาระวิชาอื่นๆ																3(ดี)																	
	1.2.7 เลือกใช้วิธีสอนและสื่อในการเรียนรู้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอนและผู้เรียน																3(ดี)																	
	1.2.8 ออกแบบการเรียนรู้พลศึกษาให้เกิดขึ้นนอกเวลาเรียน โดยการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือคนในชุมชน																2(พอใช้)																	
	1.2.9 ออกแบบการวัดและประเมินผลเรียนรู้พลศึกษาครอบคลุมด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย																4(ดีมาก)																	
	2.10 ใช้เครื่องมือและใช้เกณฑ์ในการประเมินที่หลากหลายเหมาะสมกับความแตกต่างผู้เรียน																4(ดีมาก)																	

องค์ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์						ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.3 การจัด การเรียนรู้ใน ชั้นเรียน	1.3.1 มีการเตรียมจัดสภาพ แวดล้อม สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมสำหรับ เนื้อหาที่สอนพลศึกษา																																
	1.3.2 สอนวิชาพลศึกษาได้ สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้																																
	1.3.3 ใช้เทคนิคหรือวิธีการสอน พลศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของ ผู้เรียน																																
	1.3.4 สอดแทรก ปลุกฝังคุณธรรม ประยุกต์หลักศาสนา ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ระหว่างสอนวิชาพลศึกษา																																
	1.3.5 ใช้เวลาในจัดกิจกรรมการ เรียนรู้พลศึกษาได้เหมาะสม																																
	1.3.6 วัดและประเมินผลผู้เรียนตาม สภาพจริงก่อนและหลังสอน																																
	1.3.7 นำข้อมูลหลังจัดกิจกรรม การเรียนรู้มาพัฒนาการสอนหรือ แก้ปัญหาผู้เรียน																																

องค์ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์						ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.4 ทักษะ วิชาชีพพื้นฐาน สำหรับครู พลศึกษา	1.4.1 พุด อ่าน เขียน ภาษาไทยเพื่อ การสื่อสารได้อย่างถูกต้อง																4(ดีมาก)																
	1.4.2 ใช้ภาษาอังกฤษระดับพื้นฐาน สื่อสารในสถานการณ์ที่จำเป็นได้																2(พอใช้)																
	1.4.3 ใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานสำหรับ การปฏิบัติงานได้																3(ดี)																

กลุ่มสมรรถนะที่ 2 การเป็นครูพลศึกษาที่ดี

องค์ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์						ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.1 มี บุคลิกภาพ ที่ดี	2.1.1 ไม่มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ระหว่างการปฏิบัติงาน																3(ดี)																
	2.1.2 ทรงผม หนวดเคราสภาพเรียบร้อย																3(ดี)																
	2.1.3 แต่งกายสะอาดและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่																3(ดี)																
	2.1.4 ร่างกายแข็งแรง มีสัดส่วนรูปร่างดี																3(ดี)																
2.2 มี มนุษยสัมพันธ์ ที่ดี	2.2.1 แสดงออกถึงอารมณ์ที่ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีอารมณ์ขัน																3(ดี)																
	2.2.2 ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ต่างๆ																4(ดีมาก)																
	2.2.3 มีอัธยาศัย ทักทายผู้อื่นตามมารยาทอย่างสม่ำเสมอ																3(ดี)																
	2.2.4 มีจิตอาสา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเต็มความสามารถ																4(ดีมาก)																
	2.2.5 ใช้คำพูดที่สุภาพน่าฟังกับทุกคน และสื่อสารกับผู้เรียนโดยแทนตนเองว่าครู																4(ดีมาก)																
	2.2.6 แสดงออกถึงตัวอย่างของการมีน้ำใจนักกีฬา																4(ดีมาก)																

องค์ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์						ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.3 เป็น แบบอย่างใน การปฏิบัติตน	2.3.1 วางตนได้เหมาะสมหรือเป็นที่ เคารพต่อนักเรียน																4(ดีมาก)																
	2.3.2 ไม่เสพลสิ่งเสพติดให้โทษ																3(ดี)																
	2.3.3 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข																3(ดี)																
	2.3.4 ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นประจำ																3(ดี)																
2.4 เป็น แบบอย่างในการ ปฏิบัติงาน	2.4.1 แสดงออกถึงความรักและ ศรัทธาในวิชาชีพครูพลศึกษา																3(ดี)																
	2.4.2 มีความตรงต่อเวลาอย่าง สม่ำเสมอ																4(ดีมาก)																
	2.4.3 อดทนและรับผิดชอบงานที่ ได้รับมอบหมายเต็มที่ทุกครั้ง																4(ดีมาก)																
	2.4.4 อุทิศตนและเสียสละเวลาเพื่อ พัฒนางานและผู้เรียน																4(ดีมาก)																
	2.4.5 มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการ ปฏิบัติงาน																4(ดีมาก)																
	2.4.6 ปกครองโดยใช้หลักคุณธรรม และประชาธิปไตย																4(ดีมาก)																
	2.4.7 มีความรัก เมตตา และ ปรารถนาดีต่อผู้เรียนสม่ำเสมอ																4(ดีมาก)																
	2.4.8 ให้ความร่วมมือกับงานของ โรงเรียนและงานภายนอกสม่ำเสมอ																3(ดี)																

องค์ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์						ความถูกต้อง					ความ เหมาะสม					ความเป็น ประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	
2.5 การพัฒนา ตนเองใน วิชาชีพ พลศึกษา	2.5.1 ผ่านการอบรมทาง วิชาการหรือวิชาชีพ ไม่น้อยกว่าปีละ 20 ชั่วโมง																3(ดี)																
	2.5.2 ศึกษาดูงานหรือ ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและ พัฒนางานวิชาชีพ พลศึกษาไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง																3(ดี)																
	2.5.3 สร้างองค์ความรู้ หรือผลิตสื่อนวัตกรรมหรือ ทำผลงานวิชาการเพื่อปรับ วิทยฐานะในวิชาชีพ พลศึกษา																3(ดี)																
	2.5.4 ทำวิจัยพัฒนาการ เรียนการสอนพลศึกษา หรือแก้ปัญหาผู้เรียน ปีละ 1 เรื่อง																	3(ดี)															

กลุ่มสมรรถนะที่ 3 การเรียนรู้วัฒนธรรมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูพลศึกษา

องค์ประกอบ ประกอบ สมรรถนะ	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	คุณภาพตัวชี้วัด															ระดับ เกณฑ์ สมรรถนะ	คุณภาพของเกณฑ์															ข้อเสนอแนะ
		ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์						ความถูกต้อง					ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.1 การบูรณาการเชิงวัฒนธรรมกับการกิจกรรมเรียนรู้พลศึกษา	3.1.1 มีความรู้ในวิถีชีวิตวัฒนธรรมเฉพาะของท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการจัดการจัดการเรียนรู้พลศึกษา เช่น การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา การแต่งกายเหมาะสม การทักทาย เป็นต้น																																
	3.1.2 มีความรู้ข้อห้ามที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้พลศึกษา เช่น การสัมผัสร่างกาย กิจกรรมที่เคลื่อนไหวไม่สุภาพ การเคารพบูชา การถือศีลอด เป็นต้น																																
	3.1.3 สื่อสารภาษามาลายูท้องถิ่นในคำพื้นฐานเพื่อการสื่อสารได้																																
	3.1.4 จัดกิจกรรมทางด้านกีฬาเพื่อสร้างความเข้าใจ หรือแก้ปัญหาในโรงเรียน																																
	3.1.5 ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่นโดยนำภูมิปัญญาการเล่น ของท้องถิ่นมาเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ในโรงเรียน																																

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างตัววัดและเกณฑ์สมรรถนะ
สำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบตอบรับในการเข้าร่วมการสัมภาษณ์

ข้าพเจ้า นายสุฤษเดช แซ่มมณี นิสิตปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารพลศึกษา สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสนใจที่ในการทำวิจัยเรื่อง “ตัวชี้วัด, แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้” “THE INDICATOR, COMPETENCY TEST AND CRITERION FOR SECONDARY SCHOOL'S PHYSICAL EDUCATION TEACHER IN SOUTHERN BORDER PROVINCES” โดยการวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างและพัฒนาตัวชี้วัด แบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการสัมภาษณ์ท่านเกี่ยวกับองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำมาเป็นข้อมูลที่ได้รับมา สรุปเพื่อสร้างแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ท่าน โดยใช้เวลาประมาณ 20 - 30 นาที ในช่วงเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งผู้วิจัยจะมีการนัดหมายล่วงหน้าก่อนเข้าไปสัมภาษณ์และระหว่างการสัมภาษณ์ต้องขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนา ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปถอดเทปด้วยตนเอง ข้อมูลดังกล่าวจะมีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปพิมพ์เผยแพร่ในรูปของรายงานวิจัยหรือบทความในประเทศและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ

ทั้งนี้ ข้อมูลทั้งหมดเกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับและยึดหลักทางจรรยาบรรณและจริยธรรมทางการวิจัย ซึ่งการให้ข้อมูลของท่านในการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นไปโดยความสมัครใจ ท่านมีสิทธิถอนตัวจากการวิจัยหรือปฏิเสธการให้ข้อมูล (ที่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านในช่วงระหว่างการให้สัมภาษณ์ข้อมูลได้) และข้อมูลเหล่านั้นจะลบทิ้งในกรณีที่ท่านถอนตัวจากการให้สัมภาษณ์) หากท่านมีข้อสงสัย หรือต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อข้าพเจ้า ได้ที่ภาควิชา พลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา หรือหมายเลขโทรศัพท์ 09-2352886 และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

โปรดทำเครื่องหมายในช่องที่กำหนดดังข้อความด้านล่างนี้เพื่อแสดงว่าท่านยินดีให้การ
สัมภาษณ์

_____ ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการสัมภาษณ์ในการวิจัย

_____ ข้าพเจ้าไม่สะดวกที่จะเข้าร่วมการสัมภาษณ์ในการวิจัย

สามารถให้การสัมภาษณ์ในวันที่ _____ สถานที่ _____

เวลา _____ หมายเลขติดต่อ โทร. _____

ลายเซ็นชื่อ _____

_____/_____/_____

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

นายสฤษเดช แซ่มณี

ผู้วิจัย

หมายเหตุ แบบฟอร์มการยินยอมเข้าร่วมการวิจัยจัดทำเป็นเอกสารอย่างมีลายลักษณ์อักษรเพื่อ
ความถูกต้องและความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลและเป็นไปตามหลักการของการ
วิจัยในกรณีที่ท่านสามารถเข้าร่วมการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจะติดต่อกลับไปยังท่านอีกครั้งหนึ่งทาง
โทรศัพท์เพื่อยืนยันการนัดหมายเวลาที่ท่านสะดวกในการให้การสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง : ตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

.....
 ชื่อผู้วิจัย นายสุฤษเดช แซ่มณี

นิสิตหลักสูตร ปรินญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชา สุขศึกษาและพลศึกษา

แขนงวิชาการบริหารพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ รัตนโรจนากุล

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อ.ดร.อนันต์ มลารัตน์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์

ประเด็นคำถาม

1. ประวัติการศึกษา
2. ประสบการณ์ในการทำงาน(ตลอดชีวิต)
3. การเข้ามาทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - มาทำงานในเขตพื้นที่นี้เพราะอะไร
 - มีหน้าที่ทำอะไรบ้าง และทำมากี่ปี
 - บทบาทที่สำคัญที่สุดที่ท่านภาคภูมิใจในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
4. บทบาทของท่านในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้พลศึกษา หรือการจัดการศึกษาวิชาพลศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
5. มุมมองที่มีต่อการทำงานของครูพลศึกษาที่สอนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 สมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประเด็นคำถาม

1. องค์ประกอบของสมรรถนะ ของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ดีหรือเหมาะสมในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรประกอบไปด้วยด้านใด
2. สมรรถนะ ที่เป็นสามารถ พฤติกรรม หรือคุณลักษณะ ที่จำเป็นสำหรับการเป็นครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามความคิดเห็นของท่านควรมีตัวชี้วัดใดบ้าง

องค์ประกอบของ สมรรถนะ มีด้านใดบ้าง	ตัวชี้วัดสมรรถนะ สำหรับครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา	ครูพลศึกษาควรจะมีสมรรถนะ ในตัวชี้วัดระดับใด (พิจารณาตามรายตัวชี้วัดแบ่งเป็น 4 เกณฑ์เป็น 4 ระดับ คือ 4=ดีมาก 3=ดี 2= พอใช้ 1=ต่ำ)
1.		
2.		
3.		

3. สมรรถนะ/ความสามารถอะไรมีจำเป็นมากที่สุดสำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับมา 3 อันดับ
4. ความคิดเห็นต่อครูพลศึกษาที่สอนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี
ความสามารถ/สมรรถนะเป็นอย่างไร มีเหมาะสม/เพียงพอเพียงใด ควรมีการพัฒนาอย่างไร

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. สัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 36 คน

กลุ่มที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 15 จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. นายธนู นุন্ন้อย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 15
2. นายปริญา เสนารานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 15
3. นายชอเมะ ดาแม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 15

กลุ่มที่ 2 คณาจารย์สถาบันผลิตครูพลศึกษา จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์แสงหิรัญญา สหสธารา อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำพล บัวแก้ว อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
3. อ.ดร.พิทักษ์ ทิพย์วารี รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตยะลา
4. นายนรินทร์ แดงอ่อน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตยะลา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชา ฤาษุดกุล อาจารย์ภาคพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี
6. อ.ดร.ถาวรนิทร รักษาบำรุง หัวหน้าภาคพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

จังหวัดยะลา

1. นายวิษณุ จันท์แจ่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
2. นายวิโรจน์ คำนึ่งคุณากร ผู้อำนวยการโรงเรียนเบตงวีรหาร์ประสาน อำเภอเบตง จังหวัดยะลา
3. ดร.เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล ผู้อำนวยการเรียนยะหาศิรยานุกูล อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

จังหวัดปัตตานี

1. นายสมพงศ์ สัจจาภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์คีรีราชศึกษา อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
2. นายจุมพล ทองใหม่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชูทิศ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
3. นายเสรี ยืดอราแม ผู้อำนวยการโรงเรียนสายบุรีแจ่งประภาคาร อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

จังหวัดนราธิวาส

1. นายเสริมวิทย์ ปรียานิชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
2. นายประภาส ขุนจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนนราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
3. นายกฤษดา ปรีชาหาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนนราสิกขาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 4 ครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยม จำนวน 9 คน

จังหวัดยะลา

1. นายวัชร กฤตศิลป์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูโรงเรียนยะหาศรียานุกุล อำเภอยะหา จังหวัดยะลา
2. นายสมมาตร บุญสุวรรณ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
3. นายอนุโรจน์ มุสิกวัฒน์ ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนสตรียะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

จังหวัดปัตตานี

1. นายอนุสรณ์ ละอองแก้วครูวิทยฐานะชำนาญการ ครูโรงเรียนโพธิ์คีรีราชศึกษา อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
2. นายวันชัย ประไพเมือง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ปัตตานี อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
3. นางสาวสุชนา บุตรราษฎร์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ปัตตานี อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

จังหวัดนราธิวาส

1. นายสิทธิชัย ขุนทอง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูโรงเรียนนราสิกขาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
2. นายประดิษฐ์ มโนสันต์ ครูวิทยฐานะชำนาญการ ครูโรงเรียนนราสิกขาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
3. นายวิเชียร พุ่มงค์ไพบูลย์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนราธิวาส อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 5 ผู้นำศาสนา จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

ผู้นำศาสนาพุทธ

จังหวัดยะลา

1. พระธรรมสิทธิมงคล เจ้าอาวาสวัดเมืองยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

จังหวัดปัตตานี

2. พระครูศรีจริยาภรณ์ รองเจ้าคณะจังหวัดปัตตานี รักษาการเจ้าอาวาสวัดตานีนรสโมสร

จังหวัดนราธิวาส

3. พระครูสิริวราภรณ์ เจ้าอาวาสวัดกำแพง อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

ผู้นำศาสนาอิสลาม

จังหวัดยะลา

1. นายรุสดี บาเกาะ รองประธานคณะกรรมการอิสลามจังหวัดยะลา ฝ่ายการศึกษา

จังหวัดปัตตานี

2. นายแวตือราแม มะมิงจิ ประธานคณะกรรมการอิสลามจังหวัดปัตตานี

จังหวัดนราธิวาส

3. นายซาฟิอี เจ๊ะเลาะห์ ประธานคณะกรรมการอิสลามจังหวัดนราธิวาส

กลุ่มที่ 6 ผู้บริหารศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) จำนวน 2 คน

1. ดร.ปรีชา เวชศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักประสานงานนโยบายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. นายวินิจ อมรนรัชย์ ผู้อำนวยการสำนักการท่องเที่ยวและกีฬา ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มที่ 7 ผู้บริหารสำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สพก. จชต.) จำนวน 1 คน

1. นายอนุศักดิ์ อายุวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2.รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพตัวชี้วัดและเกณฑ์สมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 18 คน

กลุ่มที่ 1 นักวิชาการสาขาพลศึกษา จำนวน 9 ท่าน เลือกจากรายชื่อ ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แสงหิรัญญา สหสธารา อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำพล บัวแก้ว อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
3. อ.ดร. นกุล โสติดิพันธุ์ อาจารย์ สาขาวิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ประชา ฤาษตุกุล อาจารย์ภาคพลศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี
5. อ.ดร.พิทักษ์ ทิพย์วารี รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตยะลา
6. อ.ดร.ถาวรนิทร รัชษ์บำรุง หัวหน้าภาคพลศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี
7. รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ยุทธ มณีรัตน์ นักวิชาการด้านพลศึกษา และอาจารย์ประจำวิทยาลัยชุมชนยะลาและอดีตศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ยะลา
8. รองศาสตราจารย์กรรณิกา พันธ์อำพล นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สุนทรา กล้าณรงค์ อาจารย์ภาควิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตสงขลา

กลุ่มที่ 2 ครูพลศึกษา จำนวน 9 ท่าน เลือกจากรายชื่อ ดังนี้

1. นายวัชร กฤตศิลป์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนยะหาศรียานุกุล อำเภอยะหา จังหวัดยะลา
2. นายเกลิงศักดิ์ ราชธารอง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนเทศบาล 4 (ธนวิถี) อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
3. นายเกษณพงศ์ วิทย์ปรีชากุล ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนเดชะปัตตนิยานุกุล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

4. นายอนุสรณ์ ละอองแก้ว ครูวิทยฐานะชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนโพธิ์คีรีราชศึกษา อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี
5. นายวันชัย ประไพเมือง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาโรงเรียนเบญจมราชูทิศปัตตานี อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี
6. นายอนุโรจน์ มุสิกวัฒน์ ครูวิทยฐานะชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาโรงเรียนสตรียะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
7. นายสิทธิชัย ขุนทอง ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาครูโรงเรียนนราสิกขาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
8. นายประดิษฐ์ มโนสันต์ ครูวิทยฐานะชำนาญการ ครูสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษาครูโรงเรียนนราสิกขาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
9. นายวิเชียร พุพงษ์ไพบูลย์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาโรงเรียนนราธิวาส จ.นราธิวาส

3. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบวัดและเกณฑ์สมรรถนะครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนใต้

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กรรวิ บุญชัย นักวิชาการด้านการวัดและประเมินผลทางพลศึกษา อาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตกระบี่
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรา กล้าณรงค์ ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตสงขลา
3. รองศาสตราจารย์กรรณิกา พันธ์อำพล อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา ไกรเพชร รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รายาจิต เต็งกูสุลัยมาน อาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตกระบี่
6. อาจารย์ ดร.นัทธี บุญจันทร์ ภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อำพล บัวแก้ว ภาควิชาสุขศึกษาพลศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ภาคผนวก จ
รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้และประชาพิจารณาแบบวัดสมรรถนะ
สำหรับครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้

จังหวัดยะลา

1. โรงเรียนสตรียะลา
2. โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง
3. โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง 2
4. โรงเรียนยะหาศรียานุกุล
5. โรงเรียนธารโตวัฒนวิทย์
6. โรงเรียนบันนังสตาวิทยา
7. โรงเรียนรามันห์ศิริวิทย์
8. โรงเรียนกาบังพิทยาคม
9. โรงเรียนนิคมพัฒน์วิทย์
10. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ยะลา

จังหวัดปัตตานี

1. โรงเรียนเบญจมราชูทิศจังหวัดปัตตานี
2. โรงเรียนเดชะปัตตานานุกุล
3. โรงเรียนสายบุรี "แจ้งประชาคาร"
4. โรงเรียนโพธิ์คีรีราชศึกษา
5. โรงเรียนประตูปะริวิทยา
6. โรงเรียนทุ่งยางแดงพิทยาคม
7. โรงเรียนแม่ลานวิทยา
8. โรงเรียนท่าข้ามวิทยาการ
9. โรงเรียนปทุมคงคาอนุสรณ์
10. โรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี

จังหวัดนราธิวาส

1. โรงเรียนนราธิวาส
2. โรงเรียนนราสิกขาลัย
3. โรงเรียนตากใบ
4. โรงเรียนรือเสาะชนูปถัมภ์
5. โรงเรียนตันหยงมัส
6. โรงเรียนมัธยมสุไหงปาดี
7. โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ (บางปอประชารักษ์)
8. โรงเรียนร่มเกล้า
9. โรงเรียนบุญกิตประชาอุปถัมภ์
10. โรงเรียนสุไหงโกลก

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นายสุฤษเดช แชนมณี
สถานที่เกิด	อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่	562/1 ถนนแสงชูโตใต้ ตำบลปากแพรก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา
สถานที่เริ่มต้นทำงาน	การกีฬาแห่งประเทศไทย แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ (10241)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา 129 ถนนเทศบาล 3 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา (95000)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2547	ร.บ. (การปกครอง) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ.2551	ศษ.ม. (พลศึกษา) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2553	ป.บัณฑิตการศึกษาพิเศษ จากมหาวิทยาลัย ราชภัฏสงขลา
พ.ศ.2560	กศ.ด. (สุขศึกษาและพลศึกษา) จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.