



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

THE GUIDELINES FOR TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT
IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION

ปิยะวัฒน์ กรมระวาย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE GUIDELINES FOR TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT
IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION
IN ACCORDANCE WITH TEACHER COMPETENCY OF SOUTHEAST ASIA



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Doctor of Philosophy Program in Educational Measurement Evaluation and Research)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University
2022
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ของ

ปิยะวัฒน์ กรมระรวย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข)

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัมต์ฤทธิ์ คลังพหล)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สுவทันพรกุล)

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
ผู้วิจัย	ปิยะวัฒน์ กรมระวาย
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรุณา เจริญสุข
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ศาสตราจารย์ ดร. อองอาจ นัยพัฒน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุ บัญญัติที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงาน การศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวนทั้งสิ้น 13 คน ใช้วิธี คัดเลือกแบบเจาะจง ตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1,109 คน ได้มาจากการสุ่ม แบบสองขั้นตอน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินที่สร้างตามแนวคิด SOLO Taxonomy โดยที่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา I-CVI และ S-CVI มีค่าเท่ากับ 1.00 แบบสอบถามมี ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .276 - .785 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946 แบบประเมินมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .494 - .900 ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ .983 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) วิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (IRT) วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเชี่ยวชาญในงานครู มี 9 องค์ประกอบ องค์ประกอบ ที่ 2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ มี 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูที่ดี มี 3 องค์ประกอบ (2) โมเดล เชิงสาเหตุบัญญัติที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-square}=10.35, \text{df} = 7, p = 0.170, \text{GFI} = 0.997, \text{AGFI} = 0.971, \text{RMSEA} = 0.028, \text{SRMR} = 0.013$) (3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต้นสังกัด ระดับสถานศึกษา และระดับบุคคล โดยทั้งหมดนี้จะเป็นแนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องอันเป็นการส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะครูทั้งทางตรงและทางอ้อม

คำสำคัญ : สมรรถนะครู, SOLO Taxonomy, สมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

Title	THE GUIDELINES FOR TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH TEACHER COMPETENCY OF SOUTHEAST ASIA
Author	PIYAWAT KROMRARUAY
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Ornuma Charoensuk , Ph.D.
Co Advisor	Professor Ong-art Naiyapatana , Ph.D.

The objectives of this research are as follows: (1) to develop the components and indicators for teacher competencies in the Department of Education of the Bangkok Metropolitan Administration in accordance with teacher competencies of Southeast Asia; (2) to develop and validate the consistency of a causal model of teacher competency in the Department of Education of the Bangkok Metropolitan Administration with the empirical data; and (3) to propose guidelines for teacher competency development in the Department of Education of the Bangkok Metropolitan Administration in accordance with teacher competency of Southeast Asia. There were 13 key informants that were purposively selected. The samples used in this study were 1,109 government teachers who worked in the Department of Education of the Bangkok Metropolitan Administration using two-stage random sampling. The instrument used in this research were an interview form, questionnaire and assessment forms based on the SOLO Taxonomy concept. The interview form, questionnaire and assessment forms, with I-CVI and S-CVI content validity index, was 1.00, the questionnaire had a discrimination from .276 - .785 and a Cronbach's alpha reliability of 0.946, assessment forms had a discrimination from .494 - .900 and a Cronbach's alpha reliability of 0.983. The data were analyzed using basic statistics, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, analysis using item response theory, structural equation modeling and content analysis. The research found the following: (1) teacher competency in the Department of Education of the Bangkok Metropolitan Administration were in accordance with teacher competency in Southeast Asia, with three components and 17 sub-components. Component One was competency in specialization in teaching work with nine components; Component Two was competency in learning management and management with five components; Component Three was competency for good teachers with three components; (2) the causal model of factors affecting to teacher competency was consistent with empirical data. (Chi-square=10.35, df = 7, p = 0.170, GFI = 0.997, AGFI = 0.971, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.013); (3) the guidelines for teacher competency development in the Department of Education of the Bangkok Metropolitan Administration in accordance with teacher competency in Southeast Asia divided into three levels: original affiliation, school and personal level, all guidelines for the roles and responsibilities of those involved, which directly and indirectly developed and promoted teacher competencies.

Keyword : Teacher Competency, SOLO Taxonomy, Teacher Competency of Southeast Asia

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่คอยให้ความรู้ แนวคิด แนะนำ และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเอาใจใส่และดูแลเป็นอย่างดีทุกครั้ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพหล ประธานกรรมการสอบ รศ.ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา และ รศ.ดร.อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำชี้แนะในการแก้ไขปริญญานิพนธ์เล่มนี้เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาทุกท่าน ศ.ดร.องอาจ รศ.ดร.วิไลลักษณ์ รศ.ดร.อิทธิพัทธ์ ผศ.ดร.อรอุมา ผศ.ดร.มนตา ผศ.ดร.พินิตา ผศ.ดร.ทวิกา ผศ.ดร.สุรัชย์ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและการใช้ชีวิตที่ดี และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้จัดการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปริญญานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ท่านเสียสละเวลาอันมีค่าในการช่วยเหลือให้สัมภาษณ์ข้อมูลสำคัญ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยนี้ คณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ท่านสละเวลาตรวจสอบและให้คำแนะนำแก้ไขต่อเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ประสานการเก็บข้อมูล และขอบพระคุณเป็นอย่างสูงกับคณะครูที่ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ กรุงเทพมหานครและสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่ได้คัดเลือกและสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิตในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รอง ผอ.จรัญญา ยูพานิช ที่ได้เมตตาค่าประกันทุนการศึกษาและช่วยเหลือประสานการเก็บข้อมูลวิจัย ผอ.พรทิพย์ มาศรีนวล ที่ได้รับรองหนังสืออนุญาตให้ไปศึกษาต่อ และ รศ.ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ที่ได้รับรองเอกสารเพื่อเข้าศึกษาต่อในครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ เพื่อน และน้อง สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา รุ่นที่ 2 ที่ได้ร่วมศึกษาเรียนรู้ด้วยกันมา ให้กำลังใจ ความปรารถนาดี และให้ความช่วยเหลือกันตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสุด คุณแม่และคุณพ่อ ผู้ให้ชีวิต ทั้งคอยเป็นกำลังใจ ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน คุณยายและคุณป้าที่คอยสนับสนุนทุนการศึกษาเพิ่มเติม และขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนทุกอย่างสำเร็จสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	9
ความมุ่งหมายของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
กรอบแนวคิดของการวิจัย	15
สมมติฐานในการวิจัย.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
ตอนที่ 1 นิยาม ความหมาย และส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ.....	18
1.1 นิยาม และความหมายของสมรรถนะ.....	18
1.2 ความหมายของสมรรถนะครู.....	19
1.3 ความเป็นมาของสมรรถนะ	19
1.4 ความสำคัญของสมรรถนะ.....	21

1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ	22
1.6 ประเภทของสมรรถนะ	23
1.7 ระดับของสมรรถนะ	26
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู.....	28
2.1 สมรรถนะครูของคุรุสภา	28
2.2 สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	32
2.3 สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	35
2.4 สมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	40
2.5 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูระหว่างครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คุรุสภา สังกัด สพฐ. และสังกัด กทม.....	50
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู	56
3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู.....	56
3.2 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู.....	60
3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู	67
ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะครู.....	74
4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ	74
4.2 รูปแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู	76
4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู	80
ตอนที่ 5 การกำหนดระดับเกณฑ์การประเมินตนเองตามแนว SOLO Taxonomy	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	113
ระยะที่ 1 พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	115
ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	123

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนว สมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	128
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	130
ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	133
ตอนที่ 2 การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	171
ตอนที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพ มหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	193
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	201
สรุปผลการวิจัย	202
การอภิปรายผลการวิจัย	203
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	210
บรรณานุกรม	213
ภาคผนวก.....	230
ภาคผนวก ก	231
ภาคผนวก ข	234
ภาคผนวก ค	238
ภาคผนวก ง.....	242
ภาคผนวก จ	245
ประวัติผู้เขียน.....	247

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 เกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ	27
ตาราง 2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา.....	27
ตาราง 3 สมรรถนะหลัก (Core Competency).....	33
ตาราง 4 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	34
ตาราง 5 สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน.....	36
ตาราง 6 กรอบสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้.....	42
ตาราง 7 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูระหว่างครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครูของคุรุสภา สังกัด สพฐ. และสังกัด กทม.	50
ตาราง 8 เกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO (Functioning Knowledge)	91
ตาราง 9 เกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO (Declarative Knowledge)	92
ตาราง 10 จำนวนข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามขนาด โรงเรียน.....	116
ตาราง 11 จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร.....	117
ตาราง 12 โครงสร้างของแบบประเมินสมรรถนะครู.....	120
ตาราง 13 โครงสร้างของแบบสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู.....	126
ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูจากการทบทวนเอกสารและข้อค้นพบจากผู้วิจัย	151
ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะครูฯ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	157
ตาราง 16 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความ แปรปรวนสะสม ในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะครูฯ	158
ตาราง 17 ค่าน้ำหนักของตัวแปร องค์ประกอบที่ 1 “ความเชี่ยวชาญในงานครู”	160

ตาราง 18 ค่าน้ำหนักของตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 “การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ” ..	161
ตาราง 19 ค่าน้ำหนักของตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 “ความเป็นครูที่ดี”	161
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะครูฯ	164
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ความชันร่วมและค่าพารามิเตอร์ threshold ของแบบ ประเมิน.....	166
ตาราง 22 ผลวิเคราะห์ฟังก์ชันค่าสารสนเทศของข้อสอบและแบบสอบ (Item and Test Information).....	169
ตาราง 23 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัย	184
ตาราง 24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	185
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่า P-value ของไค-สแควร์ (χ^2) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	187
ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะครูฯ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	188
ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตาม สถานการณ์ และสมรรถนะครูฯ	191
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R^2)	192
ตาราง 29 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร	193

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	16
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง Iceberg Model.....	20
ภาพประกอบ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ	24
ภาพประกอบ 4 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม.....	59
ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	114
ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างเครื่องมือแบบประเมินสมรรถนะครูฯ	119
ภาพประกอบ 7 ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู.....	124
ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	156
ภาพประกอบ 9 กราฟ Scree Plot ที่พล็อตค่าไอเกนของแต่ละองค์ประกอบ.....	159
ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	162
ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	165
ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้	189

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” คำกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ หลายประเทศในโลกได้ใช้การศึกษาเป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ ซึ่งประเทศจะมีคุณภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ บทบาทของการศึกษาจะแทรกซึมเข้าไปในกระบวนการถ่ายทอดความคิด ค่านิยม และเจตคติ ให้คนมีความรู้ ความสามารถตามความจำเป็นเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่และมาตรฐานการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546) ดังที่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้กำหนดบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนา กำลังแรงงานที่จะช่วยระบุดึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพ โดยมีเป้าหมายหลักที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ และกำหนดหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งใช้กลยุทธ์การพัฒนาในกลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ซึ่งในกลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 โดยกำหนดการยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวน ความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการ คัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูวิชาชีพชั้นสูง และในกลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ซึ่งในกลยุทธ์ย่อยที่ 2.1 พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยให้มีการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรชั้นสูงเพื่อการพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดีและการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย หรือ “มุ่งเน้นคนทุกช่วงวัยให้มีสุขภาวะที่ดี เรียนรู้ตลอด

ชีวิต พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เด็กมีความรู้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21" (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดบทบาทผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถประยุกต์ใช้วิธีการและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ทำให้เห็นว่าในระดับชาตินั้น ต้องการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงในวิชาชีพครูที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศด้วย

เมื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือระดับภูมิภาค นั่นคือภูมิภาคนิยม (Regionalism) เป็นการรวมกลุ่มระหว่างประเทศภายในภูมิภาคเดียวกัน โดยผ่านกระบวนการจัดตั้งองค์การความร่วมมือระดับภูมิภาคอย่างเป็นทางการ หรือสถาบันที่สามารถจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในมิติต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน โดยที่แต่ละประเทศสมัครใจและยินยอมเข้าเป็นส่วนหนึ่ง โดยการจัดทำข้อตกลงอย่างเป็นทางการหรือการเจรจาหรือร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ อันมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างข้อผูกพันในเชิงพฤติกรรมและนโยบาย ตลอดจนบูรณาการความร่วมมือระหว่างกัน ซึ่งอาจหมายรวมถึงการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อจัดระบบในเชิงสถาบัน และการสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้แต่ละประเทศสมาชิกมีหน้าที่ต่อกัน (อรณิข รุ่งธิพานนท์, 2557)

ดังเช่น สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียนที่มีส่วนมุ่งเน้นเรื่อง การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อีกทั้งการศึกษาถือเป็นพื้นฐานในการสร้างและผลักดันให้คนไทยมีความรู้ ความเข้าใจในประชาคมอาเซียน ซึ่งการศึกษาจะถูกสอดแทรกเข้าไปในสามเสาหลักของประชาคมอาเซียน คือ เสาการเมืองและความมั่นคง เสาเศรษฐกิจ และเสาสังคมและวัฒนธรรม โดยการศึกษาจะเป็นฐานในการสร้างความรู้และความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่หลักของประชาคมอาเซียน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นพลเมืองของประชาคมอาเซียน เพราะอาเซียนจะมีการดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนทั้ง อาจารย์ ผู้เรียน การศึกษาดูงาน การประชุมวิชาการร่วมกัน ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งในด้านของประชาชน วัฒนธรรม มิตรภาพ และความเข้าใจที่ถูกต้องในบริบทของแต่ละประเทศ การรวมตัวเป็นหนึ่งในของสมาชิกอาเซียน มีความสำคัญอย่างยิ่ง การประสานความร่วมมือทางการศึกษา ทำให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาจัดการศึกษาเพื่อปวงชนและการพัฒนาการศึกษา ด้วยการกำหนดเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาการศึกษาทุกระดับ การส่งเสริมการจัดการศึกษา

ตลอดชีวิต และการเคลื่อนย้ายนักเรียน นักศึกษา นักวิชาการ ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้ใช้แรงงาน (ฐาปนา จ้อยเจริญ และเมษา นวลศรี, 2559) อนึ่งถึงความสำคัญของกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน หรือ AQRF (ASEAN Qualifications Reference Framework) เป็นความร่วมมือระหว่างประเทศ สมาชิกในการจัดทำกรอบการรับรองคุณวุฒิในระดับภูมิภาค เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายผู้เรียน/แรงงาน โดยการรับรองคุณวุฒิการศึกษาและคุณวุฒिवิชาชีพของประเทศสมาชิก เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนและกำลังคนในภูมิภาคมีสมรรถนะสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และทำที่สุดจะส่งเสริมกระบวนการเลื่อนไหลของผู้เรียนและกำลังคนในภูมิภาค ภายใต้มาตรฐานด้านทักษะและสมรรถนะที่ยอมรับร่วมกัน การนำกลไกและหลักการของ AQRF มาปฏิบัติในประเทศจะส่งเสริมให้ระบบการผลิตและพัฒนา กำลังคนมีความเข้มแข็งและมีมาตรฐานเท่าเทียมกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาค อีกทั้งยังสามารถเดินทางไปศึกษาต่อหรือทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นได้โดยได้รับการรับรองคุณวุฒิ ภายใต้มาตรฐานของภูมิภาค อันจะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนา กำลังคนของไทยสู่เวทีนานาชาติต่อไป (กาญจนา หงส์รัตน์, 2561) จากที่กล่าวถึงข้างต้นนั้นทำให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการภายใต้มาตรฐานด้านทักษะและสมรรถนะที่ยอมรับร่วมกันของภูมิภาค

เฉกเช่นเดียวกับองค์การที่เกิดจากความร่วมมือกันของภูมิภาคอาเซียนคือ องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asian Ministers of Education Organization) หรือเรียกโดยย่อว่า ซีมีโอ ซึ่งมีประเทศสมาชิก 11 ประเทศ (ประเทศสมาชิก ASEAN 10 ประเทศและสาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต) ที่ได้มีการเห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia Teachers Competency Framework) ขึ้นร่วมกัน เพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ในมุมมองจากสภาพปัญหาของการศึกษาไทยที่ สำนักวิชาการและสำนักกฎหมาย สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2557) พบว่า ปัจจัยร่วมที่ทำให้การศึกษาไทยมีความล้มเหลวมาจากปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอน ซึ่งจะส่งผลไปยังผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ปัญหาการผลิตและพัฒนาครู การขาดแคลนครู คุณภาพครู ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ด้านการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาครู เป็นต้น และเนื่องจากในกระบวนการจัดการศึกษาครูเป็นกลไกหรือตัวจักรสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ หรือ

ของรัฐบาลลงไปสู่ผู้เรียนผ่านระบบการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาในภาคบังคับ ในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นหากตัวกลางที่จะส่งผ่านองค์ความรู้ ทักษะกระบวนการ และเจตคติ ต่าง ๆ ตามโครงสร้างหลักสูตรของชาติเกิดปัญหา ก็ย่อมจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและ คุณภาพของผู้เรียนตกต่ำไปทั้งระบบ และจากการศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคตของ ชนิตา รัชพลเมืองและคณะ (2558) พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาเชิง ระบบที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูไม่ยืดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรม การพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่ ผ่านระบบเชื่อมโยงระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครูสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้นสังกัดอื่น รวมถึงจากการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยพบประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ 1) ภาระงาน ของครู พบว่า มีภาระงานสอนมาก สอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีภาระงานอื่นที่ได้รับ มอบหมายมาก ทำให้ไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง 2) พฤติกรรมของครู พบว่า ครูใช้เวลาทำผลงานวิชาการมากกว่าการสอนและพัฒนาตนเอง ทำให้ มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน สอนโดยไม่ใช้สื่อการสอนและขาดแคลนการพัฒนา เทคโนโลยีและการสื่อสารสมัยใหม่เพื่อช่วยสอน ไม่รักการศึกษาค้นคว้าวิจัยพัฒนาตนเอง 3) สมรรถนะในการพัฒนาครู พบว่า สมรรถนะหลักของครูมีหลายหน่วยงานที่มีสมรรถนะเป็นของ ตนเอง ยังขาดสมรรถนะกลางที่เป็นเอกภาพที่จะนำมาใช้เพื่อการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2556) จากปัญหาที่กล่าวข้างต้นการปฏิรูปการศึกษาของครูทั่วโลกมุ่งเน้นไปที่การ ทำให้การเตรียมความพร้อมของครู จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้อง พัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสิ่งที่ต้องการให้ เกิดขึ้นในกระบวนการพัฒนาครู คือการเสริมสร้างและปลูกฝังเจตคติที่ดีและถูกต้องในการเป็นครู มืออาชีพ การสร้างและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งผลให้ครูมีองค์ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ คุณภาพของครู จึงมีความสำคัญเพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่าง ยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (Pantić & Wubbels, 2010; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

จากสภาพปัญหาในภาพรวมของระดับชาติลงมาสู่ระดับท้องถิ่นคือ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษา ของกรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารการจัดการ เรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกัน คุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จากผลการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT Analysis) พบว่า จุดอ่อน (Weakness) ด้าน S1 (structure) โครงสร้างองค์กรคือ ครูได้รับมอบหมายภารกิจอื่นจากสำนักงานเขตอาจทำ ให้กระทบต่อการเรียนการสอน ด้าน S2 (Service & Product) คุณภาพของผลสัมฤทธิ์และ การให้บริการของสำนักงานการศึกษาคือ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เด็กยังไม่อ่าน ไม่คล่อง เขียนไม่คล่อง และเด็กขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ และด้าน M1 (Man) บุคลากร คือ สัดส่วนบุคลากรไม่เหมาะสมตามภาระงาน เพราะขาดบุคลากร เช่น มีครูไว้สอน แต่ให้ครูทำงาน ด้านเอกสาร การพัฒนาวิชาชีพไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เป็นจริง เช่น หลักเกณฑ์การประเมิน วิทยฐานะ ไม่เอื้อให้บุคลากรพัฒนาตาม Career path หรือตามวิชาเอกของครู และประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ของกรุงเทพมหานคร ครูมีภาระงาน นอกเหนือจากการสอนและขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ สิ่งจูงใจ และสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น การขาดแคลนครูผู้สอน บุคลากรเฉพาะทางไม่เพียงพอ ครูไม่สามารถเลือกการอบรมได้โดยตนเอง/ตามความสนใจของตนเอง และพบว่า อุปสรรค (Threats) ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาขาดความเชื่อมโยงและการบูรณาการด้านการ จัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นเอกภาพ (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562; สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) จากสภาพปัญหาที่พบนั้น สะท้อนถึงปัญหาสมรรถนะของครูเช่นกัน ด้วยเห็นว่าเมื่อครูไม่ได้มีหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ภาระงานที่มีมาก ทำให้เวลาในการพัฒนาตนเองมีน้อยลง และด้วยปัญหาการขาดแคลนครูในวิชา ต่าง ๆ ทำให้ครูหนึ่งคนต้องสอนในหลายวิชา ทำให้กระบวนการถ่ายทอดพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ไม่มีประสิทธิภาพ จึงเกิดปัญหาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนา คุณภาพของครูในสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาตนเองแล้วส่งผลต่อคุณภาพ ของผู้เรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

หากกล่าวถึงปัญหาข้างต้นแล้วนั้น กรุงเทพมหานครซึ่งมีฐานะเป็นเมืองหลวงของไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะก้าวขึ้นเป็น "มหานครแห่งอาเซียน" ในปี พ.ศ. 2575 เพื่อให้คนทั่วโลกนึกถึงเมืองกรุงเทพฯ ในฐานะเป็นเมืองชั้นนำ (สำนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร, 2563) ดังนั้นครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครในฐานะที่อยู่ในมหานครแห่งนี้ จึงต้องเป็นกำลังสำคัญในการช่วยผลักดันคุณภาพการศึกษา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของครูที่มีความเป็นสากล อันจะเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันกรุงเทพมหานครให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวเช่นกัน

เมื่อพิจารณาสมรรถนะครูของคุรุสภาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู ดังนี้ 1. มาตรฐานความรู้ ต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 3) เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตรศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 4) การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และ 6) การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และ 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน คือ จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และจากกรอบสมรรถนะวิชาชีพครูแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่กำหนดโดย The Teachers' Council of Thailand (2018) มีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข (Joyful Learner) แบ่งเป็น 4 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ 1. รู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน (Know and understand what I teach) 2. ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ (Help my students learn) 3. ให้ชุมชนมีส่วนร่วม (Engage the community) และ 4. การเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน (Become a better teacher everyday) จะเห็นถึงความคล้ายคลึงกันของสมรรถนะครูทั้งสองกล่าวคือ มาตรฐานความรู้มีประเด็นใกล้เคียงกันกับด้านรู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน มาตรฐานการปฏิบัติงานมีประเด็นครอบคลุมกับด้านช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้และด้านให้ชุมชนมีส่วนร่วม ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติตนมีประเด็นสอดคล้องกับด้านการเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน โดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาได้มีการปรับปรุงแก้ไขเมื่อ พ.ศ. 2562 หลังจากกรอบสมรรถนะ

วิชาชีพครูแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ออกมาปี พ.ศ. 2561 ทำให้ทั้งสองมีความเชื่อมโยงคล้ายคลึงกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า งานวิจัยมีประเด็นการศึกษาระดับสมรรถนะครู ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด (คมกริช สง่าสมสุวรรณ, 2547; ไพบูรณ์ จาริต, 2553; มุกดา เรื่องสุวรรณ, 2556; อภิชาติ นิลาภย์ และ สายสุดา เตียเจริญ, 2556) และจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู พบในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่า กิจกรรมและวิธีการพัฒนาครู โดยมุ่งเน้นที่ส่งผลต่อผู้เรียน หลักสูตรการพัฒนาครู ต้องมีความต้องการจำเป็นอย่างจริงจัง เพื่อให้เลือกได้ตามความต้องการ ให้ครูมีความรู้ความสามารถ และทักษะ แนวทางการพัฒนาครู ต้องยึดภาระงาน มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ รูปแบบการพัฒนาควรใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยพบวิธีที่ใช้ได้แก่ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) สถานการณ์จำลอง (Simulation) การพัฒนาในเวลากิจการปฏิบัติงาน (On-the-job Training) การพัฒนานอกเวลางาน (Off-the-job Training) การเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งแบบ online และใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ (กนิณ แลวงคณิน, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) โดยอาจจะเป็นแนวทางในการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูของสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2563) ฉบับปรับปรุง ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ มีเป้าประสงค์ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีตัวชี้วัดคือมีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562) อันเห็นได้ว่าสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นอย่างยิ่ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะครูส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า ซึ่งผลที่ได้อาจเป็นเพียงระดับความคิดเห็นหรือพฤติกรรมการปฏิบัติได้มากน้อยเท่านั้น ขณะที่แนวคิดการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของ SOLO Taxonomy มีจุดเด่นในการประเมินตนเองตามระดับขั้นที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการนำมาใช้จะช่วยให้ได้เครื่องมือที่มีเกณฑ์การประเมินที่ขยายความหมายของแต่ละระดับในการประเมินได้ชัดเจนมากขึ้นโดยมีแนวคิดที่รองรับสนับสนุน รวมถึงการตรวจสอบคุณภาพและเพิ่มความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัยโดยใช้ทฤษฎีการทดสอบแนวใหม่คือ ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory: IRT) โดยใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล Graded-

Response Model (GRM) และนอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุร่วมด้วยเพื่อจะเป็นข้อมูลในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะที่สูงยิ่งขึ้น โดยได้นำทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยเพื่อรองรับสนับสนุนตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูคือ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) โดยนักวิชาการคนสำคัญของวงวิชาการทางพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทยคือ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้เขียนบทความเกี่ยวกับรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมและการประยุกต์ใช้รูปแบบทฤษฎีนี้ในลักษณะต่างๆ กล่าวว่า รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นกรอบความคิดหลักเกี่ยวกับประเภทของตัวแปรเชิงเหตุในการศึกษาวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ และสรุปว่าสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational factors) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ และ สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) (นักสิทธิ์ ศักดาพัฒน์, 2564)

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของครูในสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครเพื่อพัฒนาตนเองแล้วส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องเป็นกำลังสำคัญในการช่วยผลักดันคุณภาพการศึกษา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของครูที่มีความเป็นสากล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 – 2563) ฉบับปรับปรุง ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีตัวชี้วัดคือมีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562) และเมื่อ พ.ศ. 2565 ได้เห็นชอบสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน แบ่งได้ 4 ด้าน คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การพัฒนาผู้เรียน และ 4) ความเป็นครูมืออาชีพ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทุนมนุษย์และบริหารจัดการสู่องค์การสมรรถนะสูง ซึ่งมีตัวชี้วัดคือ จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานไม่น้อยกว่า ๑๘ ชั่วโมง/คน/ปี (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) อันเห็นได้ว่าสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นอย่างยิ่ง

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อนำไปพัฒนาข้อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

ครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่มีความเป็นสากล ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญต่อองค์กรวิชาชีพ หน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนา และส่งเสริมสมรรถนะของครูให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ แล้วพัฒนาส่งผลสู่คุณภาพผู้เรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพอันจะเป็นกำลังของชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ที่มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัย จึงได้กำหนดประเด็นคำถามของการวิจัยออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้อะไรบ้าง
2. โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีลักษณะเป็นอย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. ทราบข้อค้นพบของสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจนำไปศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูหรือต่อยอดการศึกษาเพื่อขยายองค์ประกอบสมรรถนะครูเพิ่มเติม

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะครูที่ค้นพบนั้น สามารถนำไปศึกษาเชิงปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือศึกษาต่อยอดเพื่อค้นหาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม

3. แบบประเมินสมรรถนะครูโดยประยุกต์ใช้ระดับการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของ SOLO Taxonomy ที่ได้ สามารถนำไปศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินสมรรถนะครู

ประโยชน์เชิงนโยบาย

1. จากข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะครู หน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาจะได้นำไปวางแผนและดำเนินการส่งเสริมตามปัจจัยที่มีผลเพื่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะครูเพิ่มสูงขึ้น

2. นำสารสนเทศที่ได้คือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูไปใช้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครหรือสังกัดอื่น

3. ผู้บริหารสำนักการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงครูและบุคลากรได้นำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูไปใช้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพอย่างสูงสุดอันจะนำไปสู่เป้าหมายการยกระดับสมรรถนะครูขององค์กรทั้งระบบ

ประโยชน์เชิงประยุกต์ใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดอื่นที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูไปปรับใช้ให้ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรของตนเอง

2. สถานศึกษาสามารถนำแบบประเมินสมรรถนะครูไปปรับใช้เพื่อประเมินบุคลากรภายในองค์กร เพื่อทราบข้อมูลสภาพสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรนั้น แล้วจะได้นำข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการพัฒนายกระดับสมรรถนะ

3. แบบประเมินสมรรถนะครูโดยประยุกต์ใช้ระดับการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของ SOLO Taxonomy สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือประเมินในเรื่องอื่นที่เหมาะสมกับเรื่องที่สนใจศึกษาหรือองค์กรนั้น

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้แบ่งตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 13 คน กำหนดคุณสมบัติแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากต้นสังกัด สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน และ 2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษา จำนวน 11 คน ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12,936 คน (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565)

ตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling) มีจำนวนทั้งสิ้น 1,109 คน โดยได้แบ่งเป็นการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) จำนวน 300 คน และการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จำนวน 200 คน และการวิเคราะห์ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory) จำนวน 609 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร คือ สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเชี่ยวชาญในงานครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน การเท่าทันกระแสการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพ การศึกษาองค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะการ

สื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และองค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูที่ดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพครู รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง และรู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน

ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเช่นเดียวกับระยะที่ 1

ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

ลักษณะประชากรและตัวอย่างเช่นเดียวกับระยะที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ที่เสนอแนะขนาดกลุ่มตัวอย่างว่าควรมีอย่างน้อย 10-20 คนต่อหนึ่งตัวแปร เนื่องจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ 11 ตัวแปร ตัวอย่างที่ใช้มีจำนวน 609 คน โดยมีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นส่วนเดียวกับการวิเคราะห์ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบในระยะที่ 1

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะครูฯ ดังนี้
 - 1.1 สมรรถนะครูฯ มี 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 1.1.1 ความเชี่ยวชาญในงานครู
 - 1.1.2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
 - 1.1.3 ความเป็นครูที่ดี
2. ตัวแปรอิสระ มี 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 2.1 ลักษณะสถานการณ์ มี 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 2.1.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.1.2 การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย
 - 2.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
 - 2.1.4 การรับนโยบาย
 - 2.2 จิตลักษณะเดิม มี 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ
 - 2.2.1 แรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

2.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปรสังเกตได้ คือ

1.1.1 เจตคติต่อวิชาชีพอคร

1.1.2 ความยึดมั่นผูกพันในงาน

**ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตาม
แนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้**

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ (Interview) คัดเลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) กำหนดคุณสมบัติแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากต้นสังกัด สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และ 2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากผลการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเชี่ยวชาญในงานครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน การเท่าทันกระแสการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และองค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูที่ดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพครู รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง และรู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง ข้อเสนอแนวการปฏิบัติอันเป็นการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครู โดยจำแนกตามระดับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ระดับต้นสังกัด ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร และศึกษานิเทศก์ ระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และระดับบุคคล คือ ครู

3. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง คุณลักษณะที่ประกอบด้วยการมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ซึ่งเป็นความสามารถที่จะวางแผน บังคับ หรือควบคุมตนเอง อีกทั้งประเมินตนเอง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีความอดทน รอได้ หรือการกระทำที่พึงประสงค์เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ดีกว่าปัจจุบัน หรือการมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นในอนาคต

4. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังผลักดันจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกให้ตนเอง มีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย ใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ลดละเพื่อทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษา โดยต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานให้เหมาะกับความสามารถ แลกเปลี่ยนยอมรับความคิดเห็น ร่วมกันวางแผนการทำงาน พัฒนางานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้การปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

6. การรับนโยบาย หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจและเข้าถึงระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลถึงสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ต้นสังกัดของสถานศึกษา หน่วยงานภายในและภายนอกของกรุงเทพมหานคร อันเกิดจากผู้บริหารระดับสูงที่กำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด

7. การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน วัด สถานี ตำรวจ ศูนย์บริการสาธารณสุข มหาวิทยาลัย หรือองค์กรอื่น ๆ เป็นต้น ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกันทั้งในด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและนอกชุมชนสำหรับนักเรียน เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดผลที่ดีมีประสิทธิภาพ

8. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง การรับรู้ของครูจากพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถนำพาการปฏิบัติงานในทุกด้านไปสู่เป้าหมาย มีความรอบรู้ บริหารงานด้วยคุณธรรม มอบหมายหน้าที่งานให้เหมาะสมกับบุคคลและเวลา ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี มีความฉลาดทางอารมณ์ สนับสนุนสิ่ง

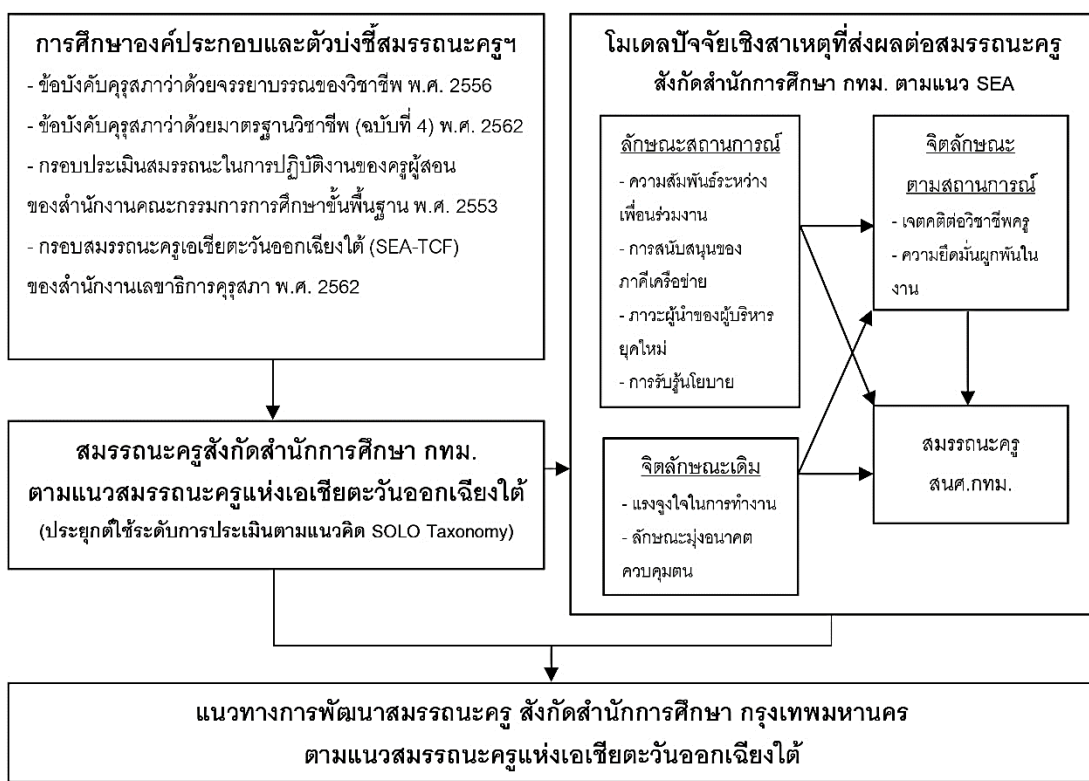
ต่าง ๆ ใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามามีการบริหารจัดการ บริหารงานอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้อย่างเหมาะสม

9. ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจทางบวกของบุคคลนั้นที่มีความตั้งใจ ใช้พลังทางด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิดกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในฐานะครู เพื่อให้งานหรือการพัฒนาต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

10. เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดี รวมถึงแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมที่ดีของตนเองที่สะท้อนต่อวิชาชีพครูในทางบวกและเห็นถึงความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพครู ไม่ทำลายสร้างความเสียหายให้กับวิชาชีพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยนี้เกิดจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กรอบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 และกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2562 โดยมีทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย คือ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นตัวกำหนดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้วยกันเอง รวมถึงเป็นกรอบสนับสนุนในข้อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่า มี 8 ตัวแปรคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ การรับรู้นโยบาย เจตคติต่อวิชาชีพครู ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน อีกทั้งสร้างแบบประเมินสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยประยุกต์ใช้ระดับการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของ SOLO Taxonomy ดังรายละเอียดภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยตัวแปรจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ มีอิทธิพลส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
3. ปัจจัยตัวแปรจิตลักษณะเดิมและลักษณะสถานการณ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์ต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร หนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 นิยาม ความหมาย และส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

- 1.1 นิยาม และความหมายของสมรรถนะ
- 1.2 ความหมายของสมรรถนะครู
- 1.3 ความเป็นมาของสมรรถนะ
- 1.4 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 1.6 ประเภทของสมรรถนะ
- 1.7 ระดับของสมรรถนะ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

- 2.1 สมรรถนะครูของคุรุสภา
- 2.2 สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2.4 สมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- 2.5 การเปรียบเทียบสมรรถนะระหว่างสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คุรุสภา ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

- 3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู
- 3.2 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูที่ใช้ศึกษา
- 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะครู

- 4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

4.2 รูปแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู

ตอนที่ 5 การกำหนดระดับเกณฑ์การประเมินตนเองตามแนว SOLO Taxonomy

ตอนที่ 1 นิยาม ความหมาย และส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

1.1 นิยาม และความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะมีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะต่าง ๆ iva จำนวนมาก และเมื่อสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะ สามารถจำแนกตามกลุ่มที่คล้ายคลึงกันได้ดังนี้

1. สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น (ณรงควิทย์ แสนทอง, 2547, น.9; สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, น.83; อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2549, น.22-23)

2. สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติ ความสามารถ และพฤติกรรมที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และสามารถประยุกต์ใช้ความสามารถนั้น จนปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (D. McClelland, 1973, p. 80; ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2551, น.6; พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ, 2554; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2546 น.12-19)

3. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เชื่อมโยงถึงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กับการบรรลุความสำเร็จของงาน สามารถอ้างอิงหรือวัดได้กับเกณฑ์มาตรฐานของงานหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ (Parry, 1996, Spencer, L.M. & Spencer, S.M., 1993)

4. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการประยุกต์หลักการ เทคนิค และวิธีการให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติจริงหรืออยู่ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสอดคล้องความเหมาะสมกับองค์กร (Boyatzis & Dubuc, 1984, p. 58; Good, Merkel, & Phi Delta, 1973, p. 11; ชูชัย สมितिไกร, 2556, น.27; อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย, 2547, น.61)

5. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม (Mitrani, Dalziel, & Fitt, 1992, p. 11; Spencer, L.M. & Spencer, S.M., 1993, p. 9)

ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทักษะ บุคลิกภาพ ความเชื่อ เป็นต้น โดยสามารถวัดกับเกณฑ์มาตรฐานของงานนั้นได้ มีความเหมาะสมสอดคล้อง

กับงานและองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นกว่าเดิม

1.2 ความหมายของสมรรถนะครู

จากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูมีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะครูต่าง ๆ ทั่วไปจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ความหมายของสมรรถนะครูได้ว่า

สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ครู ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่ต้องพึงมีสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ครู ให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า และเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (กรรณิกา บารมี, 2539, น. 29; ยนต์ ชุ่มจิต, 2553; วรรณดา ตั้งสุภาภิรกิจธร, 2549, น. 11; สรัญญา วัฒนวิศาล, 2541, น. 43; สุรเดช อนันตสวัสดิ์, 2554, น. 10)

1.3 ความเป็นมาของสมรรถนะ

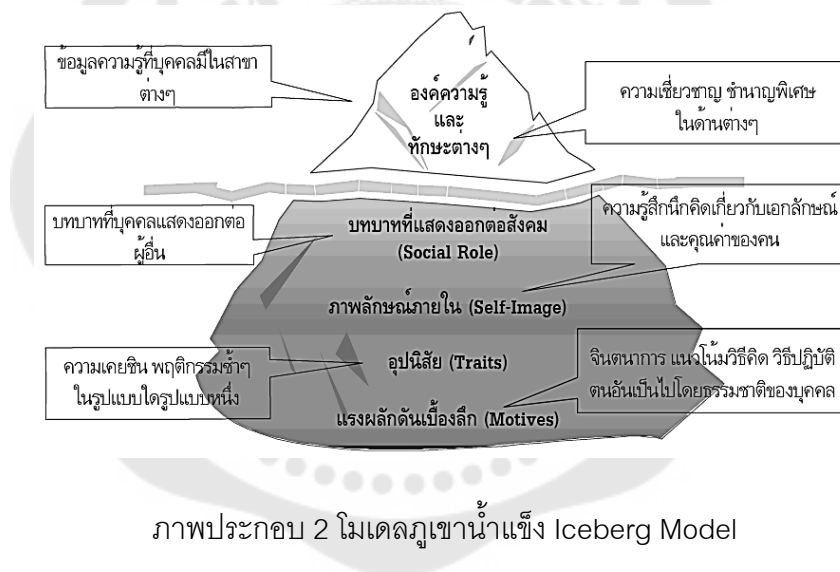
นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความเป็นมาของสมรรถนะไว้ สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นมาเกี่ยวกับความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยฐานสมรรถนะนั้น เกิดขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 1970 ซึ่งตรงกับ พ.ศ.2513 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาเกิดปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกส่วนใหญ่เป็นชาวผิวขาว แต่เกิดปัญหาขึ้นกับคนที่ผ่านได้คะแนนสูงนั้น กลับทำงานไม่ได้ดีเหมือนตอนสอบเข้า (อิรวงศ์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2548; พชรวิทย์ จันทศิริศิริ, 2554; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

เริ่มจากแมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) เป็นผู้เสนอวิธีการใหม่ ที่จะวัดคุณสมบัติพิเศษที่แตกต่างที่มีในแต่ละบุคคล ปัจจุบันนี้องค์กรต่าง ๆ ที่มีบุคลากรมากกว่า 300 คน จะใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยฐานสมรรถนะ บริษัทที่ปรึกษา อย่างเช่น เฮย์กรุ๊ป (The Hay Group, Development Dimensions International) ซึ่งได้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและประเมินสมรรถนะให้กับบริษัทขนาดเล็กรวมกว่า 1,000 แห่ง (Boyatzis, 2008)

เมื่อเกณฑ์ของคะแนนที่ใช้วัดผู้สมัครงานไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ทำให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแบบทดสอบให้มีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนขึ้น David MaClelland ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และที่ปรึกษาบริษัท Mcber ได้แสดงแนวคิดของเขาในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า “IQ (ประกอบด้วยความถนัด หรือ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) แต่สมรรถนะกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมาย

ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการที่มีอยู่ในตัวเองนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะจากจุดกำเนิดของสมรรถนะดังกล่าว ทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของแมคเคลแลนด์มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องสมรรถนะในเวลาต่อมา

แนวคิดสมรรถนะอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, น. 2-4) ดังภาพประกอบ 2 ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่มองเห็นและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 4)

สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ นั่นคือ การที่บุคคลมีความสามารถเรียนรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น จำเป็นต้องมีแรงผลักดันจากเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

1.4 ความสำคัญของสมรรถนะ

ศิริรัตน์ ชุณหะกล้า (2549, น. 4-15) ได้อธิบายประโยชน์ของการนำระบบสมรรถนะ (Competency) ไปใช้ภายในองค์กรว่า การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประโยชน์ต่อบุคลากร ผู้บริหาร หน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

บุคลากร (Operators)

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใด และต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง
2. ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไร และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
3. ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

ผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director, Dean)

1. ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive)

1. สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน
2. ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

3. ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Division)

1. เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สายวิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน

2. สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

3. สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิเช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

พชรวิทย์ จันทศิริศิริ (2554) และ ชูชัย สมितिไกร (2556) ได้อธิบายถึงสมรรถนะว่ามีความสำคัญยิ่งต่อตนเอง ความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มของพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดของตำแหน่งงานนั้น ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องสามารถวัด สังเกต และพัฒนาได้ด้วย

จากความสำคัญของสมรรถนะนั้น สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของการตรวจสอบและพัฒนาในระดับบุคลากร (ตนเอง) ผู้บริหาร และหน่วยงานองค์กร อันจะเป็นประโยชน์รอบด้านในการพัฒนาตนเอง บุคลากรในหน่วยงานองค์กรนั้น เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ

มีนักวิชาการได้อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) กล่าวว่า David McClelland ได้อธิบายองค์ประกอบของ Competency ไว้ 5 ส่วนดังนี้

1. ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

(Scott, 1997, อ้างถึงในสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, น. 48) เห็นว่าแนวคิดของ McClelland นั้นควรรวมองค์ประกอบได้แก่ อัตมมโนทัศน์ บุคลิกลักษณะของบุคคล แรงจูงใจและเจตคติ รวมเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งสอดคล้องกับ Bryant and Poustie (2001) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland ออกเป็น 3 องค์ประกอบเพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาและทำการวิจัย ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ ซึ่งเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาผู้ป่วย ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารจัดการ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่ทำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้บุคคลนำความรู้ที่มีไปใช้ได้ เช่น ครูมีทักษะการสอน ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารทรัพยากรและทักษะด้านเทคนิควิธีการจัดการ เป็นต้น

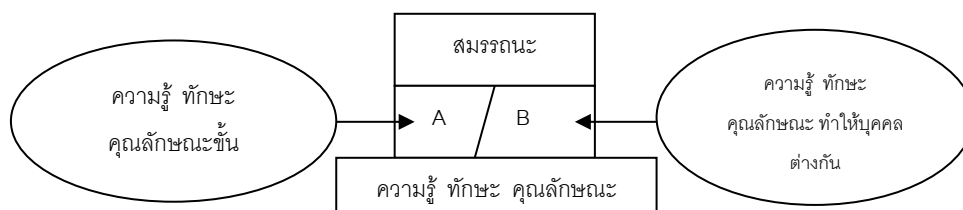
3) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมที่มีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีความอดทน หรือท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน

ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าในบริบทของสมรรถนะครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะของตัวบุคคล ควรประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ อันได้แก่ ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่ต้องรู้และเข้าใจในขอบข่ายของงานที่ต้องปฏิบัติ ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่ต้องนำไปปฏิบัติให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ (Attributes) เป็นสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม มีผลมาจากประสบการณ์ และผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของตนเอง

1.6 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายทั้งของบุคคลและองค์กร มีนักวิชาการหลายท่าน ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะมี 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ จึงสามารถแบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท (สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548, น. 48) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

จากภาพประกอบ 3 แสดงถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะตามภาพประกอบ 3 สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง มีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการเขียน การพูด การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกัน

อัครศักดิ์ คงศาสน์ (2551) สมรรถนะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. Core Competency คือ สมรรถนะความสามารถหลักที่ทุกคนในองค์กรควรจะต้องมีเหมือนกัน

2. Functional Competency คือ สมรรถนะความสามารถในหน้าที่งานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ณรงควิทย์ แสนทอง (2547, น. 10-11) และพชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2554) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) 3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, น. 11) สำนักงานคณะกรรมการ มีการจำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่จำเป็นขององค์กรที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ สามารถแสดงลักษณะเฉพาะของบุคคล จำแนกแยกแยะผู้ที่มีผลงานดีเด่นปานกลาง และสูงออกจากกัน เป็นสมรรถนะที่สั่งสมมาที่มีอยู่ในบุคคล

2. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Job Related Competency) เป็นสมรรถนะที่บุคคลทำงานในสายงานใดต้องมีสมรรถนะเพิ่มจากสมรรถนะหลัก มีลักษณะเป็นความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ สามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรมและจากประสบการณ์ทำงาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะของครูผู้สอนไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ชูชัย สมितिไกร (2556) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร จำแนกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ไม่ว่าจะอยู่สายงานใดหรือตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือสมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหาร จำเป็นต้องมี เพื่อให้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่เป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด อาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ” (Management Competency)

จากประเภทของสมรรถนะทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เห็นได้ว่าการจัดประเภทสมรรถนะมีหลากหลายแนวคิด ซึ่งมีการจัดประเภทที่กำหนดชื่อแตกต่างกันไป แต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันอยู่บางประการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าสมรรถนะในบริบทของครู หรือสมรรถนะครูนั้น ประกอบไปด้วย สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) ที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกัน ไม่ว่าจะอยู่สายงานหรือตำแหน่งใด และสมรรถนะความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ ตามลักษณะของงานที่ได้ปฏิบัติในแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป

1.7 ระดับของสมรรถนะ

อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549) กล่าวว่าระดับความสามารถ (Proficiency Level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะแยกตามระดับที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้การเขียนรายละเอียดของพฤติกรรมจะกำหนดแยกตามบทบาทของแต่ละตำแหน่ง โดยจะแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) Basic Level ขั้นเรียนรู้: การเริ่มต้นฝึกหัด ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้ 2) Doing Level ขั้นปฏิบัติ: การแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นได้ด้วยตนเองหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีม ให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 3) Developing Level ขั้นพัฒนา: ความสามารถในการนำสมาชิกในทีม รวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์และเป้าหมายของทีมงาน 4) Advanced Level ขั้นก้าวหน้า: การคิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานและความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ตามที่กำหนด 5) Expert Level ขั้นผู้เชี่ยวชาญ: การมุ่งเน้นกลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกันแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (เทียน ทองแก้ว, 2550) คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale)

สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับคือ

- (1) ระดับเริ่มต้น (Beginner)
- (2) ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)
- (3) ระดับมีความรู้สูง (Intermediate)
- (4) ระดับมีความรู้สูง (Advance)
- (5) ระดับความเชี่ยวชาญ (Expect)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังนี้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 เกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรม 5 ระดับ

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	-มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	-สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	-สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	-สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	-สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่อง ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้ ดังตาราง 2

1. ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (Not meet standard)
2. ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (Partially meet standard)
3. ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet standard)
4. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds standard)
5. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially exceeds standard)

ตาราง 2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	- สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	- สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	- สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	- สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบความสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	- สามารถแก้ไขปัญหาและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใส่สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู

2.1 สมรรถนะครูของคุรุสภา

คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูของประเทศไทย มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ กำหนดนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ประสาน ส่งเสริมการศึกษา และการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพของครูทุกคนทั่วประเทศ

ซึ่งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนด มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

1. กำหนดมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.1 สาระความรู้

(1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลกและสังคม

(2) แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 สมรรถนะ

(1) รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายใน และภายนอก ประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา

(2) ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้

2. จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการ วิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

2.1 สาระความรู้

จิตวิทยาเพื่อการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ครอบคลุม

(1) จิตวิทยาพัฒนาการ (2) จิตวิทยาการศึกษา(3) จิตวิทยาให้คำปรึกษา

2.2 สมรรถนะ

(1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

(2) ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพได้

(3) ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

3. เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร มาตรฐานการสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3.1 สาระความรู้

(1) เนื้อหาวิชาเอก (2) หลักสูตร (3) มาตรฐานการสอน

(4) เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3.2 สมรรถนะ

(1) รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้ในวิชาเอกสำหรับการเรียนการสอนได้

(2) วิเคราะห์ จัดทำ ใช้ ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้

(3) จัดทำแผนการเรียนรู้ และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน

(4) บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

(5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้

(6) แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้

(7) ประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

4. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

4.1 สาระความรู้

(1) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(2) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

4.2 สมรรถนะ

(1) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้

(2) เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

(3) ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนได้

5. การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5.1 สาระความรู้

- (1) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
- (2) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- (3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

5.2 สมรรถนะ

ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องในการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

6. การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

6.1 สาระความรู้ - การประกันคุณภาพการศึกษา

6.2 สมรรถนะ - จัดการคุณภาพ พัฒนา และประเมินคุณภาพการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้ได้

2. มาตรฐานประสพการณืวิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

- (1) การฝึกประสพการณืวิชาชีพระหว่างเรียน
- (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

3. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสมรรถนะดังนี้

(ก) การปฏิบัติหน้าที่ครู

- (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- (2) ส่งเสริมการเรียน เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

ละบุคคล

- (3) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- (4) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองดี

(ข) การจัดการเรียนรู้

- (1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา

(2) การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญาผู้คิด มีความเป็นนวัตกรรม และมีความสุขในการเรียน

(3) ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

(4) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

(5) ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

(6) สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้

(7) การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน

(8) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

(ค) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

(1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

(3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

(4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตน คือ จรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่คุรุสภา กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)

(1) ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

(2) ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

(3) ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

- (4) ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (5) ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- (6) ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
- (7) ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
- (8) พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบอบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
- (9) พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำข้อเสนอ นโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้ง จัดสรรทรัพยากร บริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาระบบการบริหาร และส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการ เรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศ การบริหารและการจัดการศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะ หลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ของ ครูผู้สอน เพื่อใช้เป็นกรอบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังตาราง 3 และ ตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 3 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลัก	ตัวบ่งชี้
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง	<p>1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน</p> <p>1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p>
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้รับบริการ	<p>2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ</p> <p>2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ</p>
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน	<p>3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ</p> <p>3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ</p> <p>3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย</p>
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<p>4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย</p> <p>4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม</p> <p>4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>
สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู	<p>5.1 ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ</p> <p>5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ</p> <p>5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม</p> <p>5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p>

ตาราง 4 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้
สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา
สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์หาคำหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ	4.1 การวิเคราะห์ 4.2 การสังเคราะห์ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้
สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึง ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ	5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) 5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)
สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อ สนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้	6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.3 สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 3 สายงาน ได้แก่ สายงานการสอน สายงานการบริหารสถานศึกษา และสายงานการนิเทศ การศึกษา โดยมีเป้าหมายใน การพัฒนาข้าราชการครูฯ ให้มีทิศทางและได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ข้าราชการครูฯ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับเป้าประสงค์และพันธกิจของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จึงได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ดังตาราง 5 (สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนัก การศึกษา, 2565)

ตาราง 5 สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นที่ ๑ กรุงเทพมหานคร
สายงานการสอน

<p>1. การจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร ออกแบบการจัดการเรียนรู้ เลือกใช้กลยุทธ์ เทคนิค สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา และ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย รวมทั้งใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน</p>	
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และ เนื้อหาวิชา รวมทั้ง สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน 2. จัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้และใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและผู้เรียน 3. เลือกและใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ได้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และความแตกต่างของผู้เรียน 4. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด รวมทั้งนำผลการประเมินมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด บูรณาการความรู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องครบถ้วน 2. จัดการเรียนรู้โดยเน้นทักษะกระบวนการคิดและส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ 3. พัฒนาสื่อการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 4. ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สังเคราะห์การพัฒนาหลักสูตร ปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา รวมทั้ง สามารถออกแบบแผน บูรณาการจัดการเรียนรู้ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงได้ 2. ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้และกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้ 3. สร้างนวัตกรรมและวิธีการเรียนรู้ในเชิงบูรณาการที่มีเทคโนโลยีเป็นตัวเกื้อหนุนการเรียนรู้ในชั้นเรียน 4. นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ 1. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการเนื้อหาวิชาแก่เพื่อนร่วมงานร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ งานวิจัย และประสบการณ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีในการจัดการ เรียนรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงาน/ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง 3. วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และเผยแพร่งานวิจัย
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ 1. กำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. สร้างองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยเพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการเรียนรู้ 3. เสนอแนะเชิงนโยบายหรือกลยุทธ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 5 (ต่อ)

<p>2. การบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียนให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ผู้เรียนมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน สามารถค้นหาคำตอบในสิ่งที่สนใจได้ด้วยตนเอง จัดทำและประเมินข้อมูลของผู้เรียนรอบด้าน เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาผู้เรียนประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาที่รับผิดชอบ และจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม</p>	
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างปลอดภัย และมีความสุข รวมทั้งการแก้ไขปัญหาชั้นเรียนที่เกิดขึ้น 2. จัดการและกำกับดูแลชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม 3. สื่อสารและถ่ายทอดเนื้อหาได้อย่างถูกต้องและชัดเจน 4. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และค้นหาคำตอบในสิ่งที่สนใจได้ด้วยตนเอง 2. ใช้เทคนิคที่หลากหลายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ในชั้นเรียนได้ 3. สื่อสารเชิงบวก เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 4. ใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้เรียน
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบการจัดการชั้นเรียนที่มีสภาพแวดล้อมเชิงบวก 2. แสวงหาแนวทางหรือวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 3. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 4. วิเคราะห์และประเมินผลผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียน
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เสนอแนวทางและวิธีการในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่หลากหลายและเหมาะสม 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนในการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับผู้เรียน และเอื้อต่อการเรียนรู้แก่เพื่อนร่วมงาน/ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง 3. พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนให้แก่เพื่อนร่วมงาน/ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน 2. พัฒนาและสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ตาราง 5 (ต่อ)

<p>3. การพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนตามศักยภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม ให้มีทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน รวมทั้งให้ผู้เรียนมีทักษะอาชีพ ตามความสนใจ และความถนัด ฉลาดรู้ทางดิจิทัล รับผิดชอบต่อส่วนรวม รักษาความเป็นไทย ความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สูการเป็นพลเมืองโลก</p>	
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้และความเข้าใจในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม ของผู้เรียนแต่ละวัย 2. จัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม ตามศักยภาพของผู้เรียน 3. เอาใจใส่ อบรมและปลูกฝัง ให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รักษาความเป็นไทย ความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สูการเป็นพลเมืองโลก 4. รายงานความก้าวหน้าในการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจความแตกต่างในการเรียนรู้ของผู้เรียน และปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน 2. จัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้มี ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะอาชีพ และทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3. ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม 4. เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองตามความถนัด และความสนใจในการใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้องและดีงาม
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาผู้เรียนโดยใช้กลวิธีที่หลากหลายและเหมาะสม 2. ออกแบบการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3. วิเคราะห์ผลการพัฒนาผู้เรียนและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนให้แก่เพื่อนร่วมงาน/ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง 2. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพและความถนัด มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รักษาความเป็นไทย ความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สูการเป็นพลเมืองโลก 3. ส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดนโยบายและทิศทางการวางระบบการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา 2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล หรือสถานศึกษา ร่วมกับ ผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 5 (ต่อ)

4. ความเป็นครูมหานคร	
ความสามารถในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมและทันสมัย เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถบูรณาการความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตามศักยภาพ ยอมรับและเห็นคุณค่าความแตกต่างของสังคมพหุวัฒนธรรม พร้อมปรับตัวเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล รวมทั้งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	
ระดับ	พฤติกรรมบ่งชี้
1	<ol style="list-style-type: none"> ถ่ายทอดความรู้และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ และมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี มีจิตวิทยาในการสอน และเทคนิคการสอนที่เหมาะสม เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล รวมทั้งใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างยุติธรรม รวมทั้งเคารพและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรม จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นหรือตามแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และพัฒนาตนเองตามแผน เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบกับการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยเน้นการสร้างเสริมประสบการณ์ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา วัฒนธรรม และบริบทสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่าง เหมาะสม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้เรียน รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง บูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร เพื่อเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตามศักยภาพ ช่วยเหลือ และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน/ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้นในอนาคต
4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> เป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาตนเอง รวมทั้งพัฒนาการสอนให้เหมาะสมและทันสมัย ให้คำปรึกษาแนะนำและถ่ายทอดองค์ความรู้ เกี่ยวกับการบูรณาการเนื้อหาวิชาต่าง ๆ แก่เพื่อนร่วมงาน/ร่วมวิชาชีพและผู้เกี่ยวข้อง กระตุ้น ผลักดัน และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล
5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ol style="list-style-type: none"> สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและวิชาชีพ พัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเป็นผู้นำทางวิชาการ เสนอแนะ แนวทาง นโยบาย และกลยุทธ์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล

2.4 สมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรืออาเซียน เป็นองค์การความร่วมมือระดับภูมิภาค ที่ก่อตั้งขึ้นในทศวรรษที่ 1960 (พ.ศ. 2503 – 2512) โดยมีลักษณะการรวมกลุ่มระหว่างประเทศในบริบทของโลกยุคสงครามเย็น หรือมีลักษณะภูมิภาคนิยมเก่า (Old Regionalism) ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้แนวคิดแบบภูมิภาคนิยม (Regionalism) ว่าเกิดจากความจำเป็นของรัฐที่อยู่ในอาณาบริเวณที่มีความใกล้ชิดกันทางภูมิศาสตร์ระหว่างประเทศภายในภูมิภาคเดียวกัน มีความคล้ายคลึงกันทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ภาษา และการเมือง ตลอดจนความจำเป็นทางประวัติศาสตร์จะต้องติดต่อกันอย่างเป็นทางการ และมีสถาบันร่วมกันในการดำเนินงาน จึงเกิดกระบวนการจัดตั้งสถาบันร่วมเพื่อสร้างระเบียบส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะของภูมิภาคเองหรือสร้างรูปแบบที่มีลักษณะคล้ายระเบียบโลก (world order) รวมถึงการมีนโยบายความร่วมมือระหว่างรัฐสมาชิกในภูมิภาค โดยที่แต่ละประเทศสมัครใจและยินยอมเข้าเป็นส่วนหนึ่งโดยการจัดทำข้อตกลงอย่างเป็นทางการ หรือการเจรจาหารือร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ อันมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างข้อผูกพันในเชิงพฤติกรรมและนโยบาย ตลอดจนบูรณาการความร่วมมือระหว่างกัน ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อจัดระบบในเชิงสถาบัน และการสร้างข้อตกลงร่วมกันเพื่อให้แต่ละประเทศสมาชิกมีหน้าที่ต่อกัน ดังนั้นการบูรณาการความร่วมมือในลักษณะนี้จึงเกิดขึ้นโดยรัฐเป็นผู้ริเริ่ม แล้วจึงกำหนดแนวทางหรืออรรถรงค์ให้ภาคเอกชนหรือประชาชนได้ปฏิบัติตาม ซึ่งเรียกว่าเป็นกระบวนการความร่วมมือแบบบนลงล่าง (top-down) ซึ่งเป็นความร่วมมือข้ามชาติในหลากหลายลักษณะและระดับในหลายช่วงเวลา ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจำต้องอาศัยสถาบันระดับภูมิภาคเป็นองค์กรทำหน้าที่ตัดสินใจดำเนินการทำกิจกรรมต่าง ๆ (Breslin, 2006, p. 29; Rogalla & Vogt, 2009; อรณิชา รุ่งธิพานนท์, 2557, น. 4-5)

จุดเริ่มต้นเกิดขึ้นเมื่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52 ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 29 กันยายน – 1 ตุลาคม 2552 ที่ประเทศฟิลิปปินส์ โดยสมาชิก SEAMEO องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asian Ministers of Education Organization) หรือเรียกโดยย่อว่า ซีมีโอ เป็นองค์การระหว่างประเทศส่วนภูมิภาค ซึ่งมีประเทศสมาชิก 11 ประเทศ (ประเทศสมาชิก ASEAN 10 ประเทศและสาธารณรัฐประชาธิปไตยติมอร์-เลสเต) โดยมีการเห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ที่ Dr. Erlinda C. Pefianco ผู้อำนวยการศูนย์ซีมีโออินโนเทค ได้แจ้งผลการวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูในบริบทเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Competency)

11 ด้าน และภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ 64 รายการ ถือเป็นครั้งแรกที่มีการกำหนดกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ขึ้น

ต่อมา นาย Gatot Hari Priowirjanto ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซีมีโอ) ได้ประกาศกรอบสมรรถนะวิชาชีพครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในการประชุม World Teachers' Day Forum 2018 เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2561 โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข (Joyful Learner) แบ่งเป็น 4 ประเด็นใหญ่ ได้แก่ 1. รู้และเข้าใจในสิ่งที่ตนเองสอน (Know and understand what I teach) 2. ช่วยให้นักเรียนของฉันได้เรียนรู้ (Help my students learn) 3. ให้ชุมชนมีส่วนร่วม (Engage the community) และ 4. เป็นครูที่ดีขึ้นในทุก ๆ วัน (Become a better teacher everyday) (อุษณีย์ ธโนศวรรย์, 2562) ซึ่งครั้งนี้ นับว่าเป็นการพัฒนากรอบสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความสมบูรณ์และชัดเจนขึ้น

ซึ่งกรอบสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ฉบับนี้ มีสมรรถนะสำคัญทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะทั่วไป 12 ข้อ สมรรถนะเอื้อ (enabling competencies) 31 ข้อ และตัวชี้วัด 136 ข้อ รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 กรอบสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.0 รู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน		
สมรรถนะทั่วไป	สมรรถนะเชื้อ	ตัวชี้วัด
1.1 เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่ตนเองจะสอนในเชิงกว้างและเชิงลึก	1.1.1 เข้าใจเนื้อหาของสิ่งที่ตนเองจะสอน	1.1.1.1 รู้และเข้าใจทฤษฎี แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ฉันสอน
	1.1.2 ใช้ความรู้ที่ได้อย่าง่องแท้	1.1.1.2 ใช้เนื้อหาที่ถูกต้องและทันสมัยในการจัดการ เชื่อมโยง และนำเสนอสิ่งที่ฉันสอน
	1.1.2 ใช้ความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย	1.1.1.3 ทำงานร่วมกับครูท่านอื่นในการสอนเนื้อหาประจำรายวิชาที่สอนร่วมกัน
		1.1.2.1 อ่านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาของฉัน
		1.1.2.2 ใช้ผลการวิจัยที่เป็นปัจจุบันเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาที่สอนให้ทันสมัย
1.2 เข้าใจกระแสนิยมทางการศึกษา นโยบายและหลักสูตร	1.2.1 ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับกระแสนิยมใหม่ ๆ ทางการศึกษา	1.2.1.1 สืบค้นงานวิจัยที่เป็นปัจจุบันและใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
	1.2.2 ศึกษา นโยบายการศึกษา	1.2.1.2 รู้และเข้าใจผลกระทบและประโยชน์ของกระแสนิยมใหม่ ๆ ในโลกการศึกษา
	ว่าจะส่งผลต่อการสอนของตนอย่างไร	1.2.2.1 ศึกษา นโยบายใหม่ที่สนับสนุนทางการบริการและด้านกิจการการศึกษา
		1.2.2.2 ประเมินว่าจะปรับใช้นโยบายการศึกษาและกระบวนการการศึกษาตามความต้องการและบริบทท้องถิ่นได้อย่างไร
		1.2.2.3 ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับประโยชน์และความท้าทายในการนำนโยบายการศึกษามาใช้
		1.2.2.4 นำนโยบายการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมาใช้
	1.2.3 เข้าใจว่าจะนำหลักสูตรมาใช้	1.2.3.1 เข้าใจปรัชญาและเป้าหมายสำคัญของหลักสูตร
	อย่างไร	1.2.3.2 ประเมินเนื้อหาและความต่อเนื่องภายในและระหว่างชั้นปีการศึกษา
		1.2.3.3 ร่วมมือกับครูท่านอื่น ๆ เพื่อระบุเนื้อหาที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกันระหว่างชั้นปีการศึกษา
		1.2.3.4 ใช้วิธีและกลยุทธ์จากหลากหลายสาขาวิชาเพื่อให้เนื้อหาที่สอนดีขึ้น
1.3 ก้าวทันข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก	1.3.1 ตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา	1.3.1.1 นำการพัฒนาในท้องถิ่น ในประเทศ ในภูมิภาค และในระดับโลกมาใช้ในบทเรียนและกิจกรรมการสอนของตน
		1.3.1.2 นำอัตลักษณ์ความเป็นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มาใช้บูรณาการในบทเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม
		1.3.1.3 เรียนรู้เกี่ยวกับอนาคตของโลกการศึกษาให้มากขึ้น

ตาราง 6 (ต่อ)

2.0 ช่วยให้นักเรียนของตนได้เรียนรู้		
สมรรถนะทั่วไป	สมรรถนะเชื้อ	ตัวชี้วัด
2.1 รู้จักนักเรียนของตน	2.1.1 ค้นหาความต้องการและจุดเด่นของนักเรียนของตนเพื่อช่วยพวกเขาให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น	2.1.1.1 ศึกษาข้อมูลภูมิหลังและผลการเรียนในอดีตของนักเรียน
		2.1.1.2 รับฟังและสังเกตนักเรียน
		2.1.1.3 สังเกตความสนใจของนักเรียนเพื่อทำความเข้าใจพวกเขาให้มากขึ้น
2.1.2 เข้าใจวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน	2.1.2.1 บูรณาการข้อมูลด้านความต้องการของนักเรียน ตลอดจนความชอบภาษาและลำดับการพัฒนาการเรียนรู้เข้ากับประสบการณ์การเรียนรู้	2.1.2.2 ส่งเสริมให้นักเรียนมีเป้าหมายที่ท้าทายแต่ยังไม่บรรลุผลว่าทำได้จริง
		2.1.2.3 สอนให้นักเรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาด
		2.1.2.4 ช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงแนวคิดใหม่ ๆ เข้ากับสิ่งที่ตนรู้และเชื่อมั่น
2.1.3 ให้คุณค่ากับสิ่งที่ทำให้นักเรียนมีเอกลักษณ์ในตัวเอง	2.1.3.1 ทำให้สิ่งที่นักเรียนสนใจและประสบการณ์ของพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการเรียนรู้	2.1.3.2 ช่วยและสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการทางการเรียนรู้ที่แตกต่างจากคนอื่น
		2.1.3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีเป้าหมาย แรงจูงใจ และความประสงค์ที่จะเรียนรู้
		2.1.3.4 พัฒนาให้นักเรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2.2 ใช้กลยุทธ์การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	2.2.1 เลือกกลยุทธ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมที่สุด	2.2.1.1 ใช้วิธีการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความคิดเชิงวิจารณ์และบูรณาการของนักเรียน
		2.2.1.2 ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้ได้มากที่สุด
		2.2.1.3 ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
		2.2.1.4 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะด้านสังคม ทักษะด้านวิชาการ และทักษะทางอารมณ์ของผู้เรียน
		2.2.2 ออกแบบบทเรียนที่ชัดเจน
นักเรียนสามารถเข้าใจได้	และมีประสิทธิภาพที่นักเรียนสามารถเข้าใจได้	2.2.2.2 ออกแบบการเรียนรู้ซึ่งอิงบริบทเป็นสำคัญ
		2.2.2.3 ออกแบบคำสั่งสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม
		2.2.2.4 สื่อสารความคาดหวังต่อการเรียนรู้ให้ชัดเจน
		2.2.2.5 สอนและให้คำสั่งที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

ตาราง 6 (ต่อ)

2.0 ช่วยให้นักเรียนของชั้นได้เรียนรู้		
สมรรถนะทั่วไป	สมรรถนะเชื้อ	ตัวชี้วัด
		2.2.2.6 ปรับเปลี่ยนคำสั่งในกิจกรรมการเรียนรู้ถ้าจำเป็น 2.2.2.7 ทำให้บทเรียนน่าสนใจขึ้นและมีความหมายมากขึ้นสำหรับนักเรียน 2.2.2.8 ออกแบบบทเรียนและกิจกรรมให้นักเรียนได้วิเคราะห์และเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง 2.2.2.9 ออกแบบบทเรียนและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้ใหม่ในหมู่นักเรียน
	2.2.3 สร้างพื้นที่การเรียนรู้เชิงบวกที่แสดงถึงความใส่ใจของผู้สอน	2.2.3.1 สร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่ปลอดภัย ดีต่อสุขภาพ และมั่นคง 2.2.3.2 ให้โอกาสในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันกับนักเรียนทุกคน 2.2.3.3 ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนพูดในชั้นเรียนด้วยความมั่นใจและสบายใจ 2.2.3.4 สร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่นักเรียนรู้จักให้ความเคารพซึ่งกันและกัน 2.2.3.5 พัฒนาระบบการและกิจวัตรในห้องเรียน 2.2.3.6 ออกแบบการจัดเตรียมห้องเรียนที่หลากหลายที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์และเป็นพลวัต
2.3 ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ของนักเรียน	2.3.1 ออกแบบเครื่องมือและขั้นตอนการประเมินผล	2.3.1.1 บรรยายผลการเรียนรู้ ความรู้และทักษะที่นักเรียนจะได้รับ 2.3.1.2 ถามคำถามเชิงสะท้อนคิด และส่งเสริมให้มีการฟังเชิงสะท้อนคิดในหมู่นักเรียน 2.3.1.3 ออกแบบกลยุทธ์การประเมินผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน 2.3.1.4 นำการประเมินผลมาใช้ในการเรียนทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม
	2.3.2 ติดตามพัฒนาการของนักเรียนและให้การสนับสนุนที่เหมาะสม	2.3.2.1 กำหนดผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน 2.3.2.2 ประเมินผลงานนักเรียนของชั้นอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และทันที่ 2.3.2.3 ร่วมมือกับครูผู้สอนรายวิชาเดียวกันเพื่อประเมินผลนักเรียน 2.3.2.4 ส่งเสริมให้นักเรียนสะท้อนมองตนเอง
	2.3.3 ใช้ผลจากการประเมินนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน	2.3.3.1 จัดให้มีการบริหารจัดการ ให้คะแนน วิเคราะห์ และใช้ผลการประเมินเพื่อช่วยให้นักเรียนติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของตน 2.3.3.2 ให้นักเรียนและพ่อแม่ของนักเรียนทราบผลการประเมิน 2.3.3.3 แลกเปลี่ยนข้อมูลผลการประเมินระหว่างครูผู้สอนเพื่อปรับปรุงวิธีการสอน

ตาราง 6 (ต่อ)

3.0 ให้ชุมชนมีส่วนร่วม		
สมรรถนะทั่วไป	สมรรถนะเชิง	ตัวชี้วัด
3.1 ร่วมมือกับพ่อแม่และผู้ปกครอง	3.1.1 สร้างเครือข่ายสนับสนุน	3.1.1.1 เชิญให้พ่อแม่และผู้ปกครองมาเยี่ยมโรงเรียนเป็นระยะ ๆ ตลอดจนชวนให้พวกเขาเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาที่โรงเรียน 3.1.1.2 ทำความรู้จักครอบครัวของนักเรียนของตน 3.1.1.3 ร่วมมือกับพ่อแม่และผู้ปกครองเพื่อดูแลปัญหาของนักเรียน
	3.1.2 สร้างสรรค์พื้นที่ที่เป็นมิตร	3.1.2.1 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับพ่อแม่และผู้ปกครอง 3.1.2.2 สื่อสารกับพ่อแม่หรือผู้ปกครองเป็นระยะ ๆ เพื่อให้อีกฝ่ายมีส่วนร่วม 3.1.2.3 เชิญให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองมาเข้าร่วมกิจกรรมในห้องเรียนและในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ
	3.1.3 คงไว้ซึ่งหุ้นส่วน ร่วมมือ	3.1.3.1 ประสานงานจัดกิจกรรมร่วมระหว่างพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครู 3.1.3.2 เยี่ยมบ้านนักเรียนเมื่อจำเป็น
3.2 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน	3.2.1 ให้พ่อแม่และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของนักเรียน	3.2.1.1 พูดยุกับพ่อแม่และผู้ปกครองเกี่ยวกับบุตรหลานหรือผู้ดูแลในการดูแล 3.2.1.2 เชิญพ่อแม่และผู้ปกครองมาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน 3.2.1.3 ให้แนวทางพ่อแม่และผู้ปกครองในการที่บ้านให้เป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้
	3.2.2 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณีและความรู้ในชุมชน	3.2.2.1 สอนให้นักเรียนเชื่อมโยงและปรับใช้สิ่งที่ตนเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน 3.2.2.2 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมกับกิจกรรมและงานสำคัญในชุมชน 3.2.2.3 ใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนรู้กับนักเรียน 3.2.2.4 ขยายคำนิยามชุมชนให้กว้างขึ้น ให้ครอบคลุมทั้งระดับชุมชน ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก โดยถือว่าทั้งหมดนี้เป็นบริบททางการเรียนรู้
3.3 สนับสนุนการยอมรับนับถือและความหลากหลายของบุคคล	3.3.1 ยอมรับความแตกต่างของบุคคล	3.3.1.1 ตระหนักและสนใจใฝ่รู้วัฒนธรรม ทักษะ และความต่างของผู้ที่อยู่เสมอ 3.3.1.2 ให้คุณค่าต่อความเป็นมนุษย์ของทุกคนแม้จะแตกต่างกัน 3.3.1.3 สร้างสำนึกอ่อนไหวต่อความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3.3.1.4 ใช้ความฉลาดทางด้านสังคมและอารมณ์ในการจัดการกับความหลากหลาย
	3.3.2 ฝึกให้ทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับซึ่งกันและกันในห้องเรียน	3.3.2.1 เข้าใจภูมิหลังและบุคลิกภาพที่แตกต่างของนักเรียน 3.3.2.2 ช่วยให้นักเรียนเข้าใจภูมิหลังอันหลากหลายของผู้อื่น 3.3.2.3 เป็นตัวอย่างและส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ยอมรับการมีส่วนร่วม 3.3.2.4 พุดและแสดงความคิดโดยปราศจากอคติ 3.3.2.5 ห่วงใยและเคารพเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 3.3.2.6 ฝึกฝนการให้คุณค่าแก่ผู้อื่นและเห็นคุณค่าของผู้อื่นจนเป็นนิสัย 3.3.2.7 สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความแตกต่าง

ตาราง 6 (ต่อ)

4.0 เป็นครูที่ดีขึ้นในทุก ๆ วัน			
สมรรถนะทั่วไป	สมรรถนะย่อย	ตัวชี้วัด	
4.1 รู้จักตนเอง และผู้อื่น	4.1.1 พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องโดยรู้จักตัวเองให้มากขึ้น	4.1.1.1 รู้จักจุดเด่นของตนเองและแ่งมุมที่สามารถพัฒนาได้	
		4.1.1.2 สำรวจตนเองเพื่อให้เห็นคุณค่าที่เด่นชัดและจุดที่ด้อย	
		4.1.1.3 ไตร่ตรองสิ่งที่ตนคิดและทำตามแนวทางคุณสมบัติที่ดีที่สุดของการเป็นครู	
		4.1.1.4 เรียนรู้จากคำแนะนำของผู้อื่น	
		4.1.1.5 เชื่อมมั่นในคุณค่าและความสามารถของตนเอง	
	4.1.2 ตระหนักและรับผิดชอบต่อ	4.1.2.1 เข้าใจสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อตนเองได้อย่างถ่องแท้	4.1.2.2 มีสติและควบคุมอารมณ์ได้ดีในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
			4.1.2.3 ใช้วิธีการจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพ
			4.1.2.4 ควบคุมและแสดงอารมณ์ได้อย่างระมัดระวังและใส่ใจคนรอบข้าง
			4.1.2.5 ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเอง
			4.1.2.6 ให้ความสำคัญกับด้านอื่น ๆ ในชีวิตส่วนตัว
			4.1.3 บ่มเพาะความสัมพันธ์ด้วยความใส่ใจและให้เกียรติยอมรับผู้อื่น
	4.1.3.3 จัดให้มีช่วงเวลาสำหรับการแลกเปลี่ยนคำแนะนำในหมู่ครูที่สอนวิชาเดียวกัน		
	4.2 ประพฤติตนเป็นคนดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.2.1 มีจิตใจดีและเปี่ยมด้วยเมตตา	4.2.1.1 ยอมรับและเห็นคุณค่าความดีของตนเองและผู้อื่น
4.2.1.2 รับฟังความกังวลของนักเรียนและเพื่อนร่วมงานโดยไม่ตัดสินถูกผิด			
4.2.1.3 อดทนต่อความผิดพลาดของผู้อื่น			
4.2.1.4 เสนอความช่วยเหลือต่อผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ			
4.2.1.5 รู้สึกขอบคุณด้วยความจริงใจตลอดเวลา			
4.2.2 สร้างแรงบันดาลใจให้		4.2.2.1 ปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานสูงสุดของวิชาชีพครู	4.2.2.2 ทำงานอย่างมีทักษะและด้วยความภาคภูมิใจอยู่ตลอดเวลา
			4.2.2.3 ทำงานโดยคิดถึงผลประโยชน์สูงสุดของนักเรียน
			4.2.2.4 ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรม ไม่แสดงความชอบหรือชื่นชมบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ
			4.2.2.5 ส่งเสริมให้นักเรียนและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตนให้ดีที่สุด
			4.2.3 บ่มเพาะความมั่นใจของนักเรียนในสิ่งที่พวกเขาทำได้และเป็นได้
4.2.3.3 ช่วยให้นักเรียนทราบบจุดเด่นและความสามารถพิเศษของตน			
4.2.3.4 ให้โอกาสนักเรียนได้แบ่งปันความสามารถพิเศษและแสดงศักยภาพของตน			
		4.2.3.5 สนับสนุนให้นักเรียนทำตามจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของพวกเขาให้สำเร็จ	4.2.3.6 สนับสนุนวิธีการที่ช่วยบ่มเพาะความทะเยอทะยานและเสริมสร้างสภาพที่ดีให้กับนักเรียน

ตาราง 6 (ต่อ)

4.0 เป็นครูที่ดีขึ้นในทุก ๆ วัน		
สมรรถนะทั่วไป	สมรรถนะเชื้อ	ตัวชี้วัด
4.3 เป็น ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสอน	4.3.1 คงไว้ซึ่งจิต วิญญาณ ของการสอน	4.3.1.1 รู้เหตุผลที่แท้จริงว่าทำไมฉันถึงมาเป็นครู
		4.3.1.2 ภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นครู
		4.3.1.3 มีความสุขและสนุกกับการทำงานและชีวิตในด้านอื่น ๆ
		4.3.1.4 ไตร่ตรองเกี่ยวกับงานและผลของงานอยู่เป็นระยะ ๆ
		4.3.1.5 ยอมรับและให้คุณค่ากับคำแนะนำของผู้อื่น
	4.3.2 รับผิดชอบ ต่อการพัฒนา ตนเองและ ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	4.3.2.1 เป็นผู้ที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
		4.3.2.2 ระบุแง่มุมที่ฉันสามารถเติบโตขึ้นได้และมุ่งพัฒนาด้านนั้น ๆ
		4.3.2.3 มีจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ทางด้านวิชาชีพ
		4.3.2.4 เข้าร่วมกิจกรรมและโครงการกลุ่มการเรียนรู้
		4.3.2.5 ร่วมมือกับครูผู้สอนร่วมเพื่อพัฒนาการสอน
		4.3.2.6 ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการสอน
		4.3.2.7 วางแผนการใช้เวลาและทรัพยากรของตนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
	4.3.3 สร้างแรง บันดาลใจให้ผู้คน อื่นโดยการเป็น ตัวอย่างที่ดี	4.3.3.1 สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานผ่านการแบ่งปันประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน
4.3.3.2 แบ่งปันวิธีการทำงานที่ดีในชุมชนท้องถิ่นและในที่ประชุมระดับนานาชาติ		
4.3.3.3 ให้ครูผู้ไม่มีประสบการณ์คอยชี้แนะครูใหม่		
4.3.3.4 ตีพิมพ์และแบ่งปันผลของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในวารสารหรือการประชุมวิชาการระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ		

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้งงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ มีงานวิจัยดังต่อไปนี้

ฐาปนา จ้อยเจริญ และเมษา นวลศรี (2559, น. 142-154) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะของครูไทยตามกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาเขตพื้นที่ภาคกลาง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูไทยตามกรอบสมรรถนะของครูฯ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของครูไทยตามกรอบสมรรถนะของครูฯ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัด สพฐ. จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูไทยมีสมรรถนะตามกรอบสมรรถนะของครูฯ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 11 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้าง

สูง โดยสมรรถนะด้านการส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และด้านการจัดสวัสดิการแก่นักเรียน ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะของครูไทยตามกรอบสมรรถนะของครูฯ จำแนกตามขนาดโรงเรียน (ใหญ่ กลาง และเล็ก) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ภาพรวมและรายด้านทั้ง 11 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะครูไทย พบว่า มีประเด็นสำคัญเรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 2) ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการใช้สื่ออุปกรณ์ 5) ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ลิขิตกุล กุศลรัตน์รักษ์ (2557, น. 278-292) ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรต้นแบบสาขาวิชาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ตามกรอบสมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์หลักสูตรสาขาวิชาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยและประเทศในอาเซียนและนอกอาเซียนตามกรอบสมรรถนะของครูฯ 2) ประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูฯ พัฒนาหลักสูตรต้นแบบสาขาวิชาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ตามกรอบสมรรถนะของครูฯ และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของหลักสูตรต้นแบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 383 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้ใช้บัณฑิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบวิเคราะห์สาระ แบบประเมินความเป็นไปได้ของหลักสูตรต้นแบบผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสังเคราะห์สมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 กลุ่ม 17 ด้าน 77 สมรรถนะ 2) ผลการวิเคราะห์หลักสูตรสาขาวิชาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยและประเทศในอาเซียนและนอก อาเซียน พบว่ามีความคล้ายกันของโครงสร้างหลักสูตรและหมวดวิชา และมีความแตกต่างในการจัดระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพและรายวิชาที่แสดงถึงบริบทและสภาพแวดล้อมของประเทศ 3) ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูฯ พบสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นจำนวน 31 สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะที่นิสิตนักศึกษาครุควรได้รับการพัฒนามากที่สุด 5 ข้อแรก คือ พัฒนาภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร รวมทั้งรับหรือขยายความรู้ที่เป็นสากล ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นาผลงานวิจัยมาใช้เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ ประเมินทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูงของผู้เรียน และ พัฒนาภาษาและวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นครู

สากล ตามลำดับ 4) หลักสูตรต้นแบบที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ปรัชญา ความสำคัญและ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร สถานการณ์ภายนอก ที่จำเป็นต้องนำมาพิจารณาในการพัฒนา หลักสูตร รายการแสดงสมรรถนะของนิสิตนักศึกษาครูตามรายชั้นปีที่ 1-5 โครงสร้างของหลักสูตร และรายวิชา ทั้งนี้ผลการวิจัยนำเสนอรายวิชาจำนวน 39 รายวิชาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของครู ตามกรอบสมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งแผนที่แสดงการ กระจายความรับผิดชอบสมรรถนะจากหลักสูตรสู่รายวิชา (Curriculum Mapping) แนวทาง พัฒนาระบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพและการประเมินผล

Abanador and Laganao (2020, p. 1-37) ได้ศึกษาเรื่อง การยกระดับความเป็น วิทยาลัยทางการศึกษาก่อนการประเมินความตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ของสมรรถนะคุณภาพการสอนแห่งอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความตรงเชิงเกณฑ์ สัมพัทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำนายนายของสมรรถนะครูชาวเอเชียโดยมีความสัมพันธ์กับคะแนนเฉลี่ย สะสมของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างได้จากการแบ่งชั้นภูมิเป็นครูที่จบปริญญาตรี 150 คน ประกอบด้วย 90 คนในประถมศึกษา 40 คนในมัธยมศึกษาและ 20 คนในเทคนิค เครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษานี้เป็นแบบตรวจสอบรายการของตัวบ่งชี้ความสำเร็จในสมรรถนะการสอนตามกรอบ ความสามารถของครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF) สมรรถนะนี้เป็นชุดของเกณฑ์การ ปฏิบัติงานในขณะที่ยอธิบายความสำเร็จพฤติกรรมที่สังเกตได้ ซึ่งบ่งบอกว่าเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ สูง โดยมีค่าความตรงสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เชิงบวกที่สูงระหว่างสมรรถนะของครูอาเซียนและ คะแนนเฉลี่ยสะสมของครู และวิธีการยกระดับวิทยาลัยการศึกษาเพื่อกำหนดแผนพัฒนา วิชาชีพบนเกณฑ์และมาตรฐานท้องถิ่น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียง ใต้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทั้งสองงานวิจัยได้ใช้กรอบ สมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นกรอบตั้งต้นเมื่อปี พ.ศ. 2552 ก่อนปรับเป็นกรอบทางการในฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.2561) โดยมีประเด็นในการทำวิจัย ดังนี้ 1) การ สังเคราะห์สมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 (2 การวิเคราะห์หลักสูตร สาขาวิชาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยและประเทศในอาเซียนและนอก อาเซียน 3) การประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ใน ศตวรรษที่ 21 4) พัฒนาหลักสูตรต้นแบบสาขาวิชาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ตามกรอบสมรรถนะ ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 5) การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของครูไทยตาม กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 และ 6) เปรียบเทียบสมรรถนะ

ของครูไทยตามกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากประเด็นข้างต้นที่กล่าวมาทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าเป็นการศึกษาแนวทางที่แตกต่างกันไป ส่วนงานวิจัยต่างประเทศ พบเพียงงานวิจัยเดียวโดยที่เครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการของตัวบ่งชี้ความสำเร็จในสมรรถนะการสอนตามกรอบความสามารถของครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF) ฉบับปัจจุบัน โดยมีประเด็นในการทำวิจัยเพียงประเด็นสมรรถนะตามกรอบ SEA-TCF การหาความตรงสัมพันธ์วิธีการพยากรณ์ระหว่างสมรรถนะของครูอาเซียนกับคะแนนเฉลี่ยสะสมของครู และวิธีการยกระดับวิทยาลัยการศึกษาเพื่อกำหนดแผนพัฒนาวิชาชีพบนเกณฑ์และมาตรฐานท้องถิ่น

2.5 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูระหว่างครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครูสภา สังกัด สพฐ. และสังกัด กทม.

สมรรถนะครูที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย สมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF) สมรรถนะครูของครูสภา สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.) ดังตาราง 7

ตาราง 7 การเปรียบเทียบสมรรถนะครูระหว่างครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ครูของครูสภา สังกัด สพฐ. และสังกัด กทม.

สมรรถนะครู SEA-TCF	สมรรถนะครู ครูสภา	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (2565)
ด้านรู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน - เรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ สอนให้กว้างและลึกขึ้น (เข้าใจ เนื้อหา ของสิ่งที่ ตนเองจะสอนอย่างถ่องแท้, ใช้ ความรู้ที่ได้จากการ ค้นคว้าวิจัย)	มาตรฐานความรู้ - การเปลี่ยนแปลงบริบทของ โลก และสังคม - เนื้อหาวิชาเอก - หลักสูตร มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู) - พัฒนาตนเองให้รอบรู้	สมรรถนะหลัก การพัฒนา ตนเอง - การศึกษาค้นคว้า หา ความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทาง วิชาการและวิชาชีพ สร้างองค์ ความรู้ นวัตกรรม เพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนางาน	การจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการความรู้ต่างๆ ที่ เกี่ยวข้อง จัดทำหรือพัฒนา หลักสูตร

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะครู SEA-TCF	สมรรถนะครู คุรุสภา	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (2565)
- เข้าใจกระแสนิยมเกี่ยวกับ การศึกษา นโยบายและ หลักสูตร (ติดตามข่าวสาร เกี่ยวกับกระแสนิยมใหม่ ๆ ทางการศึกษา, ศึกษา นโยบายการศึกษาว่าจะ ส่งผลต่อการสอนของตน อย่างไร, เข้าใจว่าจะนำ หลักสูตรมาใช้อย่างไร) - ติดตามข้อมูลข่าวสารที่ เปลี่ยนแปลงไปทั้งในระดับ ท้องถิ่นระดับประเทศ ภูมิภาค และโลก (ตรวจสอบ ความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทาง การศึกษา)	(ด้านการจัดการเรียนรู้) - การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และส่งเสริมหลักสูตร สถานศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติตน - พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการ พัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองอยู่เสมอ	<u>สมรรถนะประจำสายงาน</u> <u>การบริหารหลักสูตรและการ</u> <u>จัดการเรียนรู้</u> - ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร	
ด้านช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ - รู้จักนักเรียน (ค้นหาความ ต้องการและจุดเด่นของ นักเรียนของชั้นเพื่อช่วยพวก เขาให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น, เข้าใจ วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน, ให้คุณค่ากับสิ่งที่ทำ ให้นักเรียนมีเอกลักษณ์ใน ตัวเอง)	มาตรฐานความรู้ - จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และ จิตวิทยาให้คำปรึกษาในการ วิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ - เทคโนโลยีดิจิทัลในการ จัดการเรียนรู้ - การวัด ประเมินผลการ เรียนรู้ และการวิจัยเพื่อ แก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน - การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา	<u>สมรรถนะหลัก การมุ่ง</u> <u>ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</u> - ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ <u>สมรรถนะประจำสายงาน</u> <u>การบริหารหลักสูตรและการ</u> <u>จัดการเรียนรู้</u> - ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตรการ ออกแบบการเรียนรู้อย่าง สอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการ วัด ประเมินผล การเรียนรู้	<u>การจัดการเรียนรู้</u> การวิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง เลือกใช้กลยุทธ์ เทคนิค สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัลทาง การศึกษา วัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน <u>การบริหารจัดการชั้นเรียน</u> ความสามารถในการกำกับ ดูแลชั้นเรียนให้มีบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ที่ปลอดภัย ทำงานเป็นทีม

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะครู SEA-TCF	สมรรถนะครู คุรุสภา	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (2565)
<p>- ใช้วิธีการสอนที่ได้ ประสิทธิผลสูงสุด (เลือกกล ยุทธ์การเรียนการสอนที่ เหมาะสมที่สุด, ออกแบบ บทเรียนที่ชัดเจนและมี ประสิทธิผลที่นักเรียน สามารถเข้าใจได้, สร้างพื้นที่ การเรียนรู้ เชิงบวกที่แสดงถึงความใส่ ใจของผู้สอน)</p> <p>- ประเมินผลและให้ ข้อเสนอแนะกับนักเรียน (ออกแบบเครื่องมือและ ขั้นตอนการประเมินผล, ติดตามพัฒนาการของ นักเรียนและให้การ สนับสนุนที่เหมาะสม, ใช้ผล จากการประเมินนักเรียน เพื่อปรับปรุงการสอน)</p>	<p>- การออกแบบและการ ดำเนินการเกี่ยวกับงาน ประกันคุณภาพการศึกษา 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ด้านการจัดการเรียนรู้) - สื่อ และการวัดการ ประเมินผลการเรียนรู้ - การจัดทำแผนการสอนและ จัดการเรียนการสอนที่เน้น การพัฒนาผู้เรียนตามความ ถนัด และความสนใจ ให้มี ปัญญาผู้คิด มีความเป็น นวัตกร และมีความสุขในการ เรียน - ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และ รายงานผลการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ - วิจัย สร้างนวัตกรรม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน - การจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้</p>	<p><u>สมรรถนะประจำสายงาน</u> <u>การพัฒนาผู้เรียน</u> - ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนา ทักษะชีวิต สุขภาพกาย และ สุขภาพจิต ความเป็นธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ <u>สมรรถนะประจำสายงาน การ</u> <u>บริหารจัดการชั้นเรียน</u> - การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและ เอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำ วิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนราย ชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้อย่างมีความสุข และ ความปลอดภัยของผู้เรียน <u>สมรรถนะประจำสายงาน การ</u> <u>วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ</u> <u>วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</u> - ความสามารถในการทำ ความเข้าใจ แยกประเด็นเป็น ส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหา ข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค้กร หรืองานในภาพรวมและ ดำเนินการแก้ปัญหา <u>สมรรถนะประจำสายงานภาวะ</u> <u>ผู้นำครู</u> - การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ - การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง</p>	<p>จัดทำและประเมินข้อมูลของ ผู้เรียนรอบด้าน เพื่อ เสริมสร้าง และพัฒนาผู้เรียน ประจำชั้นเรียนหรือประจำ วิชาที่รับผิดชอบ และจัดหา แหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยอย่าง เหมาะสม</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะครู SEA-TCF	สมรรถนะครู คุรุสภา	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (2565)
<p>ด้านให้ชุมชนมีส่วนร่วม</p> <p>- ร่วมมือกับพ่อแม่และ ผู้ปกครอง (สร้างเครือข่าย สนับสนุน, สร้างสรรคพื้นที่ที่ เป็นมิตร, คงไว้ซึ่งหุ้นส่วน ความร่วมมือ)</p> <p>- สร้างการมีส่วนร่วมกับ ชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียน (ให้พ่อแม่และ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการ เรียนของนักเรียน, ออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ตาม สภาพของชุมชน ภูมิปัญญา ท้องถิ่น จารีตประเพณีและ ความรู้ในชุมชน)</p> <p>- ส่งเสริมให้นักเรียนมีความ เคารพ และเข้าใจในความ หลากหลาย (ยอมรับความ แตกต่างของบุคคล, ฝึกให้ ทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับ ซึ่งกันและกันในห้องเรียน)</p>	<p>มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน)</p> <p>- ร่วมมือกับผู้ปกครองในการ พัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์</p> <p>- สร้างเครือข่ายความร่วมมือ กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ที่มี คุณภาพของผู้เรียน</p> <p>- ศึกษา เข้าถึงบริบทของ ชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความแตกต่างทาง วัฒนธรรม</p>	<p>สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้</p> <p>- การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ เครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้</p>	<p>การพัฒนาผู้เรียน</p> <p>ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียน ตามศักยภาพ ทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม ให้มีทักษะ ชีวิต ทักษะการทำงาน รวมทั้งให้ผู้เรียนมีทักษะ อาชีพตามความสนใจ และ ความถนัด</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะครู SEA-TCF	สมรรถนะครู ครูสภา	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (2565)
<p>ด้านเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน</p> <p>- รู้จักตนเองและผู้อื่น (พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง โดยรู้จักตัวเองให้มากขึ้น, ตระหนักและรับผิดชอบต่อ อารมณ์ และสุขภาพของตนเอง, บ่มเพาะ ความสัมพันธ์ด้วยความใส่ใจและให้เกียรติยอมรับผู้อื่น)</p> <p>- ปฏิบัติตนเป็นคนดีและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (มีจิตใต้และเปี่ยมด้วย เมตตา, สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยการทำตนให้ เป็นตัวอย่างที่ดี, บ่มเพาะ ความมั่นใจของนักเรียนใน สิ่งที่พวกเขาทำได้และ เป็นได้)</p> <p>- เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอน (คงไว้ซึ่งจิตวิญญาณของ การสอน, รับผิดชอบต่อ การพัฒนาตนเองและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ, สร้างแรงบันดาลใจให้ครูคน อื่นโดยการเป็นตัวอย่างที่ดี)</p>	<p>มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู)</p> <p>- มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิต วิญญาณความเป็นครู</p> <p>- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง</p> <p>- ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์และมีส่วนร่วมใน กิจกรรมวิชาชีพ (ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน)</p> <p>- สามารถอยู่ร่วมกับบน พื้นฐานความแตกต่างทาง วัฒนธรรม</p> <p>มาตรฐานการปฏิบัติตน</p> <p>- รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ</p> <p>- รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ศิษย์ - ส่งเสริมให้เกิดการ เรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์</p> <p>- ประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ - ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบ คุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ - เป็นผู้นำในการ อนุรักษ์ และพัฒนา สิ่งแวดล้อม</p>	<p>สมรรถนะหลัก การพัฒนาตนเอง</p> <p>- การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ ความรู้และนวัตกรรม เพื่อ พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน</p> <p>สมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม</p> <p>- การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือ ทีมงาน แสดงบทบาทการเป็น ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่าง เหมาะสมในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและ ดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัด การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย</p> <p>สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>ภาวะผู้นำครู</p> <p>- คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียนโดยปราศจาก การใช้อิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพ</p>	<p>การบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>ผู้เรียนมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมี ความสุข สร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่ผู้เรียน สามารถค้นหา คำตอบในสิ่งที่สนใจได้ด้วย ตนเอง</p> <p>การพัฒนาผู้เรียน</p> <p>ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ฉลาดรู้ ทางดิจิทัล รับผิดชอบต่อ ส่วนรวม รักษาความเป็นไทย ความเป็นประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข สู่การเป็นพลเมือง โลก</p> <p>ความเป็นครูมืออาชีพ</p> <p>การพัฒนาตนเองและ ปรับปรุงการสอนให้ เหมาะสมและทันสมัย เพื่อ เป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถบูรณาการความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม ทางการศึกษาให้ผู้เรียนเกิด แรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และ พัฒนาตามศักยภาพ ยอมรับและเห็นคุณค่าความ แตกต่างของสังคมพหุ วัฒนธรรม พร้อมปรับตัวเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงใน ยุคดิจิทัล รวมทั้งใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด</p>

จากการศึกษาสมรรถนะครู ทั้ง 4 แหล่งที่มา นั้น พบว่า มีความคล้ายคลึงในด้านองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่เชื่อมโยงสอดคล้องกันได้ โดยเริ่มที่ 1) สมรรถนะครูไทย (คุรุสภา) เป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณ) ของผู้ประกอบการวิชาชีพครูทั้งประเทศ 2) สมรรถนะครูสังกัด สพฐ. กระทรวงศึกษาธิการ ที่ใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของครูในสังกัด 3) สมรรถนะครูสังกัด กทม. ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร และ 4) สมรรถนะครู SEA ที่กำหนดเป็นกรอบสมรรถนะของครูที่อยู่ในประเทศภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Southeast Asia) โดยเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ทั้ง 4 แหล่งที่มา แล้วนั้น สามารถจำแนกความเหมือนกันและต่างกันในด้านต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจเชื่อมโยงเข้าสู่สมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังนี้

ประเด็นในด้านความเหมือนสอดคล้องกัน

ประเด็นด้านรู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน (SEA) มาตรฐานความรู้คือ ความรู้และเข้าใจในเรื่องที่กำหนด (คุรุสภา) และสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (สพฐ.) ประเด็นด้านช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ (SEA) มาตรฐานการปฏิบัติงานคือ การจัดการเรียนรู้ (คุรุสภา) สมรรถนะประจำสายงาน (สพฐ.) สมรรถนะครู (กทม.)

ประเด็นด้านให้ชุมชนมีส่วนร่วม (SEA) มาตรฐานการปฏิบัติงานคือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (คุรุสภา) และสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สพฐ.) โดยมีตัวบ่งชี้ที่คล้ายคลึงสอดคล้องกัน คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองและชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และพฤติกรรมบ่งชี้ที่ว่า สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล หรือสถานศึกษา ร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กทม.)

ประเด็นด้านการเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน (SEA) มาตรฐานการปฏิบัติตน (คุรุสภา) และสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (สพฐ.) ความเป็นครูมหานคร (กทม.)

ประเด็นในด้านความแตกต่างที่มีความโดดเด่น

เมื่อพิจารณาสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า ในประเด็นด้านรู้ และเข้าใจในสิ่งที่สอน ในเรื่องของความเข้าใจกระแสนิยมเกี่ยวกับการศึกษา นโยบาย หลักสูตร และติดตามข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และ

ระดับโลก และในตัวเองซึ่งที่ว่า อ่านวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาของตนเอง ใช้ผลการวิจัยล่าสุดเพื่อปรับปรุงตนเองและวิชาที่สอน รู้และเข้าใจผลกระทบและประโยชน์ของแนวโน้มการศึกษาใหม่ อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายที่ออกใหม่ ใช้การพัฒนาในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ระดับภูมิภาคและระดับโลกในการพัฒนาบทเรียนและกิจกรรมของตนเอง รวมอัตลักษณ์ของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ไว้ในบทเรียนของตนเองเพื่อส่งเสริมความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม และเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับอนาคตของการศึกษา

ประเด็นด้านการเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน ในเรื่องเติบโตต่อไปโดยการรู้จักตัวเองมากขึ้น มีความตระหนักมากขึ้นและรับผิดชอบต่ออารมณ์และสุขภาพของตนเอง รักษาความสัมพันธ์ของตนเองด้วยความระมัดระวังและให้ความเคารพ สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและเพื่อนร่วมงานของตนเอง โดยเป็นแบบอย่างที่ดีที่สุด สร้างความมั่นใจให้กับนักเรียนของตนเอง ในสิ่งที่คุณสามารถทำได้และกลายเป็น รักษาความหลงใหลในการสอนเอาไว้ รับผิดชอบในการพัฒนาและความเป็นมืออาชีพของตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูคนอื่น โดยเป็นแบบอย่างที่ดีที่สุดของตนเอง ที่โดดเด่นคือเรื่องสร้างแรงบันดาลใจให้ครูคนอื่น โดยเป็นแบบอย่างที่ดีที่สุดของตนเอง ตัวบ่งชี้ได้แก่ สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานของตนเองผ่านการแบ่งปันอย่างมืออาชีพในโรงเรียน แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีในชุมชนท้องถิ่นและการชุมนุมระหว่างประเทศ ให้คำปรึกษาเพื่อนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เริ่มเป็นครู และเผยแพร่หรือแบ่งปันผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการในวารสารระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นความท้าทายและน่าสนใจในอีกระดับหนึ่งของการเป็นครูวิชาการในสังคมแห่งการแบ่งปันทางวิชาชีพ

จากการศึกษาสมรรถนะครูทั้ง 4 แหล่งที่มา นั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า มีความเหมือนและสอดคล้องกันเช่นเดียวกับสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 4 องค์ประกอบหลักตามสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คือ ด้านรู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน ด้านช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ ด้านให้ชุมชนมีส่วนร่วม และด้านการเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน

ดังที่ผู้วิจัยมีความสนใจในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ด้วยความสำคัญของความเป็นสากลในปัจจุบันที่จะทำให้ครูในประเทศได้พัฒนาตนเองให้ทัดเทียมกับนานาชาติในภูมิภาคนั้น บุคคลที่เป็นครูก็เช่นเดียวกันที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับของสังคมไทย และสังคมภูมิภาคอาเซียนด้วยเช่นกัน

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model)

ในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์มีนักวิชาการโดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ร่วมกันเสนอแนวความคิดที่ว่า 1) พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญหลายด้าน โดยสาเหตุที่สำคัญ คือ สาเหตุด้านจิตลักษณะ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต่าง ๆ ในแนวจิตนิยม (Trait approach) และ สาเหตุด้านสถานการณ์จากทฤษฎีต่าง ๆ ในแนวพฤติกรรมนิยม (Behavioral approach) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต่าง ๆ ในแนวสถานการณ์นิยม และ 2) ในสาเหตุแต่ละด้าน ยังประกอบด้วยสาเหตุหลายประการด้วย จากพื้นฐานความคิดเช่นนี้ทำให้เกิดการสรุปแนวความคิดที่เป็นสังกะยใหญ่โดยรวมในการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่เรียกว่า รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) นักวิชาการคนสำคัญของวงวิชาการทางพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย คือ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้เขียนบทความเกี่ยวกับรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมและการประยุกต์ใช้รูปแบบทฤษฎีนี้ในลักษณะต่างๆ กล่าวว่า รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เป็นกรอบความคิดหลักเกี่ยวกับประเภทของตัวแปรเชิงเหตุในการศึกษาวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ และสรุปว่า สาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม (Endler & Magnusson, 1976; Walsh, Craik, & Price, 2000; Tett & Burnett, 2003, ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2550; นิกสิทธิ์ ศักดาพัฒน์, 2564) ได้แก่

กลุ่มแรก สาเหตุด้านสถานการณ์ (Situational factors) สิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิต เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน หัวหน้า เป็นต้น หรือไม่มีชีวิต เช่น อากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น ต่างมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล มักอยู่ในลักษณะที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัว ทัศนคติ และแสดงพฤติกรรมเพื่อปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น เช่น การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง เมื่อบุคคลรอบข้างมีการแสดงออกเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือตนอย่างไร ในปริมาณมากน้อยเพียงใด และมีความถี่ขนาดไหน การแสดงออกเช่นนี้เป็นสถานการณ์ที่บุคคลรับรู้ แล้วนำมาตีความว่า ตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมอย่างไร หลังจากนั้นบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นผลของการได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากคนรอบข้าง เป็นต้น สถานการณ์เหล่านี้อาจอยู่ในลักษณะ 2 ประการ คือ ประการแรก สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เป็นสิ่งรอบตัวที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งๆ เช่น สถานการณ์การได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบรักสนับสนุนและใช้เหตุผลมาก การเห็นแบบอย่างที่เหมาะสมมาก การเปิดรับข่าวสารที่มีประโยชน์มาก เป็นต้น และ ประการที่สอง สถานการณ์ที่ขัดขวางมิให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งรอบตัวบุคคลที่ขัดขวาง เป็นอุปสรรคมิให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งๆ ได้ เช่น สถานการณ์การอยู่ใกล้แหล่งยั่วยุ การมีภาระงานที่หนักเกินไป เป็นต้น ทฤษฎีในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่กล่าวถึงสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลว่ามาจาก

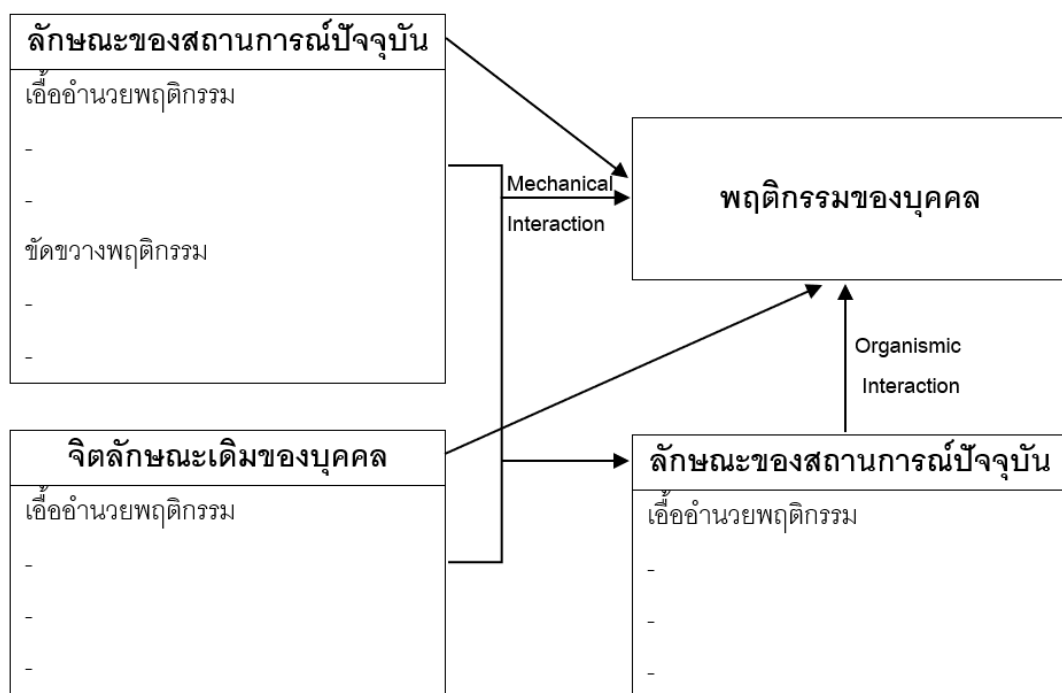
สถานการณ์รอบตัวบุคคลมีหลายทฤษฎี ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสถานการณ์นิยมในสาขาจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีการเสริมแรง (Theory of reinforcement) ของ Skinner ที่แสดงให้เห็นว่า การให้รางวัลหรือการลงโทษสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสัตว์และบุคคลได้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) ของ Bandura กล่าวถึงอิทธิพลของตัวแบบที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีและหลักการอื่นๆ เกี่ยวกับสถานการณ์ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคม (Social support) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support) เป็นต้น

กลุ่มที่สอง สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) จิตลักษณะเดิมเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการสะสมตั้งแต่เด็กและติดตัวบุคคลมาในสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งมักเป็นจิตลักษณะที่มีพื้นฐานมาจากการอบรมถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันทางสังคมที่สำคัญ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา เป็นต้น จิตลักษณะเดิมที่ถูกศึกษามากในอดีตคือ สติปัญญา (Intelligence) ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับพัฒนาการทางสติปัญญาที่ยังคงมีความสำคัญในวิชาการหลายสาขา คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget ในปัจจุบันนักวิชาการทางจิตวิทยาได้ค้นคว้าจิตลักษณะและบุคลิกภาพจนนำเสนอทฤษฎีต่างๆ มากมาย เช่น ทฤษฎี บุคลิกภาพที่สำคัญ 5 ประการ หรือ Big Five ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theory) ของ McClelland ทฤษฎีประสิทธิภาพแห่งตน (Theory of self-efficacy) ของ Bandura ทฤษฎีพัฒนาการด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ของ Kohlberg ทฤษฎีพัฒนาการทางอารมณ์สังคมของ Erikson เป็นต้น

กลุ่มที่สาม สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ สาเหตุด้านที่สามตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นสาเหตุที่เกิดจากอิทธิพลร่วมกันระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลกับสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญ ซึ่งเรียกว่า “Mechanical interaction” เช่น พฤติกรรมการเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการขับขี่รถยนต์ อาจเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะและสถานการณ์ว่า บุคคลผู้ขับขี่มีลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนน้อยในขณะขับขี่ ทำให้ขับขี่รถยนต์แบบประมาท ประกอบกับสภาพถนนซึ่งเป็นสถานการณ์ภายนอก มีความลื่นเพราะฝนตก จึงทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย เป็นต้น อิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์เช่นนี้จะปรากฏให้เห็นจากการวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวนตั้งแต่สองทางขึ้นไป (Two-way Analysis of Variance ขึ้นไป หรือที่เรียกว่า Factorial analysis) หรือการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path Analysis) เป็นต้น

กลุ่มที่สี่ สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) สาเหตุด้านสุดท้ายนี้เป็นจิตลักษณะอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่มีความเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณและ/หรือในเชิงคุณภาพได้มาก อันเป็นผลของสถานการณ์ปัจจุบัน

ร่วมกับลักษณะของจิตเดิมของบุคคลและมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด จิตลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์นี้เรียกว่า “จิตลักษณะตามสถานการณ์” เช่น ความเครียดในเรื่องหนึ่งๆ จะเห็นได้ว่านักเรียนหรือนักศึกษามีความเครียดในการเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นช่วงๆ โดยในช่วงต้นของภาคเรียน นักเรียนยังมีความเครียดในการเรียนน้อย เมื่อใกล้สอบความเครียดในการเรียนก็จะเพิ่มมากขึ้น และอาจลดลงเมื่อสอบเสร็จ แต่อาจเพิ่มขึ้นอีกในช่วงของการประกาศผลการสอบ เป็นต้น คนที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน อาจมีจิตลักษณะตามสถานการณ์ในปริมาณที่ต่างกันก็ได้ เพราะขึ้นอยู่กับพื้นเพของจิตลักษณะเดิมที่เกี่ยวข้อง เช่น นิสัยเครียดของบุคคล ส่วนจิตลักษณะตามสถานการณ์อื่น ๆ ที่สำคัญคือ ทักษะติดต่อพฤติกรรม ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้มากและมักพบว่า ทักษะติดต่อของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของเขามากด้วย นอกจากนี้ยังมี ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น



ภาพประกอบ 4 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2541)

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้ “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” และด้วย “สมรรถนะ” เป็นพฤติกรรมในการทำงานเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ สิ่งที่ต้องเน้นคือ สมรรถนะไม่ใช่ความรู้ ทักษะ/ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล แต่เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดมาจากการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีผลงานโดดเด่น ดังนั้น ในการนำสมรรถนะมาใช้ นอกจากจะยังประเมินเรื่องความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ แล้ว ยังต้องคำนึงถึงกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมอีกด้วย

จะเห็นได้ว่าการใช้ปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นกรอบแนวความคิดตั้งต้น ช่วยทำให้นักวิจัยมีมุมมองเกี่ยวกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมบุคคลที่ครอบคลุมในหลายด้าน ทั้งสาเหตุทางด้านจิตใจของบุคคล สาเหตุทางด้านสถานการณ์และสาเหตุที่เป็นอิทธิพลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของจิตใจและสถานการณ์ของบุคคล ซึ่งทำให้การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลและต่อยอดได้ (นักสิทธิ์ ศักดาพัฒน์, 2564) จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ในการอธิบายตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ

3.2 ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

3.2.1 ตัวแปรปัจจัยเดียว

3.2.1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Strauss & Sayles, 1960; เกรียงไกร เจริญพานิช, 2541; Davis, 1977 อ้างถึงในสามารถ บุญโยประการ, 2550; สุวรรณาลีละเศรษฐกุล, 2542)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน นำมาใช้ในงานวิจัย 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความก้าวหน้า
- 2) ลักษณะงานที่ทำ
- 3) สภาพการทำงาน

ซึ่งความหมายของแต่ละองค์ประกอบ

มีดังนี้ (Gilmer, 1967; Slavit, 1978; Locke, 1976; Arnold and Feldman, 1986; พวงเพ็ชร วัชรอยู่, 2537 อ้างถึงใน สามารถ บุญโยประการ, 2550)

ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทน และได้รับการยอมรับโอกาสให้ทำสิ่งใหม่

ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ ความรู้ ความสามารถ ความยากง่ายของงานที่ต้องปฏิบัติ มีความหลากหลาย รู้ลักษณะทั่วไปของงาน คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน

3.2.1.2 การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy)

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลคนนั้นว่าตนมีความสามารถในการจัดระบบ และการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามที่กำหนดได้ โดยขึ้นอยู่กับมติตัดสินว่าตนสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่มีอยู่ (Bandura, 1986, p. 391; Schunk, 2004, p. 112; นภาพร ปรีชามารถ, 2545, น. 31; ประทีป จินนี, 2540, น. 110; วิลาสลักษณ์ ชิววลลี, 2538, น. 29)

องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura, 1996, p. 1211) กำหนดไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิชาการ 2) สังคม 3) การกำกับตนเอง ซึ่งความหมายของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

วิชาการ หมายถึง การรับรู้ความสามารถต่อการจัดการการเรียนรู้ของตนเอง จัดการกับการทำงานในวิชาที่ตนสอน และจัดการกับความคาดหวังของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

สังคม หมายถึง การรับรู้ความสามารถในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยืนหยัดในตนเอง และการทำกิจกรรมในเวลาว่าง

การกำกับตนเอง หมายถึง การรับรู้ความสามารถที่จะอดทนต่อความกดดันจากเพื่อน และการรับมือกับเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง

3.2.1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership of Administrators)

ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ กระบวนการที่ผู้นำ หรือผู้ที่มีภาวะผู้นำ เป็นผู้ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ หรือกระตุ้นให้ หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการ กระทำการ ให้มีความกระตือรือร้น หรือ ร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ หรือ

ตามที่มีผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปใน ทิศทางที่เขาชักนำในการทำงาน หรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำ นั้นรับผิดชอบ หรือตามที่มีผู้นำนั้นต้องการ (DuBrin, 2010, p. 198; ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, น. 11; ทิชาภาพ พันธุ์แพ, 2555, น. 12; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, น. 1; วิเชียร วิทยาอุดม, 2553, น. 3)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำเชิงจริยธรรม 2) ผู้นำดิจิทัล 3) ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความหมายของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้ จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า

ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพ ต่อตัวผู้บริหาร และองค์กรจนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี (Brown, 2005, p. 103; George, 2003, p. 57; นิคม นาคอ้าย, 2550, น. 67; Burn. 1987: 55-58 อ้างถึงใน เศรษฐ์ คุณทาบุตร, 2556, น. 30; สาโรจน์ โอปัททษีวิน, น. 475)

ผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องทำการยอมรับและนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีการส่งเสริม และสนับสนุน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงสื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เรียนรู้ทำความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยที่ผู้บริหาร ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี แต่รู้วิธี การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ (ดุษฎีรัตน์ โกสุภศิริ, 2558, น. 1; ต่องลักษณ์ บุญธรรม, 2559, น. 217; เสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์, 2559, น. 4)

ผู้นำแบบสุนทรียสนทนา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีศิลปะ ในการสื่อสารข้อมูล ใช้ภาษาพูดคุยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดความร่วมมือกัน อย่างสร้างสรรค์ สามารถพูดโน้มน้าว ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความสนใจ และดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลืองานภายในองค์กร เป็นอย่างดี (Isaacs, 1999, p. 19-20; ดุษฎีรัตน์ โกสุภศิริ, 2558, น. 1; มนต์ชัย พิณจจักรสมุทร, 2552, น. 9-10)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำ ที่แสดงถึงความเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผล เปิดใจกว้าง ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายภาระงานได้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนา อยู่ตลอดเวลา สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคมประเทศและโลก (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552, น. 132; Bass, 1998: 11 อ้างถึงในวันเพ็ญ รัตนอนันต์, 2555, น. 23; วิโรจน์ สารรัตน์, 2556, น. 48; Jnatzi and Leithwood. 1996 อ้างถึงใน สุรชิน วิเศษลา, 2549, น. 24)

3.2.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความรู้สึก ความปรารถนา หรือแรงขับที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวังของตนเอง โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก เมื่อประสบกับปัญหา ก็จะพยายามหาวิธีการแก้ไขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งความพยายามที่จะหาหนทางทำงานให้เป็นเลิศและดีขึ้นเสมอ (D. C. McClelland, 1987, p. 109; จำรูญ เทียมธรรม, 2546, น. 9; จิตติมา เลิศจินดา, 2547, น. 12; นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์, 2558, น. 45-67)

องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ Sagie, Elizur and Yamauchi, 1996 อ้างถึงในวลัยพรรณ พรไพโรธสาร (2557, น. 11-12) 3 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบพฤติกรรม 2) รูปแบบการทำทหาย และ 3) การประเมินความยากง่ายของงานในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งความหมายของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้ จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า

รูปแบบพฤติกรรม หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกในลักษณะ มีเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายที่ยาก ต้องใช้ความพยายาม และความสามารถจึงจะประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกชอบงานยาก มีความพึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานที่ง่าย และชอบใช้ความคิด ชอบงานที่ต้องใช้ความคิด สติปัญญา

รูปแบบการทำทหาย หมายถึง การแข่งขันกับตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทุ่มเทให้กับงานและมีความเครียดสูงกว่าคนปกติ มีความอดทนกับสถานการณ์ที่กำกวม ไม่แน่นอน มี

ความรับผิดชอบต่องานและผลลัพธ์จากการทำงานของตน และการแก้ปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทศนคติที่เห็นว่าการจัดการกับปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าสนใจ พยายามแสวงหาวิถีทางแก้ปัญหา วางกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหา และเลือกวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา คำนึงถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้ คิดวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิถีทางใหม่หรือปรับปรุงวิธีดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีดั้งเดิม และมีความภูมิใจในความสำเร็จ

การประเมินความยากง่ายของงานในแต่ละช่วงเวลา หมายถึง การแบ่งตามช่วงเวลาออกเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการปฏิบัติ การเผชิญกับความไม่แน่นอน การประเมินความเสี่ยงก่อนการลงมือกระทำ ระหว่างการปฏิบัติ การเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การแสวงหาวิธีแก้ปัญหา และภายหลังการปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานและผลงานของตน ความต้องการได้รับความสำเร็จและไม่ต้องการความล้มเหลว

3.2.1.5 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ กับแหล่งเชื้ออำนาจทางสังคม เช่น ครอบครัว เพื่อน ครู อาจารย์ หรือหน่วยงานทางสังคมอื่น ๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และสามารถตัดสินคุณค่าในเชิงปริมาณของการมีปฏิสัมพันธ์ ความช่วยเหลือ การดูแลเอาใจใส่ความรัก เคารพให้เกียรติ รวมถึงข่าวสารข้อมูลทั้งหมดที่บุคคลได้รับเหล่านั้นได้ (Haber, 2003, p. 288-290; พิชามญชุ์ โตโฉมงาม, 2552, น. 37; ไพศาล แยมวงษ์, 2555, น. 10)

องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม 2 องค์ประกอบ คือ 1) ครอบครัว และ 2) หน่วยงาน ซึ่งความหมายของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

ครอบครัว หมายถึง แรงสนับสนุนจากบุคคลภายในครอบครัวอาจเป็นในด้านจิตใจ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ วัสดุสิ่งของ รวมถึงให้การยกย่องมองเห็นคุณค่า และให้ความรู้สึกรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ดูแลเอาใจใส่หรือช่วยเหลือในการทำกิจวัตรประจำวัน (Weiss, 1983, p. 235-236; นิพนธ์ สมบูรณ์พูลเพิ่ม, 2556, น. 41-43; วนิตา ทองปลั่งอง, 2546, น. 36; สุรพล พยอมแย้ม, 2548, น. 203)

หน่วยงาน หมายถึง แรงสนับสนุนจากการช่วยเหลือจากบุคคลอื่นโดยเกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานหรือวิชาชีพ ซึ่งมีความสำคัญในการสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การยอมรับการยกย่องให้คุณค่า และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ผู้ให้การสนับสนุนต้องการ

(House, 1981, p. 209; นิพนธ์ สมบูรณ์พูนเพิ่ม, 2556, น. 44-46; ยงยุทธ ธนิกกุล, 2546, น. 46-47)

3.2.1.6 เจตคติต่อวิชาชีพครู (The Attitude toward the Teaching Profession)

ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพครู

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสำคัญ คุณค่า และประโยชน์ของการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งเป็นแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูที่มีต่อการประกอบวิชาชีพครู (วัชรินทร์ ล้ออุทัย, 2554, น. 26-27; สุรางค์ ไคว่ตระกูล, 2533, น. 246)

องค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครู

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครู ที่ (Shaver, 1977: 167-170) อ้างถึงใน วรรณภา คนกล้า, 2552, น. 20) 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความคิด 2) ความรู้สึก 3) การกระทำ ซึ่งความหมายของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

ความคิด หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเหล่านี้ด้วย

ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่เขารับรู้ อาจจะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดก็จะชอบสิ่งนั้น

แนวโน้มที่จะกระทำ หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน คือ การยอมรับ

3.2.1.7 ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)

ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจในทางบวกของบุคคลที่มีความตั้งใจ ใช้พลังทางด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิดกับงานปฏิบัติอยู่ในฐานะครู เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของวิชาชีพ (Gallup, 2013, p. 10; สมหญิง ลมูลพัทตร์, 2558, น. 3; Kahn, 1990 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม, 2557, น. 8-9)

องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ที่ ซอยฟีลี และคณะ (W. Schaufeli et al., 2002, p. 71-92) 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความกระตือรือร้น 2) การทุ่มเท

อุทิส 3) ความจดจ่อใส่ใจ ซึ่งความหมายของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้ (May, 2004; W. Schaufeli et al., 2002; W. B. Schaufeli, & Salanova, M, 2008; อรพินทร์ ชูชม, 2557, น. 3)

ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกถึงการมีพลังในการทำงาน ยึดหยุ่นทางจิตใจสูงในขณะทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามในการทำงาน แม้จะเผชิญอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานในฐานะครู

การทุ่มเทอุทิส หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกเต็มใจ ภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงานขณะปฏิบัติงานในฐานะครู

ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึง ความรู้สึกมุ่งมั่นและเป็นสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน เหมือนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากวิชาชีพในฐานะครู

3.2.1.8 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

ความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่ที่อยู่ในสภาพดีมีความสวยงาม มีปลอดภัย การแบ่งพื้นที่การใช้ประโยชน์จัดวางแผนผังของโรงเรียนได้เหมาะสม ปราศจากสิ่งรบกวนจากพื้นที่รอบข้าง ขนาดห้องเรียนมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียน วัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครู พร้อมใช้งาน ทันสมัย และมีคุณภาพเหมาะสมกับการเรียนการสอน (ฉัตรชัย หวังมีจงมี, 2560, น. 9-10; วัชรินทร์ ล้ออุทัย, 2554, น. 7)

3.2.2 ตัวแปรปัจจัยกลุ่ม

3.2.2.1 กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ

กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (เมธัส วันแฉลေး, 2550; วัชรินทร์ ล้ออุทัย, 2554; สุรเดช อนันตสวัสดิ์, 2554; อนันต์ แยมเยื่อน, 2559; ฉัตรชัย หวังมีจงมี, 2560; มักตา จะปะภียา, 2561) การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย (สุนีย์ เจริญภูมิการกิจ, 2551; ดิณห์ ศุภสมุท, 2558; อนันต์ แยมเยื่อน, 2559; จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์และคณะ, 2560) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (รัตมี เลิศอารมณ, 2549; สุรเดช อนันตสวัสดิ์, 2554; จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์, 2556; บรรพต ฐ์เจนทร์, 2557; มักตา จะปะภียา, 2561; รัตนา เหลืองงาม, 2562) และการรับนโยบาย (มักตา จะปะภียา, 2561)

3.2.2.2 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน (ไฝ่สัมฤทธิ์) (สุนีย์ เจริญภูมิการกิจ, 2551; เบญจวรรณ อินต๊ะวงค์, 2553; วัชรินทร์ ล้ออุทัย, 2554; สุรเดช

อนันตสวัสดิ์, 2554; ดุจเดือน พันธุมนาวิน, 2558; ดิณฑ์ ศุภสมุทธร, 2558; ภัทรีทิพา เพ็ริยวพาณิชย์, 2559; อนันต์ แยมเยื่อน, 2559; กรุณา โกชาวี, 2560; จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์และคณะ, 2560; กฤษณะโชติ บัวหล้า, 2561; มัทตา จะปะภิยา, 2561; นิษรา พรสุริวงษ์และนิตยา สุขเสรีทรัพย์, 2564) และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์, 2553; ดุจเดือน พันธุมนาวิน, 2558; ดิณฑ์ ศุภสมุทธร, 2558; ภัทรีทิพา เพ็ริยวพาณิชย์, 2559; อนันต์ แยมเยื่อน, 2559; กรุณา โกชาวี, 2560; กฤษณะโชติ บัวหล้า, 2561; นิษรา พรสุริวงษ์และนิตยา สุขเสรีทรัพย์, 2564; วสพร บุญสุขและคณะ, 2564)

3.2.2.3 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพครู (วัชรินทร์ ล้ออุทัย, 2554; กรุณา โกชาวี, 2560; จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์และคณะ, 2560; ฉัตรชัย หวังมีจมี, 2560) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (กรุณา โกชาวี, 2560)

ทั้งนี้เพื่อเป็นการกำหนดอิทธิพลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู โดยคาดว่าปัจจัยกลุ่มสถานการณ์ และปัจจัยกลุ่มจิตลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมไปยังสมรรถนะครู โดยผ่านปัจจัยกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ การวิจัยอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุของโมเดล จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ และยังสามารถตรวจสอบถึงสาเหตุการเกิดสมรรถนะครูที่ศึกษาได้ชัดเจนขึ้น

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

เมธัส วันแฉาะ (2550, น. 88-101) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ผู้นำด้านองค์กรทางการศึกษา ผู้นำทางด้านศาสนาอิสลาม ซึ่งใช้ในการสัมภาษณ์และครูสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษา รวม 178 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 4 ข้อ และแบบสอบถาม จำนวน 141 ข้อ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ในหน่วยงานและการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม

วิไลวรรณ จันทิพย์ (2552, น. 81-82) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครู ตรวจสอบความสอดคล้องรูปแบบความสัมพันธ์

โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูฯ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลรวม อิทธิพลทางอ้อม ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูฯ คือปัจจัยจูงใจและปัจจัย คำจูง ซึ่งปัจจัยจูงใจวัดจากความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยคำจูงได้จาก นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ และสภาพการทำงาน 2) รูปแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของครูผู้สอน และมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนสมรรถนะของครูฯ ได้ร้อยละ 48 สามารถ อธิบายความแปรปรวนสมรรถนะหลัก ได้ร้อยละ 83 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของ สมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 72

สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554, น. 128-133) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุและผล ของสมรรถนะของครูสังกัด สพฐ. มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของครูสังกัด สพฐ. 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัด สพฐ. ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิง สาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สพฐ. ระหว่างครูระดับประถมศึกษากับครูระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัด สพฐ. จำนวน 694 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์อิทธิพล และการ วิเคราะห์กลุ่มพหุ ผลการวิจัยคือ 1) ครูสังกัด สพฐ. มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และครูที่มีอายุ แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) โมเดลเชิงสาเหตุและผล ของสมรรถนะของครูสังกัด สพฐ. ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิ พทางตรงต่อสมรรถนะของครูมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านองค์กร ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความ แปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะของครูได้ร้อยละ 53 และ 3) โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะ ของครูระหว่างกลุ่มครูประถมศึกษาและกลุ่มครูมัธยมศึกษาสังกัด สพฐ. มีความไม่แปรเปลี่ยนของ รูปแบบโมเดลแต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์

Chang, Yeh, Chen, and Hsiao (2011, pp. 165-173) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมของครูประเทศไต้หวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบอิทธิพลของความเป็นอิสระในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างกลุ่มครู การเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครู

265 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ความอิสระในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างกลุ่มครู การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรม ความเป็นอิสระในการทำงานและการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมของครูสูงขึ้น

ยุวรี ผลพันธิน (2559, น. 311-322) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู 2) พัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของครู 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของครู ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. จำนวน 934 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 ท่าน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครูจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการชั้นเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ผลการวิเคราะห์ความตรง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 69.1 และ 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครูสูงที่สุด ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน รองลงมาคือความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปรพฤติกรรมการนำแบบให้พลังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยส่งผ่านความเชื่อในประสิทธิภาพของตน และความยึดมั่นผูกพันในงาน และความเชื่อในประสิทธิภาพของตนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

Arifin (2015) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสมรรถนะ แรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะ แรงจูงใจและความสามารถขององค์กรที่มีต่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของครูมัธยมในเมืองจายาปุระปาแว ประเทศอินโดนีเซีย การศึกษาคือดำเนินการโดยผู้ตอบแบบสอบถาม 117 คนจากครู 346 คนโดยใช้

แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ SEM ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะและวัฒนธรรมองค์กรมีผลในเชิงบวกและความพึงพอใจในงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญ ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในเชิงบวกและมีนัยสำคัญ ความพึงพอใจแต่ไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู สมรรถนะและความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของครูในเชิงบวกและมีนัยสำคัญในความเป็นจริงวัฒนธรรมองค์กรก็มีแต่เชิงบวกผลกระทบเล็กน้อยต่อความพึงพอใจในงาน

Shimazu et al. (2012) ได้ศึกษาเรื่อง คนทำงานหนักและความยืดหยุ่นผูกพันในงานทำนายความเป็นอยู่และประสิทธิภาพของพนักงานในทิศทางตรงกันข้ามหรือไม่? การศึกษานี้ศึกษาความแตกต่างระหว่างการทำงานหนักและความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระยะยาว (ช่วงการวัด 7 เดือน) กับความเป็นอยู่ที่ดี และกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาวญี่ปุ่นจำนวน 1,967 คนจากหลากหลายอาชีพ ผลแสดงให้เห็นว่าการออกกำลังกายและความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและอ่อนแอ นอกจากนี้การออกกำลังกายยังเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของสุขภาพที่ไม่ดีและความพึงพอใจในชีวิตที่ลดลง ในทางตรงกันข้ามความยืดหยุ่นผูกพันในงานเกี่ยวข้องกับการลดลงของสุขภาพที่ไม่ดีและการเพิ่มขึ้นของทั้งสองอย่าง ความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่าการทำงานและความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นแนวคิดสองประเภทที่แตกต่างกันซึ่งเกี่ยวข้องกับการเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงาน

วัชรินทร์ ล้ออุทัย (2554, น. 73-74) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กทม. จำนวน 405 คน เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย แบบประเมินสมรรถนะครู แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพแสดงตัว แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู แบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถาม สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว ผลการวิจัยพบว่า 1. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยระหว่าง

ตัวแปรปัจจัยกับสมรรถนะครู มีค่าวิลด์แลมดา เท่ากับ .449 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับตัวแปรตาม สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน มีค่า .508 และ .564 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และมีค่าความแปรผันร่วมกัน 24.10% และ 30.30% ตามลำดับ 2. คำนวณน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในแต่ละด้าน พบว่า 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน อายุ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2.2 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพแสดงตัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเจตคติต่อวิชาชีพครู สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560, น. 181-184) ศึกษาเรื่อง การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุ สมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในศตวรรษที่ 21: การวิเคราะห์กลุ่มพหุ การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะของครูฯ 2) พัฒนาแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของครูฯ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของครูฯ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะของครูฯ ที่สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวัดสมรรถนะของครูฯ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณธรรมและจรรยาบรรณครู 2) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3) ผู้นำเชิงวิชาการ 4) ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี 7) การเสริมสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน 8) การดูแลช่วยเหลือนักเรียน 9) การสื่อสารแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะของครูฯ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ 2.1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม โดยการสนับสนุนทางสังคมอธิบายความแปรปรวนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้ร้อยละ

ละ 94 2.2) ความเครียด ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม โดยการสนับสนุนทางสังคมอธิบายความแปรปรวนของความเครียดได้ ร้อยละ 55 2.3) เจตคติต่อวิชาชีพครู ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนทางสังคม โดยการสนับสนุนทางสังคมอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อวิชาชีพครูได้ ร้อยละ 73 2.4) สมรรถนะครูฯ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากบุคลิกภาพ สัมพันธภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การสนับสนุนทางสังคม เจตคติต่อวิชาชีพครู และประสบการณ์ รับอิทธิพลทางอ้อมจากการสนับสนุนทางสังคมผ่านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การสนับสนุนทางสังคม และเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยบุคลิกภาพ สัมพันธภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การสนับสนุนทางสังคม เจตคติต่อวิชาชีพครู และประสบการณ์ อธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะครูฯ ได้ร้อยละ 43

จิตตรี จิตแจ่ม และจิตเจริญ ศรขวัญ (2562, น. 23-36) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ 2) เพื่อศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะครุศาสตร์ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 4 และกำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติต่อวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนรู้วิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสถานภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะความเป็นครู และด้านความคาดหวังต่อวิชาชีพครู ตามลำดับ 2) รูปแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ พบว่า ตัวแปรบรรพชาภาค การเรียนการสอน ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรการปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และตัวแปรการเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคคลที่ประกอบอาชีพครู เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญมีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ และอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้ร้อยละ 69 และผลการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติ

ต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อรพินทร์ ชูชม (2557, น. 53-54) ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู มีจุดมุ่งหมายที่จะตรวจสอบรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู รูปแบบนี้เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานจะได้รับอิทธิพลจากทรัพยากรบุคคลทรัพยากรงาน และความกดดันจากงาน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 417 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดตัวแปรเชิงสาเหตุและผลของยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จาก จริง ค่อนข้างจริง ไม่น่าใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริงโดยแบบวัดมีคุณภาพความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ วิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูที่เป็นทางเลือกที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) ทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรมสัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) ส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร) กล่าวคือความยึดมั่นผูกพันในงานมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรบุคคล-งานกับพฤติกรรมการทำงาน ผลการวิจัยยังพบว่าความกดดันจากงาน (ภาระงาน บรรยากาศการทำงานที่ควบคุม ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความต้องการจากงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ) ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 70.9 และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 60.2 ผลการวิจัยยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครูของครูชายมีค่ามากกว่าครูหญิง

ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะครู

4.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

จากงานวิจัยการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครู : การทบทวนทางทฤษฎี ของ Postholm (2012, p. 408) กล่าวไว้ว่า อภิปัญญามีจุดเริ่มต้นในกระบวนทัศน์ทางปัญญาโดย Flavell ในปี 1979 และเมื่อครูพัฒนาทัศนคติแบบอภิปัญญา โดย Jackson ในปี 1974 โดยพวกเขาจะให้ความตระหนักถึงการปฏิบัติของตนเอง ครูมีปฏิสัมพันธ์และสร้างความรู้และเรียนรู้ร่วมกันกับนักเรียนระหว่างทำกิจกรรมในห้องเรียน ด้วยวิธีนี้อภิปัญญา metacognition และการพัฒนาทัศนคติเชิงอภิปัญญา metacognitive เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้ยังอยู่ในกรอบอ้างอิงคอนสตรัคติวิสต์ constructivist paradigm ซึ่งเป็นการกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีทั้งสองคือ metacognition และ constructivist ผู้วิจัยจึงศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนการสร้างข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะครูฯ ในงานวิจัยครั้งนี้

Flavell, 1979 อ้างถึงในกิไลสร อาศัย และชาญณรงค์ เชียงราช (2556, น. 28) กล่าวว่า อภิปัญญา (Metacognition) ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับอภิปัญญาและประสบการณ์หรือการจัดระเบียบอภิปัญญา ความรู้ทางอภิปัญญา หมายถึงความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับกระบวนการทางความคิด ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถใช้ควบคุมกระบวนการทางความคิด ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับตัวแปรด้านบุคคล ด้านกิจกรรม การเรียนการสอนและด้านยุทธศาสตร์ ส่วนประสบการณ์อภิปัญญา หมายถึง การใช้ยุทธศาสตร์อภิปัญญาหรือการจัดระเบียบอภิปัญญา ความรู้เชิงอภิปัญญา (Metacognition) เป็นการควบคุมหรือการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการเชิงรู้ของตนเอง รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรเชิงรู้ที่มีอยู่ในขณะที่ทำกิจกรรมเชิงรู้ (cognitive activity) และระหว่างกระบวนการแก้ปัญหา (problem solving) และในขณะที่ทำกิจกรรมการแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น แล้วเราสามารถควบคุมและประเมินความก้าวหน้าของสถานการณ์ ความรู้เชิงอภิปัญญา (Metacognition) หมายถึง การตระหนักรู้เกี่ยวกับความรู้และความสามารถ ของตนเอง และการใช้ความเข้าใจดังกล่าวในการจัดกระบวนการคิด การทำงานด้วยกลวิธี (Strategies) ต่าง ๆ อันจะช่วยให้การเรียนรู้และงานที่ทำประสบผลสำเร็จตามต้องการ

ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการสร้างความรู้ มีพัฒนาการมาจากปรัชญาปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ที่นำโดย James และ Dewey ในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 และการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เกี่ยวกับวิธีการหาความรู้ในปรัชญาวิทยาศาสตร์ (Philosophy of science) ที่นำโดย Popper และ Feyerabend ในครึ่งหลังของคริสต์ศตวรรษที่ 20 จากการบุกเบิกของนักจิตวิทยาคนสำคัญ ๆ เช่น เพียเจต์ (Piaget) ออซูเบล (Ausubel) และเคลลี (Kelly) และพัฒนาต่อมาโดยมีนักการศึกษากลุ่มคอนสตรัคติวิสต์ เช่น

ไทรเวอร์ (Driver) เบล (Bell) คามี (Kamil) นอดดิงส์ (Noddings) วอน เกลเซอร์สเฟลด์ (Von Glaserfeld) เฮนเดอร์สัน (Henderson) และอันเดอร์ฮิลล์ (Underhill) เป็นต้น (ไพจิตร สะดวกการ, 2543)

ทฤษฎีการเรียนรู้คอนสตรัคติวิสต์ เจื้อนไขการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) สรุปได้ดังนี้ (วัฒนาพร กระจับทุกซ์, 2541)

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการลงมือกระทำ (Active Process) ที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล

2. ความรู้ต่าง ๆ จะถูกสร้างขึ้นด้วยตัวของผู้เรียนเอง

จากความหมายของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ หรือแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ของนักการศึกษาหลายท่าน สรุปเป็นสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ความรู้ของบุคคลใด คือ โครงสร้างทางปัญญาของบุคคลนั้นที่สร้างขึ้นจากประสบการณ์ในการคลี่คลายสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและสามารถนำไปใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาหรืออธิบายสถานการณ์อื่น ๆ ได้

2. นักเรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยวิธีการที่ต่าง ๆ กัน โดยอาศัยประสบการณ์และโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิม ความสนใจและแรงจูงใจภายในตนเองเป็นจุดเริ่มต้น

3. ครูมีหน้าที่จัดการให้นักเรียนได้ปรับขยายโครงสร้างทางปัญญาของนักเรียนเอง ภายใต้ข้อสมมติฐานต่อไปนี้

3.1 สถานการณ์ที่เป็นปัญหาและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมก่อให้เกิดความขัดแย้ง ทางปัญญา

3.2 ความขัดแย้งทางปัญญาเป็นแรงจูงใจภายในให้เกิดกิจกรรมการไตร่ตรอง เพื่อขจัดความขัดแย้งนั้น Dewey ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะการไตร่ตรอง (Reflection) เป็นการพิจารณาอย่างรอบคอบ กิจกรรมการไตร่ตรองจะเริ่มต้นด้วยสถานการณ์ที่เป็นปัญหา นำสงสัย ยุ่งยาก เรียกว่า สถานการณ์ก่อนไตร่ตรอง และจบลงด้วยความชัดเจนที่สามารถอธิบายสถานการณ์ดังกล่าว สามารถแก้ปัญหาได้ ตลอดจนได้เรียนรู้และพึงพอใจกับผลที่ได้รับ

3.3 การไตร่ตรองบนฐานแห่งประสบการณ์และโครงสร้างทางปัญญาที่มีอยู่เดิมภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกระตุ้นให้มีการสร้างโครงสร้างใหม่ทางปัญญา

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สรุปได้ว่า คอนสตรัคติวิสต์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความรู้และการเรียนรู้ โดยมีรากฐานมาจากปรัชญาจิตวิทยาและมานุษยวิทยา ซึ่งเชื่อว่าความรู้เป็นสิ่งที่บุคคลสร้างขึ้นและบุคคลจะเรียนรู้ได้โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อม

ต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์เดิมและโครงสร้างทางปัญญา เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ เชกเช่นเดียวกับการพัฒนาสมรรถนะครูในงานวิจัยครั้งนี้ หากได้ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูแล้ว จะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองไปตามลักษณะที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

4.2 รูปแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้ พิติน แดงจวง (2554) ได้เสนอไว้มีรูปแบบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน (Competencies for ESD teachers) ของ 9 ประเทศในยุโรป ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดย การสังเกตชั้นเรียน ซึ่งมี 3 แบบคือ 1) สังเกตโดยเพื่อนร่วมงาน 2) สังเกตโดยพี่เลี้ยง และ 3) สังเกตโดยฝ่ายบริหาร

เนื่องจากครูสามารถมีโอกาสพัฒนาโดยผ่านเพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยงหรือฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต ครูจะได้รับผลประโยชน์จากการสังเกตและถูกสังเกต รูปแบบการสังเกตห้องเรียนมี 3 ชั้น คือ 1. ชั้นการเตรียมประเด็นอภิปราย 2. ชั้นการสังเกต และ 3. ชั้นการอภิปรายหลังการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. รูปแบบการพัฒนาโดยใช้วีดีทัศน์ โดยใช้กล้องจับภาพเคลื่อนไหวภายในห้องเรียน วิธีนี้จะช่วยให้คุณเห็นภาพตนเองและปฏิกิริยาของนักเรียน ขณะจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดตระหนักเกิดแรงจูงใจในตนเองและพัฒนาตัวเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

พชรวิทย์ จันทรศิริศิริ (2554) อธิบายว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบวิธีการ การฝึกอบรมเป็นแนวทางที่องค์กรต่าง ๆ เลือกใช้อย่างกว้างขวาง และพิจารณาตามความเหมาะสมของกลุ่มผู้รับการพัฒนาลดลดจนวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเนื้อหา ช่วงเวลาในการพัฒนาและอื่น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538) ได้กล่าวถึง รูปแบบและการดำเนินการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา ในแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ว่ารูปแบบการพัฒนาครู มี 6 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามวิชา เป็นความรู้พื้นฐาน และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามต้องการ สนใจ และการปฏิบัติงานของครู นอกจากนั้นมีการจัดสื่อทางไกลให้รูปแบบต่าง ๆ
2. การฝึกอบรม ให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงาน ตามความต้องการของครูและต้นสังกัด

ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การบรรยาย การสัมมนา การสาธิต การแสดงบทบาท สถานการณ์จำลอง

3. การศึกษาดูงาน

มุ่งเน้นเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่

4. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมทุกระดับ ให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น ทั้งในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสาขาต่าง ๆ ที่จะพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษา และนักบริหาร

5. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ โดยสอดคล้องกับความสนใจ และการปฏิบัติงานหน้าที่ครู เช่น การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมสมาคมวิชาชีพ การเผยแพร่นำเสนอผลงานวิชาการ

การพัฒนาวิชาชีพมีรูปแบบหลายอย่าง (Seyfarth, 1999 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2. เครือข่ายของครู มีลักษณะสำคัญดังนี้

ก. เน้นเนื้อหาวิชา วิธีการสอน และวิธีปฏิรูปสถานศึกษา

ข. มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ประชุมปฏิบัติการ สัมมนา

ค. มีโอกาสเข้าใกล้หรือสัมผัสปัญหาการเรียนการสอนมากกว่าการฟังผู้บรรยาย

ง. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่ายหรือภายในโรงเรียน

โดยให้ครูได้ตั้งคำถามและร่วมกันแก้ปัญหา อาจให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากันหรือใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล

3. การเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ในการพัฒนาบุคลากร อาจประกอบด้วย มหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ เชื่อมโยงด้วยอินเทอร์เน็ตและอีเมล

นอกจากนี้ (Guskey, 2000, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ได้เสนอรูปแบบพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ 1. การฝึกอบรม 2. การสังเกต 3. การมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา 4. วิจัยปฏิบัติการ 5. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล มีขั้นตอนดังนี้

- 1) ระบุความสนใจ/ความต้องการของตน 2) พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการ/สนใจ 3) จัด

กิจกรรมการเรียนรู้ 4) ประเมินว่าการเรียนรู้ที่บรรลุความต้องการ/สนใจหรือไม่ 6. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

นอกจากนี้ วิธีการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน จากการศึกษางานวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาครู โดยโรงเรียนเป็นฐานที่ได้รับความนิยมและเกิดผลสำเร็จในการพัฒนาครู มีดังนี้ (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560; พิภูล เอกวรารังกูร และคณะ, 2556; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538; Seyfarth, 1999)

1. การพัฒนาเป็นรายบุคคล

1.1 โปรแกรมพี่เลี้ยง

1.2 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)

1.3 วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

1.4 โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

1.5 การฝึกทำหน้าที่แทน (Work Shadowing)

1.6 การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม

2.1 การฝึกอบรม (Training)

2.2 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

2.3 การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

รวมถึงรูปแบบการพัฒนาครูประจำการ (In-Service Training) เป็นการพัฒนาครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูน ทบทวนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน มักจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) และการฝึกอบรมนอกรงาน (Off-the-job training) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

1. การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training หรือ OJT) มีลักษณะสำคัญเป็นการสอนงานที่ต้องให้ผู้เข้ารับการสอนงานได้รับประสบการณ์ตรง จากงานจริงในสถานการณ์จริง โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การวางแผนอย่างเป็นระบบ และมีผู้รับผิดชอบให้การสอนงานหรือพี่เลี้ยง (บุญยฤทธิ ปิยะศรี, 2556)

วิธีการฝึกอบรมในงาน (บุญยฤทธิ ปิยะศรี, 2556) ได้ยกตัวอย่าง ซึ่งสามารถนำกิจกรรมบริหารมาช่วยในการดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น

1) การสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ (Transfer)

- 2) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
 - 3) การเตรียมตัวแทน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
 - 4) การให้รักษาการแทน (Acting)
 - 5) การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)
 - 6) การให้ร่วมในคณะทำงาน (Working Group)
 - 7) การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
 - 8) การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
 - 9) การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมของพนักงาน (Employee's Group Activity)
 - 10) การให้คำปรึกษา (Counseling)
 - 11) การจัดให้มีเพื่อนผู้มีประสบการณ์ร่วมทำงาน (Buddy)
 - 12) การนำไปสังเกตการณ์ (Observation)
 - 13) การส่งเอกสารให้สรุปทำรายงานเสนอ (Reading and Presentation)
 - 14) การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ (Book Review)
 - 15) การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน (Reading Assignment)
2. การฝึกอบรมนอกที่ทำการ (Off-the-job Training) (ไพโรจน์ เนียมมณี, 2554; วิโรจน์ ลักษณะอดิสร, 2550; ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ, 2545)

การฝึกอบรมแบบ Off-the-job training โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไปประยุกต์ใช้ในงานของตน และต้องหยุดพักการปฏิบัติงานภายในองค์กรจนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

วิธีการอบรมแบบนอกที่ทำการ (Dessler, 2011) กล่าวถึงการพัฒนาคนนอกจากการปฏิบัติงาน (Off-the-job training) ว่ามีทั้งหมด 4 วิธี คือ

1. การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน
2. การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training)
3. การศึกษาดูงาน
4. การศึกษาต่อ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู พบในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่า กิจกรรมและวิธีการพัฒนาครู หลักสูตรการพัฒนาครูต้องมีความต้องการจำเป็นอย่างจริงจัง เพื่อให้เลือกได้ตามความต้องการ ให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ แนวทางการพัฒนาครู ต้องยึดภาระงาน มาตรฐาน และ

จรรยาบรรณวิชาชีพ รูปแบบการพัฒนาควรใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยพบวิธีที่ใช้ได้แก่ การพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) การชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) PLC การศึกษาด้วยตนเอง เช่น ศึกษาจากบทเรียน Online และสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ รวมถึงวิธีการนิเทศภายใน การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดอบรม เครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครู การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) สถานการณ์จำลอง (Simulation) ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ส่งเสริมให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น เป็นต้น

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของครู ทั้งงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ มีงานวิจัยดังต่อไปนี้

ธัญญลักษณ์ เวชกามา (2562, น. 188-189) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบการสอนภาษาอังกฤษ 2) การสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูด้านการสอนภาษาอังกฤษ และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการสอนภาษาอังกฤษ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพการก่อการร้ายการศึกษาภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่าง 382 คน โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและการวิจัยเชิงลึก ศูนย์การเรียนรู้การสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยการเลือกรูปแบบพิเศษ 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาคเหนือตอนล่างเป็นการร่างรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนและนำไปใช้จริงในสถานศึกษาและระยะเวลา 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 20 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และลงประชามติ โดยขอเสนอผลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูด้านการสอนภาษาอังกฤษ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูการสอนภาษาอังกฤษ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านความรู้ ด้านทักษะและคุณลักษณะ

มี 3 องค์ประกอบ 1) การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 2) การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อนำไปใช้จริงมีผลการประเมินการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

ลักษณะ สายบุตร (2561, น. 46) ศึกษาเรื่อง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ และ 3) เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี - ระยอง) ที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ด้านทักษะการสอนมาก ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 38 ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ คือตัวแปรความรู้ในการปฏิบัติงาน โมเดลแนวทางการแก้ปัญหาคือความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 21 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์มี 3 อย่างคือ การศึกษาดูงาน รองลงมา คือการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทางวิชาการและผลการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ พบว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองกระทบไปถึงวิธีการอื่น ๆ ได้มากที่สุด

วิไลวรรณ สุขป้อม (2561, น. 68-76) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัด สพป.ศรีสะเกษ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่คือครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สพป.ศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 306 ราย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพสมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัด สพป.ศรีสะเกษ เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี และที่ด้านการเลือกใช้ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนา สมรรถนะครูด้านการ

ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านการเลือกใช้ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษา สังกัด สพป.พิษณุโลกเขต 3 พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ด้านการเลือกใช้ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ควรมีการจัดทำสื่อหรือจัดอบรมให้ครูได้รู้จัก นวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ แล้ววิเคราะห์ให้ผู้เรียนว่าอยู่ในระดับใดจะได้ทำการออกแบบนวัตกรรมให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีสำหรับผู้เรียน 2) แนวทางการพัฒนาในการสร้างทักษะความชำนาญ ด้านการเลือกใช้ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ควรจัดอบรมความรู้ให้ครูมีทักษะ การวางแผน หรือมีโครงการรองรับการจัดทำ แล้วปรับปรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยบูรณาการการเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับตัวชี้วัด ความสามารถของผู้เรียนในรูปแบบโครงงาน 3) แนวทางการพัฒนาปลูกฝังเจตคติด้านการเลือกใช้ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ควรใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ เห็นความสำคัญในการพัฒนาหาวิธีการเลือกใช้สื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน รวมกลุ่ม เครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูด้วยกันออกแบบนวัตกรรมเพื่อใช้ทำสื่อการสอน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, น. 214-222) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคลังข้อสอบเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิด ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง และคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 2) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 3) พัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 และข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) แบบ Exploratory Sequential Design ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า รูปแบบการพัฒนาที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความประสงค์สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ การพัฒนาแบบนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job training) การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) และการศึกษาดูด้วยตนเองรวมกัน รองลงมาคือการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) เช่น การชี้แนะ (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) PLC และโดยการศึกษาด้วยตนเอง เช่น ศึกษาจากบทเรียน Online และสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ ตามลำดับ

กนิน แลวงคินิล (2560, น. 153-162) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาคูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัด สพม. เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาคูโดยโรงเรียนเป็นฐานและ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัด สพม. เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาคูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัด สพม. เขต 2 จำนวน 46 โรงเรียน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และครูผู้ช่วย จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูตามแนวคิดการพัฒนาคูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชน โดยวิธีโปรแกรมโค้ช 2) ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษา โดยวิธีโปรแกรมโค้ช 3) ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนเป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และ 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยวิธีสถานการณ์จำลอง

พัชรี โพธิ์แก้ว (2560, น. 81) ศึกษาเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สังกัด สพม.บุรีรัมย์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิเคราะห์ รองลงมาคือ ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสังเคราะห์ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความเห็นกับสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิเคราะห์และด้านการสังเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ

ครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันเมื่อพิจารณาพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อการปฏิบัติให้ชัดเจน มีการสรุปข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนรอบด้าน สนับสนุนครูในการวิเคราะห์ผู้เรียน เพราะเป็นการเก็บข้อมูลนักเรียนเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ จัดอบรมให้ครูเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ให้ความสำคัญในการติดตามผลการแก้ปัญหา จัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย และให้คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองผู้เรียน ร่วมวิเคราะห์ผู้เรียน ตามลำดับ

วรรณภา สิงห์ทอง และนางลักษณ ใจฉลาด (2560, น. 118) ศึกษาเรื่อง การศึกษา สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัด สพป. สุโขทัย เขต 1 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัด สพป. สุโขทัย เขต 1 ประจำสายงาน 6 สมรรถนะดังนี้ 2.1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน 2.3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู 2.6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน ครู จำนวน 283 คน รวม 310 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัด สพป. สุโขทัย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัด สพป. สุโขทัย เขต 1 โดยนำข้อมูลสภาพสมรรถนะครูข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายด้านทุกสมรรถนะ นำมาหาแนวทางการพัฒนาประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังนี้ 2.1) สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการฝึกอบรมครูเพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลผู้เรียน 2.2) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน ครูต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยโดยการจัดทัศนศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม 2.3) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน จัดการฝึกอบรมให้ครูมีความรู้ในการนำข้อมูลของผู้เรียนมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน

2.4) สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ต้องพัฒนาทักษะครูในการใช้เครื่องมือทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล หาแนวทางแก้ไขปัญหาและการสรุปผลการวิจัย

2.5) สมรรถนะภาวะผู้นำครูครูต้องรู้จักใช้เทคนิค และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยครูจัดโครงการครูพบผู้ปกครองเชิงวิทยากรท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาในท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา

แสงเพชร แสงจันทร์ (2560, น. 46-49) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงรายและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 219 คน ผู้ศึกษาได้ศึกษาเนื้อหา 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำ และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงราย ทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้ 2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง 2.1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาต่าง ๆ รวมไปถึงพัฒนาคนในองค์กรและควรส่งเสริมครูให้เข้าร่วมอบรมหรือเข้าร่วมสมาชิกในกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจในกลุ่มครูอาชีวศึกษาหรือสถานประกอบการและครูควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะภาษาต่างประเทศ 2.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2.1 ควรจัดให้มีการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศและความต้องการของแรงงานในสถานประกอบการ ควรจัดหลักสูตรให้ผู้เรียนได้เน้นการฝึกประกอบธุรกิจตั้งแต่วัยเรียน กระตุ้นความสนใจต่อการประกอบธุรกิจ เป็นแนวทางในการหารายได้ตั้งแต่วัยเรียน ควรเสริมแรงจูงใจในการศึกษาด้านทักษะที่สอน ส่งเสริมให้ครูจัดทำชุดการเรียนให้มากขึ้น มุ่งเน้นหลักสูตรที่สนองตอบต่อความต้องการของสถานประกอบการในท้องถิ่นและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาด้านภาษาแทรกลงในสาขาวิชาต่าง ๆ 2.3 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.3.1 ควรเน้นการพัฒนาด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่จะสามารถนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เกิดประโยชน์และต่อยอดให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถใช้ประโยชน์หรือจำหน่ายได้จริง ควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม

กับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและเข้าใจในการทำวิจัยให้มากขึ้น โดยจัดหาทุนวิจัย สำหรับนักศึกษาที่สนใจในการทำวิจัย 2.4 ด้านภาวะผู้นำ 2.4.1 ควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรม เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นผลต่อเนื่องไปยังผู้เรียน ให้เป็นผู้เรียนที่ดี มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้ครูและ บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง ตามสาขาวิชาที่สอน และก่อตั้งชมรมวิชาชีพครูในแต่ละสาขาวิชา และส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการให้มากขึ้น ต้นสังกัดควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ครู กระตุ้นให้ ครูมีกล้าแสดงออกและการนำเสนออย่างมีเหตุผล 2.5 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2.5.1 สถานศึกษา ควรร่วมมือกับสถานประกอบการใน ชุมชน โดยการส่งบุคลากรร่วมจัดทำหลักสูตรการเรียนร่วมกันและมีการแลกเปลี่ยนร่วมกันและมี การเข้าถึงชุมชนผ่านการลงปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครูอาชีวศึกษา เช่น โครงการ Fixit Center และ ให้ครูเข้ารับการฝึกประสบการณ์กับสถานประกอบการในชุมชน รวมทั้งการระดมทรัพยากร ความรู้ วัสดุ ครุภัณฑ์ จากชุมชนมาเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้นได้ และควร มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อเอาอาชีพใหม่ๆ มาสู่ชุมชนเรื่อย ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ ของชุมชนและตลาดแรงงาน

อริสา นพคุณ (2560, น. 134) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความ ต้องการพัฒนาสมรรถนะครู 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู 3) เพื่อประเมินรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะครู 4) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูการวิจัยแบ่งเป็น 4 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะครูมี 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาผู้เรียน การวัด และประเมินผลการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูมีองค์ประกอบ 6 ส่วน ได้แก่ หลักการจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง ของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการพัฒนา และการวัดผลและประเมินผล การพัฒนา ความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3.การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูพบว่า ความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์ของ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก 4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ 1) ครูควรศึกษาด้วยตนเอง 2) ครูควรปลูกตั้ง คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนที่เป็นจุดเน้น ของหลักสูตร 3) ครูควรศึกษาลักษณะของกรวัด และการประเมินผล การสร้างและการหา คุณภาพเครื่องมือ 4) ครูควรศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการ

ศึกษา 5) ครูควรศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามพัฒนาการและศักยภาพของผู้เรียน
6) ครูควรเข้ารับการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

นิทัศน์ หามนตรี (2558, น. 117) ศึกษาเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัด สพป. พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ขั้นศึกษาความถูกต้องตามหลักวิชา 2. ขั้นศึกษาความเหมาะสม และ 3. ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล จำนวน 5 คน 2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาที่เลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล จำนวน 15 คน และ 3. ผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่ามีแนวทางที่สร้างมามี 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาตนเอง 19 ข้อ เช่น กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง และจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ 2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 20 ข้อ เช่น วางแผนส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามเป้าหมายการจัดการศึกษา 3. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการวิจัย จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับงานวิจัย และ 4. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบายแผนงาน/โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของครู จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัด สพป. พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา

กฤษฎา ศรีสุข (2557, น. 120-122) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูสังกัด สพป. พิษณุโลก เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือครู 302 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูภาพรวมสรุปได้ว่า ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครูดังนี้ 1) ความรู้

ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน 2) การทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน 4) การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และในรายด้านสรุปได้ว่า ด้านที่ 1 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครูดังนี้ จัดอบรม ศึกษาดูงานสร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางอย่างชัดเจน 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม 3) การนนำหลักสูตรแกนกลางไปสู่การปฏิบัติจริง ด้านที่ 2 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครูดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ผู้จักแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง 3) พัฒนาวิชาการและส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4) พัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกให้เกิดความเป็นผู้นำ ด้านที่ 3 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครูดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันในชั้นเรียน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียนร่วมกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ด้านที่ 4 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครูดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) การติดตาม ประเมินผล จากผู้บังคับบัญชาในการจัดการเรียนรู้โดยโครงการ ด้านที่ 5 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครูดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนงานโครงการร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรที่เกี่ยวข้อง 2) การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนท้องถิ่น 3) การจัดการเรียนการสอนโดยผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้ของนักเรียน

ธวัช กงเติม (2554, น. 48-49) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครู 2) สร้างแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครู 3) กำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะครูต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างคือครูสังกัด สพป. เพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 322 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัด สพป. เพชรบูรณ์เขต 2 มี 29 แนวทาง ดังนี้ 2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง 6 แนวทาง 2.2 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4 แนวทาง 2.3 ด้าน สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5 แนวทาง 2.4 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 8 แนวทาง 2.5 ด้านภาวะผู้นำ 6 แนวทาง

Hasibuan (2013, p. 91-101) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยีไอซีที (การศึกษาของครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในปาดังซีเตมปวน สุมาตราเหนือ) เพื่อแก้ไขจุดอ่อนของสถานะปัจจุบันของสมรรถนะทางวิชาชีพครู

โรงเรียนมัธยมในป่าดงซีเดมปวน มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) การศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการโดยใช้การวิจัยและพัฒนา (R & D) ใช้โรงเรียนมัธยมสองแห่งเป็นแบบทดสอบนำร่อง เพื่อพิจารณาผลของ ICT ต่อการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า (1) ไม่มีผู้เชี่ยวชาญในป่าดงซีเดมปวน ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การเรียนการสอน และทักษะเพียงพอในการใช้ไอซีที (2) ความพยายามหลายอย่างซึ่งที่กรมการศึกษาท้องถิ่นจัดขึ้น เช่น การทำสัมมนาการศึกษา การประชุมครูมืออาชีพ ระหว่างอาจารย์ประจำวิชา (MGMP) และอาจารย์ใหญ่ (MKKS) การฝึกอบรมการเขียนเอกสารทางวิทยาศาสตร์ (KTI) และคำแนะนำทางเทคนิค (BIMTEK) เป็นในวงแคบ (3) ครูขาดแรงจูงใจในการใช้ไอซีที (4) การใช้รูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยใช้ ICT กับครูโรงเรียนมัธยมสามารถปรับปรุงสมรรถนะทางวิชาชีพของพวกเขาได้ และ (5) การดำเนินการอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพโดยใช้ไอซีทีในป่าดงซีเดมปวน กล่าวว่าพวกเขาเห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นว่ามีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะจะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

Perera-Diltz and Mason (2012, p. 1-34) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจด้านกระบวนการนิเทศการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาใน 4 รูปแบบ คือการนิเทศโดยผู้บริหาร การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศผ่านสื่อเทคโนโลยี (Technology Mediated Supervision) พบว่า การนิเทศมีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะครูจากการสำรวจครูผู้สอนระดับชาติ ทั้งสิ้น 1,557 คน พบว่า ผู้นิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการนิเทศเพียง ร้อยละ 41.10 ในจำนวนนี้พบว่ามีเพียงร้อยละ 10.30 ของผู้ทำการนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถนิเทศได้เป็นรายสัปดาห์ ในขณะที่ครูได้รับกระบวนการนิเทศแบบอื่น ๆ ถึงร้อยละ 89.00 ผู้อำนวยการโรงเรียนดำเนินการนิเทศครูด้วยตนเองถึงร้อยละ 62.80 และประมาณร้อยละ 32.00 มีการพัฒนาสมรรถนะควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพครูด้านอื่น ๆ (Mental Health Professionals) และพบว่ามีเพียงร้อยละ 5.10 เท่านั้นที่ผู้นิเทศได้ใช้กระบวนการนิเทศผ่านสื่อเทคโนโลยี

Vogt and Rogalla (2009, p. 1051-1060) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการสอนแบบปรับตัวผ่านการโค้ช พบว่า โครงการวิจัยสมรรถนะในการสอนแบบ Adaptive พยายามที่จะสร้างแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการปรับการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน และเพื่อทดสอบเชิงประจักษ์ภายในสาขาการสอนวิทยาศาสตร์ในระดับที่สามารถเสริมสมรรถนะในการสอนแบบปรับตัวได้ ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 32 คน

มีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการสอนแบบปรับตัวตามการสอนที่เน้นเนื้อหาขณะที่ครู 18 คน ได้จัดตั้งกลุ่มควบคุม ครูที่ได้รับการฝึกเพิ่มสมรรถนะในการสอนแบบปรับตัว โดยคำนึงถึงการวางแผนและนักเรียนมีผลการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครูนั้นมีแนวรูปแบบการดำเนินการวิจัย ดังนี้ การพัฒนารูปแบบ การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนา ข้อเสนอเชิงนโยบาย และกลยุทธ์การพัฒนา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้กับครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งแบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสังเกต และแบบทดสอบ การเก็บข้อมูลมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความกว้างและลุ่มลึกในการอธิบายลักษณะการพัฒนาสมรรถนะครูที่เกิดขึ้นได้

ตอนที่ 5 การกำหนดระดับเกณฑ์การประเมินตนเองตามแนว SOLO Taxonomy

SOLO Taxonomy เป็นรูปแบบของการเรียนรู้เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนการสอน SOLO ย่อมาจาก Structure of the Observed Learning Outcome และ SOLO เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความตั้งใจเรียนและเกณฑ์ความสำเร็จที่นักเรียนและครูมองเห็นได้ Hook (2015, p. 5)

SOLO Taxonomy เริ่มต้นจากรูปแบบจำลองตามหลักฐาน ซึ่งพัฒนาโดยนักวิชาการของมหาวิทยาลัย Biggs และ Collis ในออสเตรเลีย ในช่วงปลายทศวรรษ 1970 แต่ได้รับการพัฒนาจากการวิจัยอย่างละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างการคิดของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าความคิดของพวกเขาเป็นไปตามลำดับของโครงสร้างที่เพิ่มขึ้น ความซับซ้อนในวิชาต่าง ๆ มากมาย (และในหลายระดับ) Hook (2015, p. 5)





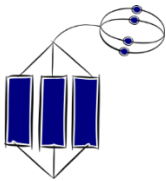
อีกเรื่องราวของ SOLO เริ่มขึ้นในนิวซีแลนด์ เมื่อ Hook ผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษาเกี่ยวกับการคิด พัฒนาห้องเรียนเป็นฐานโดยการใช้ SOLO เป็นครั้งแรกที่ได้รับการแนะนำให้รู้จักกับกระทรวงศึกษาของนิวซีแลนด์ ในกลุ่มของโรงเรียนประถมและมัธยมในปี 2003 ตั้งแต่นั้นมาก็มีการใช้กันอย่างแพร่หลายในโรงเรียนต่าง ๆ ทั้งในนิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย และสหราชอาณาจักร วิธีการใช้ห้องเรียนเป็นฐานได้รับการสนับสนุนโดย John Biggs Hook (2015, p. 6)

แบบจำลองแสดงถึงความซับซ้อนเชิงโครงสร้างที่เพิ่มขึ้นของผลลัพธ์การเรียนรู้ เมื่อการเรียนรู้ดำเนินไป ระดับความเข้าใจเชิงลึกและเชิงแนวคิด โดยมีผลการเรียนรู้ ระดับที่ 5 แตกต่างกัน ดังนี้ Hook (2015, p. 5)

- prestructural ผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนไม่รู้
- unistructural ผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนมีความคิดเดียว
- multistructural ผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนมีความคิดหลายประการ
- relational ผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนมีความคิดที่เกี่ยวข้อง
- extended abstract ผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยที่ผู้เรียนได้ขยายความคิด

เกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO สำหรับความรู้ในการปฏิบัติงาน (Functioning Knowledge) ดังตาราง 8 มีดังนี้ (Hook 2015, p. 9)

ตาราง 8 เกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO (Functioning Knowledge)




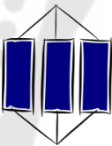
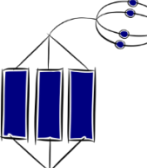
Functioning knowledge	Prestructural	Unistructural	Multistructural	Relational	Extended abstract
					
Outcome	[needs help]	[if directed]	[aware but no reasons, has a go, makes mistakes]	[purposeful, strategic, knows why and when, can identify mistakes]	[new ways, seeks feedback to improve, acts as role model, teaches others]
Learning intention [verb] [content] [context]	I need help to start.	I can [xxxx] if directed or shown exactly what to do.	I can [xxxx] but I don't know why or when so it is trial and error. I make mistakes.	I can [xxxx] and I know why and when. I am strategic or purposeful and can find and correct my own mistakes.	I can [xxxx] and I know why and when. I seek feedback to improve what I am doing. I help others. I am a role model for others. I find new ways of doing [xxxx].

จากแนวคิดตามเกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO สำหรับความรู้ในการปฏิบัติงาน (Functioning Knowledge) ทำให้ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเกณฑ์ระดับการประเมินสมรรถนะของครูที่ใช้ในแบบประเมินสมรรถนะครูในงานวิจัยนี้ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ขั้น Prestructural	1	หมายถึง	ฉันยังไม่สามารถทำสิ่งนี้ได้
ขั้น Unistructural	2	หมายถึง	ฉันเพิ่งเริ่มต้นทำสิ่งนี้ แต่จำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติม
ขั้น Multistructural	3	หมายถึง	ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ แต่ไม่รู้ว่าผิดพลาด
ขั้น Relational	4	หมายถึง	ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ รู้ถูกผิด แก้ไขได้
ขั้น Extended abstract	5	หมายถึง	ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ สอนและเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้

เกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO สำหรับความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่จำเป็นต้องมี (Declarative Knowledge) ดังตาราง 9 มีดังนี้ Hook (2015, p. 10)

ตาราง 9 เกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO (Declarative Knowledge)

Functioning knowledge	Prestructural	Unistructural	Multistructural	Relational	Extended abstract
					
Outcome	[needs help]	[one relevant idea]	[several relevant ideas]	[linked ideas]	[extended ideas]
Learning intention [verb] [content] [context]	I need help to start.	My [learning outcome] has one relevant idea.	My [learning outcome] has several relevant ideas.	My [learning outcome] has several relevant ideas and links these ideas.	My [learning outcome] has several relevant ideas, links these ideas and looks at them in a new way.

ตาราง 9 (ต่อ)

Functioning knowledge	Prestructural	Unistructural	Multistructural	Relational	Extended abstract
				(Verbs for linking – sequence, classify, compare and contrast, explain causes, explain effects, analyse part–whole)	(Verbs for looking in new ways – generalise, evaluate, predict, create)

จากแนวคิดตามเกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO สำหรับความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่จำเป็นต้องมี (Declarative Knowledge) ทำให้ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเกณฑ์ระดับการประเมินสมรรถนะของครูที่ใช้ในแบบประเมินสมรรถนะครูในงานวิจัยนี้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ขั้น Prestructural	1	หมายถึง	ฉันยังไม่มีความรู้เรื่องนี้
ขั้น Unistructural	2	หมายถึง	ฉันมีความรู้เรื่องนี้เพียงประเด็นเดียว / เล็กน้อย
ขั้น Multistructural	3	หมายถึง	ฉันมีความรู้เรื่องนี้ในหลายประเด็น / อดีพอ
ขั้น Relational	4	หมายถึง	ฉันมีความรู้เรื่องนี้ในหลายประเด็นและเชื่อมโยงกันได้
ขั้น Extended abstract	5	หมายถึง	ฉันมีความรู้ในหลายประเด็น สามารถเชื่อมโยงกันและมองหาวิธีการใหม่ได้

จากการศึกษาเอกสารกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF) พบว่า ระดับตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูด้วยตนเอง มี 4 ระดับ คือ 1. ฉันยังไม่สามารถทำสิ่งนี้ได้ 2. ฉันเพิ่งเริ่มต้นทำสิ่งนี้ แต่จำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มเติม 3. ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้เป็นอย่างดี 4. ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ด้วยความมั่นใจและสามารถสอนผู้อื่นได้

ผู้วิจัยได้ขอค้นพบจากการศึกษาแนวคิดของ SOLO Taxonomy จากแนวคิดตามเกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO ซึ่งมีความคล้ายคลึงสอดคล้องกัน ทำให้ผู้วิจัยมีความคิดริเริ่มในการนำระดับเกณฑ์จากแนวคิดของ SOLO มาปรับประยุกต์ใช้ในการสร้างเกณฑ์ระดับการประเมินสมรรถนะของครูที่ใช้ในแบบประเมินสมรรถนะครูเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ Declarative Knowledge และ Functioning Knowledge ดังรายละเอียดจากตาราง 7 และตาราง 8 ขณะที่แนวคิดการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของ SOLO Taxonomy มีจุดเด่นในการประเมินตนเองตามระดับขั้น ทำให้เห็นถึงความชัดเจนของระดับเกณฑ์การประเมินในแต่ละระดับ ทำให้ผู้ประเมินมีความเข้าใจในการแปลความหมายที่ชัดเจน เพื่อการประเมินตนเองได้ตรงตามสภาพความเป็นจริง ไม่เกิดความสับสนจากเกณฑ์การประเมินที่มีความไม่ชัดเจนในรายละเอียดของระดับการประเมิน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การนำแนวคิดของ SOLO Taxonomy มาใช้จะช่วยให้ได้เครื่องมือที่มีเกณฑ์การประเมินที่ขยายความหมายของแต่ละระดับในการประเมินได้ชัดเจนมากขึ้น โดยมีแนวคิดที่รองรับสนับสนุน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative Research and Qualitative Research) มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

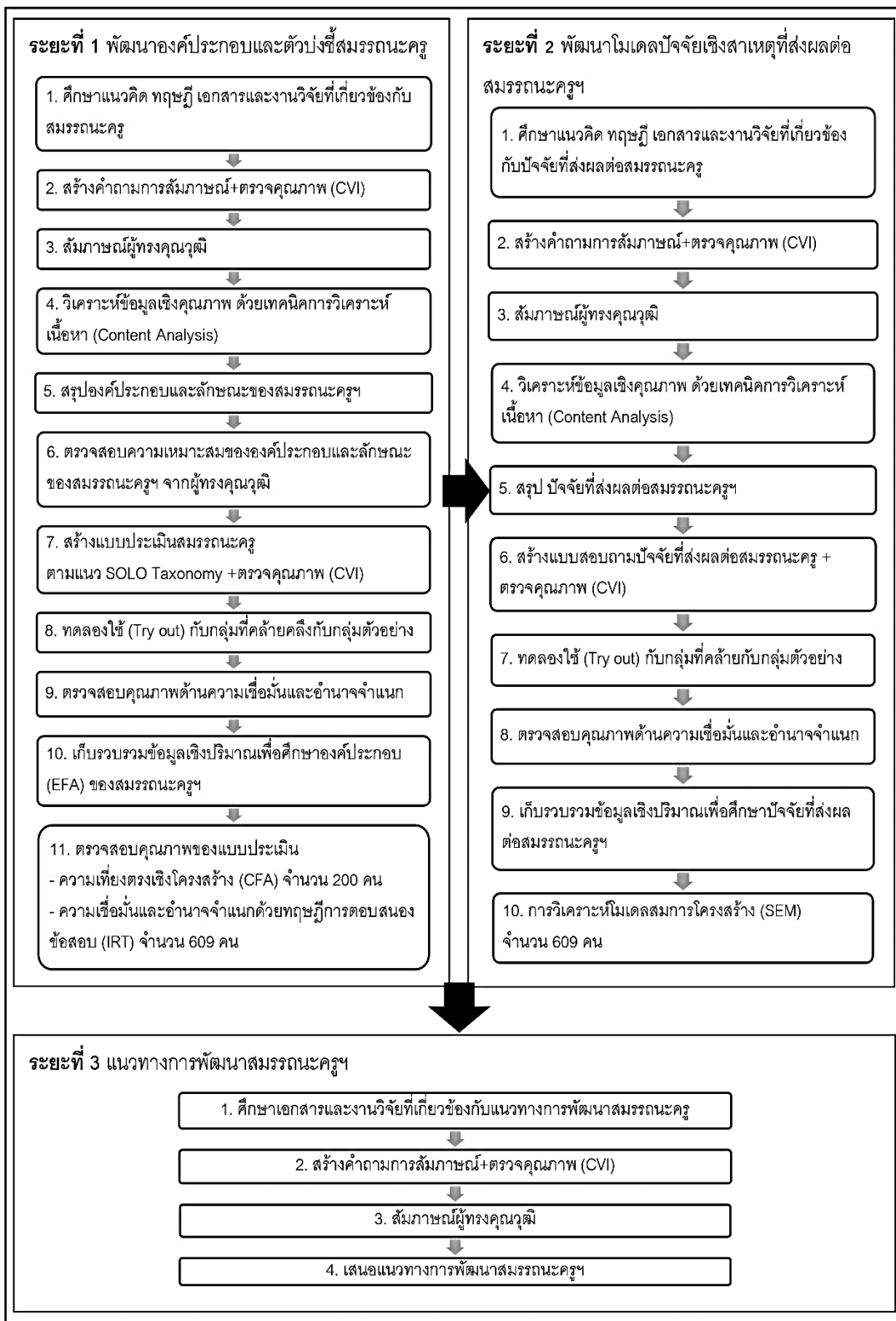
โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ผู้วิจัยจึงสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอวิธีการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนโดยละเอียดดังต่อไปนี้
**ระยะที่ 1 พัฒนาการประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา
 กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้**

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ (Interview) คัดเลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 13 คน ด้วยการกำหนดคุณสมบัติ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากต้นสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 2 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิต้องปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการในส่วนการพัฒนาข้าราชการครูของสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครูของสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน 2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษา จำนวน 11 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี รองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการและประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการและประสบการณ์ในตำแหน่งครูไม่ต่ำกว่า 8 ปี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู จำนวน 7 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12,936 คน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling) โดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากครูทั้งหมด จำนวน 1,109 คน โดยแบ่งตัวอย่างออกเป็น 3 ส่วนคือ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของคอมเลย์และลี (Comrey; & Lee, 1992) ที่เสนอแนะขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ถือว่าดี (as a good) โดยใช้ข้อมูลวิเคราะห์ จำนวน 300 คน 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของแฮร์และ

คณะ (Hair et al. 2010) ที่เสนอแนะขนาดกลุ่มตัวอย่างว่าควรมีอย่างน้อย 10-20 คนต่อหนึ่งตัวแปร ในระยะนี้มีจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ 17 ตัวแปร โดยใช้ข้อมูลวิเคราะห์ จำนวน 200 คน และ 3) การวิเคราะห์ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (IRT) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของ GRM ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 500 คน (Sirichai Kanchanawasi, 2012, p. 213) ซึ่งใช้ข้อมูลวิเคราะห์ จำนวน 609 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 กรุงเทพมหานครได้แบ่งพื้นที่ออกเป็น 6 กลุ่มเขต ได้แก่ กรุงเทพมหานครเหนือ กรุงเทพมหานครกลาง กรุงเทพมหานครใต้ กรุงเทพมหานครตะวันออก กรุงเทพมหานครเหนือ และกรุงเทพมหานครใต้ โดยผู้วิจัยได้เริ่มทำการสุ่มแบบสุ่มกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยให้กลุ่มเขตเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มเขตออกมากลุ่มเขตละ 4 สำนักงานเขต จากทั้งหมด 50 สำนักงานเขต ได้จำนวนทั้งสิ้น 24 สำนักงานเขต

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียนจากแต่ละเขตโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดย แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนจำนวน 801 คน ขึ้นไป

โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนจำนวน 401 – 800 คน

โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนจำนวน 1 – 400 คน

จากการจัดโรงเรียนตามขนาดที่แบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถแบ่งจำนวนครูตามขนาดของโรงเรียน ได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู (คน)
ใหญ่	100	2,759
กลาง	113	3,219
เล็ก	224	6,958
รวม	437	12,936

ใช้การคำนวณตามอัตราส่วนของจำนวนโรงเรียนแต่ละขนาด ได้จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ 12 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 6 แห่ง โรงเรียนขนาดเล็ก 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 24 แห่ง จำนวนข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,109 คน ได้ดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

กลุ่มเขต	เขต	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	จำนวนครู (คน)
กรุงเทพเหนือ	สายไหม	ใหญ่	ฤทธิยะวรรณาลัย	141
	จตุจักร	ใหญ่	มัธยมประชานิเวศน์	67
	บางซื่อ	กลาง	วัดสร้อยทอง	21
	ดอนเมือง	เล็ก	เปรมประชา	14
กรุงเทพกลาง	ห้วยขวาง	ใหญ่	ประชาราษฎร์บำเพ็ญ	51
	ดินแดง	ใหญ่	สามเสนนอก	112
	ดุสิต	กลาง	วัดธรรมมาภิรัตาราม	23
	พระนคร	เล็ก	วัดใหม่อมตரச	7
กรุงเทพใต้	บางคอแหลม	ใหญ่	วัดราชสิงขร	45
	สวนหลวง	ใหญ่	นาคนาวาอุปถัมภ์	43
	วัฒนา	กลาง	สุเหร่าสามอิน	20
	บางรัก	เล็ก	วัดหัวลำโพง	12
กรุงเทพตะวันออก	หนองจอก	ใหญ่	หนองจอกพิทยานุสรณ์	86
	บางกะปิ	ใหญ่	วัดบึงทองกลาง	59
	ประเวศ	กลาง	อยู่เป็นสุขอนุสรณ์	26
	มีนบุรี	เล็ก	บึงขวาง	9
กรุงธนเหนือ	ทวีวัฒนา	ใหญ่	ตั้งพิรุฬห์ธรรม	77
	คลองสาน	ใหญ่	มัธยมวัดสุทธาราม	47
	บางกอกน้อย	กลาง	วัดยางสุทธาราม	15
	ตลิ่งชัน	เล็ก	ชุมทางตลิ่งชัน	11
กรุงธนใต้	หนองแขม	ใหญ่	วัดอุดมรังสี	105
	ภาษีเจริญ	ใหญ่	วัดนิมมานรดี	78
	บางบอน	กลาง	บ้านนายเหรียญ	28
	บางแค	เล็ก	บางเขือกหนัง	12
รวมจำนวน				1,109

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. **แบบสัมภาษณ์** โดยแบบสัมภาษณ์มีรูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure interview) ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครู แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุล วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ตัวอย่างข้อคำถาม คือ ครูสังกัดสำนักการศึกษา กทม. ควรมีสมรรถนะครูตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นอย่างไร

2. **แบบประเมิน** แบบประเมินสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้สำหรับครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ รายละเอียดส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ภาระงานที่ได้รับ และกลุ่มเขตของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อรายการประเมิน โดยกำหนดให้ผู้ประเมินได้ประเมินตนเองตามตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 5 ตัวเลือก โดยประยุกต์ใช้ระดับการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของ SOLO Taxonomy (Hook, 2015, p. 62)

จากแนวคิดตามเกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO สำหรับความรู้ในการปฏิบัติงาน (Functioning Knowledge) ทำให้ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเกณฑ์ระดับการประเมินสมรรถนะของครูที่ใช้ในแบบประเมินสมรรถนะครูในงานวิจัยนี้ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ขั้น Prestructural	1 หมายถึง	ฉันยังไม่สามารถทำสิ่งนี้ได้ ต้องการความช่วยเหลือเพื่อเริ่มต้น
ขั้น Unistructural	2 หมายถึง	ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ หากได้รับคำแนะนำ / เรียนรู้เพิ่มเติม
ขั้น Multistructural	3 หมายถึง	ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ แต่ไม่รู้ว่าทำไม / ผิดพลาด
ขั้น Relational	4 หมายถึง	ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ รู้ถูกผิด แก้ไขได้
ขั้น Extended abstract	5 หมายถึง	ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ สอนและเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้

และจากแนวคิดตามเกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO สำหรับความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่จำเป็นต้องมี (Declarative Knowledge) มี 5 ระดับ ดังนี้

ขั้น Prestructural	1 หมายถึง	ฉันยังไม่มีความรู้เรื่องนี้
ขั้น Unistructural	2 หมายถึง	ฉันมีความรู้เรื่องนี้เพียงประเด็นเดียว / เล็กน้อย
ขั้น Multistructural	3 หมายถึง	ฉันมีความรู้เรื่องนี้ในหลายประเด็น / อย่างดีพอ
ขั้น Relational	4 หมายถึง	ฉันมีความรู้เรื่องนี้ในหลายประเด็นและเชื่อมโยงกันได้
ขั้น Extended abstract	5 หมายถึง	ฉันมีความรู้เรื่องนี้ในหลายประเด็น สามารถเชื่อมโยง

กัน และมองหาวิธีการใหม่

องค์ประกอบ	รายการประเมิน
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	<p>5.1) ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อดีและข้อจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันยังไม่มีความรู้เรื่องเหล่านี้</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันพอจะมีความรู้และเข้าใจในเรื่องเหล่านี้เล็กน้อย</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันมีความรู้และเข้าใจเรื่องเหล่านี้ดีพอ</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันสามารถเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ได้</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันสามารถนำความรู้ในเรื่องเหล่านี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้</p>
13. ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	<p>13.1) ความสามารถในการใช้ทักษะการสื่อสารด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามสถานการณ์</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันยังไม่สามารถทำสิ่งนี้ได้</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันสามารถทำในเรื่องนี้ได้ หากได้รับคำแนะนำจากผู้รู้/เรียนรู้เพิ่มเติม</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันสามารถทำในเรื่องเหล่านี้ได้ แต่ไม่รู้ว่าการใช้ทักษะการสื่อสารด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยนั้นถูกต้องตามสถานการณ์หรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันสามารถทำในเรื่องเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้</p> <p><input type="checkbox"/> ฉันสามารถสอนและเป็นแบบอย่างในเรื่องเหล่านี้แก่ผู้อื่นได้</p>

ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างเครื่องมือแบบประเมินสมรรถนะครูฯ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู
2. สร้างข้อคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูฯ

3. นำแบบสัมภาษณ์ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยค่า I-CVI และ S-CVI มีค่าเท่ากับ 1.00 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 1 คน

5. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์จนสมบูรณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 แบบประเมิน ประเมินสมรรถนะครูฯ มีรายละเอียดดังนี้

เมื่อได้องค์ประกอบและลักษณะตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูฯ จากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการสร้างแบบประเมินสมรรถนะครูฯ โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกณฑ์การประเมินตนเองตามแนว SOLO Taxonomy
2. สร้างแบบประเมินสมรรถนะครูฯ จากผลของการสัมภาษณ์ (Interview) ตามโครงสร้างข้อคำถาม ดังตาราง 12

ตาราง 12 โครงสร้างของแบบประเมินสมรรถนะครูฯ

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ
1. ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน	2
2. การทำทันกระแสดูแลการศึกษา	3
3. การบริหารจัดการหลักสูตร	2
4. จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3
5. การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	3
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4
8. หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร	4
9. การบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา	5
10. การจัดการเรียนรู้	3
11. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	2
12. การบริหารจัดการชั้นเรียน	2

ตาราง 12 (ต่อ)

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ
13. ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	4
14. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	2
15. จรรยาบรรณวิชาชีพครู	5
16. รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง	5
17. รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน	5
รวม	56

3. นำแบบประเมินสมรรถนะครูฯ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของรายการประเมินตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยค่า I-CVI และ S-CVI มีค่าเท่ากับ 1.00 จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย จุดมุ่งหมายการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเครื่องมือวัดผล มีความรู้ความเข้าใจในสมรรถนะครูและเกณฑ์การประเมินตามแนว SOLO Taxonomy ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหารายข้อ (I-CVI: Content Validity for Item) และดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ S-CVI (Content Validity Index for Scale) มีการให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 2 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการเล็กน้อย
ควรปรับปรุงอย่างมาก
- 3 หมายถึง ข้อคำถามค่อนข้างสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ควรปรับปรุงเล็กน้อย
- 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
เกณฑ์การพิจารณาจากค่า I-CVI ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.78 ข้อที่น้อยกว่านี้ต้องได้รับการปรับปรุง และค่า S-CVI ไม่น้อยกว่า 0.90 แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์

5. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบประเมินที่ได้รับแก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

6. นำแบบประเมินที่ได้ไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของเครื่องมือตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจริง จำนวน 36 คน ด้วยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-total correlation) เพื่อคัดเลือกข้อที่มีคุณภาพ คือข้อที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก และมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไปไว้ใช้เป็นแบบสอบถาม (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2542: 302) พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกข้อทั้งหมด 56 ข้อ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .494 - .900 ผลการพิจารณาผ่านเกณฑ์นำไปใช้ได้ทุกข้อ และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .983 จัดทำแบบสอบถามฉบับจริง แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล (ภาคผนวก ง)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1. การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการติดต่อนัดหมายประสานงานทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชัน Line แล้วส่งไฟล์หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนัดหมายสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Zoom, Google Meet, Line

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) โดยใช้วิธีการติดต่อโดยตรงกับทางโรงเรียนและติดต่อผ่านทางผู้ประสานงาน แล้วส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแนบ QR code ของแบบสอบถามด้วย ให้กับทางโรงเรียนและผู้ประสานงานทางแอปพลิเคชัน Line

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของข้อมูล ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธี

ส่วนประกอบที่สำคัญ (Principle Component Analysis) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) เพื่อให้เป็นองค์ประกอบที่เป็นอิสระจากกันด้วยวิธีแวกซ์ (Varimax Rotation) พิจารณาค่าไอเกน (Eigen Value) ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 1 ตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

4. การวิเคราะห์คุณภาพแบบประเมินสมรรถนะครู ภายใต้กรอบทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบแบบตรวจให้คะแนนมากกว่า 2 ค่า (Polytomous Item Response Theory) ตามโมเดล Graded-Response Model (GRM) เพื่อหาคุณภาพรายข้อ ได้แก่ ค่าพารามิเตอร์ความชันร่วม (α), ค่าพารามิเตอร์ Threshold (β), สารสนเทศรายข้อ (Item Information) และ สารสนเทศของแบบวัด (Test Information)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ด้านแหล่งผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน (triangulation of sources)

ระยะที่ 2 พัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เช่นเดียวกับในระยะที่ 1

กลุ่มที่ 2 กลุ่มข้าราชการครูสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12,936 คน (สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2565) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two - Stage Random Sampling) เช่นเดียวกับระยะที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair et al., 2010) ที่เสนอแนะขนาดกลุ่มตัวอย่างว่าควรมีน้อย 10-20 คนต่อหนึ่งตัวแปร เนื่องจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ 11 ตัวแปร ตัวอย่างที่ใช้มีจำนวน 609 คน โดยมีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นส่วนเดียวกับการวิเคราะห์ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบในระยะที่ 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 **แบบสัมภาษณ์** โดยแบบสัมภาษณ์มีรูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure interview) ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุล วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน และ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ตัวอย่างข้อคำถามคือ ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถพัฒนาจนเกิดสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้

2.2 แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ รายละเอียดส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ภาระงานที่ได้รับ และกลุ่มเขตของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สำหรับครูสังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 46 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ให้ความหมายและกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
- 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ให้ 4 คะแนน
- 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน
- 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ให้ 2 คะแนน
- 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ปัจจัยที่ส่งผล	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	3.1) ดันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
	3.2) ดันมีส่วนร่วมวางแผนเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
	3.3) ดันมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล และกลุ่มบุคคลภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ภาพประกอบ 7 ตัวอย่างเครื่องมือแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

เกณฑ์การแปลผล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์โดยแบ่งช่วงของคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้ (Best, 1970)

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็น/การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูฯ
2. สร้างข้อคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูฯ
3. นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยค่า I-CVI และ S-CVI มีค่าเท่ากับ 1.00 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 1 คน
5. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์จนสมบูรณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 แบบสอบถาม แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูฯ มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูฯ
2. สร้างแบบประเมินแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครูฯ จากผลของการสัมภาษณ์ (Interview) ตามโครงสร้างข้อคำถาม ดังตาราง 13

ตาราง 13 โครงสร้างของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ

ปัจจัยที่ส่งผล	จำนวนข้อ
1. เจตคติต่อวิชาชีพครู	5
2. แรงจูงใจในการทำงาน	5
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5
4. การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย	4
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	10
6. ความยึดมั่นผูกพันในงาน	5
7. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	5
8. การรับรู้นโยบาย	7
รวม	46

4. นำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของรายการประเมินตามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัย นำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย จุดมุ่งหมายการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าตรงความตรงตามเนื้อหารายข้อ (I-CVI: Content Validity for Item) และตรงความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ S-CVI (Content Validity Index for Scale) โดยค่า I-CVI และ S-CVI มีค่าเท่ากับ 1.00

6. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจริง จำนวน 36 คน ด้วยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-total correlation) เพื่อคัดเลือกข้อที่มีคุณภาพ คือข้อที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไปไว้ใช้เป็นแบบสอบถาม พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .276 - .785 และ

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .946 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูล (ภาคผนวก ง)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการติดต่อนัดหมายประสานงานทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชัน Line แล้วส่งไฟล์หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนัดหมายสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Zoom, Google Meet, Line

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) โดยใช้วิธีการติดต่อโดยตรงกับทางโรงเรียนและติดต่อผ่านทางผู้ประสานงาน แล้วส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยแนบ QR code ของแบบสอบถามด้วย ให้กับทางโรงเรียนและผู้ประสานงานทางแอปพลิเคชัน Line

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโค้ง

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของโมเดลการวัดปัจจัยเชิงสาเหตุของแต่ละตัวด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยค่าดัชนีที่นิยมใช้ในการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2557, น. 29-30)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
χ^2 - test	ไม่มีนัยสำคัญ ($p > 0.05$)
χ^2 /df	< 2.00
RMSEA , SRMR	< 0.05
GFI , AGFI	> 0.95

4. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ด้านแหล่งผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน (triangulation of sources)

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะครูโดยการนำไปใช้ปฏิบัติส่งเสริมและพัฒนาครู โดยการนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 นำมาตีความร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ (Interview) คัดเลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 7 คน โดยการกำหนดคุณสมบัติ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากต้นสังกัด สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 3 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิต้องปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการในส่วนการพัฒนาข้าราชการครูของสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และปฏิบัติหน้าที่ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษและประสบการณ์ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ไม่ต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครูของสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน 2) กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษา จำนวน 4 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ ประสบการณ์ในตำแหน่งครูไม่ต่ำกว่า 8 ปี และมีคุณวุฒิปริญญาเอก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียน จำนวน 2 คน และครู จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์มีรูปแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure interview) ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุล วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ

ตัวอย่างข้อคำถามคือ ในบทบาทที่ท่านเกี่ยวข้องกับครู ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะครูตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้อย่างไร

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู
2. สร้างข้อคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู
3. นำแบบสัมภาษณ์ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยค่า I-CVI และ S-CVI มีค่าเท่ากับ 1.00 จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 1 คน

5. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์จนสมบูรณ์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการติดต่อนัดหมายประสานงานทางโทรศัพท์และแอปพลิเคชัน Line แล้วส่งไฟล์หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนัดหมายสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ด้วยแอปพลิเคชัน Zoom, Google Meet, Line

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ด้านแหล่งผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน (triangulation of sources)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย คือ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.1 ผลการศึกษาพัฒนาองค์ประกอบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะครู (EFA)

1.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะครู (CFA)

1.2.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะครูตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory: IRT) โดยใช้ Graded-Response Model (GRM)

ตอนที่ 2 การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

2.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

2.4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.4.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ตอนที่ 3 เพื่อสร้างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์และการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกและมีความเข้าใจผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจาย
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
χ^2	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
df	หมายถึง	องศาอิสระ
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
TE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลรวม
ID	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางตรง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

SIT	หมายถึง	ลักษณะสถานการณ์
PST	หมายถึง	จิตลักษณะเดิม
PSS	หมายถึง	จิตลักษณะตามสถานการณ์
BKK	หมายถึง	สมรรถนะครูฯ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

ETW	หมายถึง	ความเชี่ยวชาญในงานครู
LMA	หมายถึง	การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
GTA	หมายถึง	ความเป็นครูที่ดี
SUB	หมายถึง	ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน
TRD	หมายถึง	การเท่าทันกระแสการศึกษา
CUR	หมายถึง	การบริหารจัดการหลักสูตร
PSY	หมายถึง	จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน
TEC	หมายถึง	การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล
MER	หมายถึง	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
RES	หมายถึง	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
LAG	หมายถึง	หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร
QUA	หมายถึง	การบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา
LEA	หมายถึง	การจัดการเรียนรู้
USE	หมายถึง	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
CLA	หมายถึง	การบริหารจัดการชั้นเรียน
COM	หมายถึง	ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน
COL	หมายถึง	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
ETH	หมายถึง	จรรยาบรรณวิชาชีพครู
MYS	หมายถึง	รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง
STU	หมายถึง	รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน
FRI	หมายถึง	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
NET	หมายถึง	การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย
LES	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
POL	หมายถึง	การรับรู้นโยบาย
ATT	หมายถึง	เจตคติต่อวิชาชีพครู
ENG	หมายถึง	ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน
MOT	หมายถึง	แรงจูงใจในการทำงาน
LOC	หมายถึง	ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.1 ผลการศึกษาพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 13 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 17 องค์ประกอบ คือ 1) ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน 2) การเท่าทันกระแสการศึกษา 3) การบริหารจัดการหลักสูตร 4) จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร 9) การบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา 10) การจัดการเรียนรู้ 11) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 12) การบริหารจัดการชั้นเรียน 13) ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน 14) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 15) จรรยาบรรณวิชาชีพครู 16) รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง และ 17) รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน

ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ตนเองสอน นั่นคือเนื้อหาวิชาที่ตนเองเป็นผู้สอน โดยได้รับมอบหมายหน้าที่จากผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในตัวชี้วัด ขอบข่ายเนื้อหาสาระการเรียนรู้แกนกลาง สาระสำคัญของวิชาให้ถูกต้อง รวมถึงต้องรู้มากกว่าที่จำเป็นต้องใช้ เช่น กรณีครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ซึ่งไม่ได้เรียนจบตรงสาขาวิชานั้น แต่จำเป็นต้องสอนรายวิชาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ผู้บริหารมอบหมายให้ โดยต้องเน้นย้ำความเข้าใจในวิชาที่สอนนั้น ๆ ให้ลึกซึ้ง หากไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง แล้วนำไปสอนถ่ายทอดให้ผู้เรียนเรียนรู้ในสิ่งที่ผิด อันจะเกิดความเสียหายอย่างมากต่อผู้เรียน สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“เนื้อหาวิชาของตัวเองอะคะ จะต้องแม่นเรื่องนี้ แต่จริง ๆ แล้ว ถ้ามันเป็นเนื้อหาวิชาของเรา เราควรจะได้หมดถึงระดับมัธยม เพราะว่าตอนนี้หลักสูตรมันเปลี่ยนแปลง บางทีมันอาจจะมียากกว่า สิ่งที่เราเคยรู้มาจากตรงนั้นมันจำเป็นที่จะต้อง มี ในกรณีที่คุณครูที่อยู่ในกลุ่มสาระอื่น แต่จำเป็นจะต้องมาสอนในกลุ่มสาระที่ผู้บริหารเขามอบหมายให้ อาจจะต้องไปหาความรู้ที่เยอะกว่า เพื่อที่จะต้องสอนนะคะ เพราะบางทีเราอาจจะเข้าใจว่ามันใช่ แต่จริง ๆ แล้วมันไม่ใช่ตามหลักที่ถูกต้อง”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“จะต้องมีความเข้าใจในสิ่งที่ตัวเองสอนก็คืออธิบายเพิ่มเติมก็จะเป็นการที่เมื่อเราจะต้องถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนนะคะ เราก็จะต้องมีความเข้าใจในวิชาหรือว่าเนื้อหาที่เราสอนนะคะ เพื่อที่จะถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้องให้กับนักเรียน”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถความเข้าใจในศาสตร์แล้วก็วิชาที่ตนเองอย่างแม่นยำนะคะ เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดการสอนให้กับนักเรียนของเราได้เรียนรู้ประสบการณ์ นำการเรียนรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ แล้วก็ต่อยอดได้ในอนาคตต่อไป”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“ความรู้ เนื้อหาวิชาที่ตนสอนต้องมีความรู้เชี่ยวชาญ สาธิตการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดของวิชาในระดับชั้นนั้น ๆ ว่าจะสอนให้นักเรียนเรียนรู้ในเรื่องใด ขอบข่ายเนื้อหาอะไรบ้าง”

(ครูโรงเรียน 7, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2565)

“ครูต้องรู้และเข้าใจในสิ่งที่ตนเองจะสอน นั่นคือเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่จะใช้สอนนักเรียน ต้องแม่นยำและถูกต้อง เราจะสอนสิ่งที่ผิดไม่ได้เลย”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“ความรู้ก็คือหลักวิชาการทั่วไปที่ครูคนนั้นได้รับมอบหมายต้องใช้สอนนะคะ เช่น เนื้อหาวิชาที่คุณครูสอน ต้องเข้าใจเนื้อหาเป็นอย่างดีอยู่แล้ว เพราะหาเนื้อหาที่ถูกต้อง จะทำให้เราถ่ายทอดออกไปได้อย่างถูกต้อง”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

“เนื้อหาวิชาที่สอนที่ต้องรู้และเข้าใจให้ถูกต้อง จะถ่ายทอดสอนให้นักเรียนได้ถูกต้อง”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“อันดับแรกเลยจะเป็นเรื่องของเนื้อหาที่จะสอน ที่จะต้องมีความชัดเจนเลยนะ สำคัญที่สุดว่าจะสอนอะไร ต้องรู้ที่ถูกต้อง สอนให้นักเรียนถูกต้อง ไม่สอนในสิ่งที่ผิด”

(ผอ.ส่วนงาน สถาบันพัฒนาฯ สำนักการศึกษา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2565)

1.1.2 การเท่าทันกระแสการศึกษา

ครูต้องมีความรู้ติดตามเท่าทันกระแสสิ่งใหม่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น หลักสูตร วิธีการสอน เทคนิคการสอน

เทคโนโลยี การออกแบบการเรียนการสอน เป็นต้น เป้าหมายเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้รับมาออกแบบ การเรียนการสอน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยเหมาะสมกับระดับชั้นและผู้เรียน รวมถึงการ ปรับตัวปรับเปลี่ยนตัวครูเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวงการวิชาชีพทางการศึกษา สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ส่วนต่อมาก็คิดว่าจะเป็นมีความรู้ที่เกี่ยวกับข่าวสารใหม่ ๆ เสมอค่ะ เนื่องจากว่าความรู้ สิ่ง รอบตัวต่าง ๆ เนี่ย จำเป็นที่จะต้องมีความรู้อยู่เสมอคะ ทั้งที่เป็นข่าวสารทั่วไปหรือแม้กระทั่ง ข่าวสารทางด้านการศึกษานะคะเพื่อที่จะนำความรู้เหล่านี้มาออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้ ทันสมัยหรือว่าให้เหมาะกับนักเรียนที่เราจะต้องสอนคะ”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“ครูแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง สนใจในเรื่องต่าง ๆ แล้วก็ปัจจุบันที่สำคัญมาก ๆ ไม่คิดที่จะ พัฒนาตนเองให้ทันโลกทันกระแสเนี่ยมอะไรแบบเนี่ย มันจะทำให้ครูคนนั้นเป็นคนไม่มีความรู้แล้ว แม้ตัวเองจะรู้ทางด้านวิชาการ แต่ว่าโลกเปลี่ยนไปแล้วก็ต้องรู้ให้เท่าทันด้วย”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

“แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.3 การบริหารจัดการหลักสูตร

ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรที่เป็นสิ่งสำคัญ โดยชี้แจงรายละเอียด เกี่ยวกับขอบข่ายของวิชาที่ตนเองสอนว่าต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง จากภารกิจมาตรฐานการ เรียนรู้ ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้แกนกลางที่ต้องศึกษาจากหลักสูตรระดับชาติคือ หลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่ใช้ในปัจจุบัน และหลักสูตรท้องถิ่น นำมาพัฒนาเป็น หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดใช้ในสถานศึกษาแต่ละแห่งเอง จะได้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ครบถ้วนตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ คำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“หลักสูตรครูจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการเขียนหลักสูตร ทำหลักสูตร มาตรฐาน ตัวชี้วัดสิ่งนี้ อาจจะต้องแม่นพอสมควร เพราะว่ามันจะทำให้เราต่อยอดไปจนถึงแผนการสอนและวิธีการสอนได้ ดูว่าถ้าจะปรับตรงไหนก็ให้ไปแก้ไขพัฒนาหลักสูตรในปีต่อไปคะ”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“ก่อนจะสอนอะไร เราก็ต้องดูหลักสูตรแกนกลางฯ ก่อนเลยล่ะ ว่ามาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ระบุให้เราต้องสอนอะไร นักเรียนจะได้เรียนอะไรบ้าง”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“ต้องดูหลักสูตรก่อนเลยว่ามาตรฐาน ตัวชี้วัดกำหนดอะไรมาบ้าง แล้วเราก็นำมาออกแบบ การเรียนการสอนให้เด็กได้เรียนรู้ครบตามที่หลักสูตรกำหนดไว้”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“หลักสูตรของชาติ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางฯ หลักสูตรท้องถิ่นเสริมต่าง ๆ ของโรงเรียนมาพัฒนาโครงสร้างรายวิชานั้น ๆ เพื่อให้ได้ความครบถ้วน ไม่ขาดตกบกพร่องตามตัวชี้วัด ต่าง ๆ เพราะเป็นเรื่องสำคัญมากที่ต้องทำความเข้าใจและรอบคอบก่อนการนำไปออกแบบการเรียน การสอน”

(ครูโรงเรียน 7, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2565)

“มีความรู้ในหลักสูตรมาพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ก่อนนำไปเขียนแผนการสอน แล้วนำไป สอนนักเรียน”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“ต้องรู้หลักสูตร วิเคราะห์แล้วพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาในทุกปีอยู่แล้ว”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“ต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำหลักสูตร สถานศึกษา เพื่อการนำไปใช้จัดการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรกำหนด”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.4 จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยา ไม่ว่าจะเป็จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยา พัฒนาการ และจิตวิทยาการให้คำปรึกษาแนะแนว เพื่อจะได้เข้าใจธรรมชาติ ความเจริญเติบโต ของเด็กหรือวัยเรียนในแต่ละระดับชั้น และสามารถนำความรู้ที่ได้มาจัดการเรียนการสอนได้อย่าง เหมาะสม มีวิธีการป้องกันและหาทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ให้ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นอยู่รอดในสังคมได้ โดยใช้การเสริมแรง การให้คำปรึกษาแนะแนวกับ ผู้เรียน สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ครูต้องใช้จิตวิทยากับนักเรียนนะคะ เพื่อที่จะได้ช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเหมาะสมกับช่วงวัย เป็นวิธีเสริมแรงจูงใจต่าง ๆ ในการสอนหรืออบรม ปรีกษาช่วยเหลือนักเรียนของเราคะ”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“ในการจัดการเรียนการสอนจะต้องเป็นเนื้อหาที่ถูกต้องมีความทันสมัย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับผู้เรียนให้มีความสนใจมากขึ้น”

(ครูโรงเรียน 6, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2564)

“ครูจำเป็นต้องมีความรู้เรื่องจิตวิทยาการศึกษา ช่วยให้เข้าใจในตัวนักเรียน จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์เหมาะกับตัวนักเรียน”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“ต้องมีความรู้ในเรื่องของจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นด้วย จะได้เข้าใจเขา ช่วยปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาให้เขา เหมาะสมกับวัยเขา จะได้ให้เขาผ่านจุดนั้นไปได้ประมานนั้นะ”

(ผอ.ส่วนงาน สถาบันพัฒนาฯ สำนักการศึกษา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2565)

1.1.5 การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล กล่าวคือโปรแกรม แอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ความเหมาะสมของสื่อที่ใช้กับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน การรู้เท่าทันสื่อ รวมถึงรู้วิธีการใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน โดยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้แล้ว เนื่องจากสถานการณ์ที่ผ่านมาในช่วงเวลาของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานศึกษาไม่สามารถเปิดเรียน On-Site เรียนที่โรงเรียนได้เหมือนที่เคยเป็นมา โดยกำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่บ้านของตนเอง ทำให้ต้องปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่จำเป็นต้องรอครูสอนที่โรงเรียนอย่างเดียวอีกต่อไป สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนในยุคนี้ ที่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์โควิดที่เกิดขึ้น โดยสอนให้นักเรียนรู้เท่าทันสื่อที่เหมาะสม”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“ปัจจุบันก็ต้องเรียนออนไลน์เพราะฉะนั้นก็ต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“อีกหนึ่งเรื่องที่สำคัญนั่นก็คือในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีที่ฉันมองว่าการใช้เทคโนโลยีของครูในสมัยนี้มีความจำเป็นอย่างมากนะคะ เพราะว่าอย่างที่บอกการเรียนรู้อของเราไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียนต่อไปแล้ว เพราะปัจจุบันนี้อยู่ที่ไหนแห่งไหนก็สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ค่ะผ่านเทคโนโลยี”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“ในการจัดการเรียนการสอนตอนนี้จะ ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าจะต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาสอนแล้ว จะต้องพยายามรู้ให้ได้ว่าต้องใช้อะไร ไว้วทำอะไรคะ”

(ครูโรงเรียน 6, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2564)

“ครูต้องมีความรู้ในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน เพราะที่ผ่านมาเราสอนที่โรงเรียนไม่ได้ จึงจำเป็นต้องสอนโดยวิธีใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยหรือใช้สื่อช่วยสอนแทนเรา”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“แล้วก็ปัจจุบันที่สำคัญมาก ๆ เลยคือ ความรู้ในเรื่องการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีผลต่อการสอนของครู ในยุคนี้ มันเป็นยุค New normal กระแสนิยมต่าง ๆ แอปพลิเคชันต่าง ๆ คือเด็กรู้เราก็ต้องรู้ ไม่รู้ตามเด็กก็ไม่ได้ โลกมันเปลี่ยนไปเร็วมาก เทคโนโลยีมันก็เปลี่ยนเร็วมากด้วย เมื่อเด็กใช้เทคโนโลยี แต่ครูยังปิดกั้นตนเอง ยังไม่เปิดรับ ไม่คิดที่จะพัฒนาตนเองให้ทันโลกทันกระแสนิยมอะไรแบบนี้ มันจะทำให้ครูคนนั้นเป็นคนไม่มีความรู้แล้ว แม้ตัวเองจะรู้ทางด้านวิชาการ แต่ว่าโลกเปลี่ยนไปแล้วก็ต้องรู้ให้เท่าทันด้วย”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

“ต้องรู้และทำให้ได้เลย สำหรับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เนื่องจากเปิดเรียนไม่ได้สำหรับเด็กประถมต้องเรียนที่บ้าน เลยต้องใช้การสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีกัน ”

(ผอ.ส่วนงาน สถาบันพัฒนาฯ สำนักการศึกษา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2565)

1.1.6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา ต้องวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตรซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อใช้วิธีการวัดที่เหมาะสม เครื่องมือที่ใช้ในการวัดที่ถูกต้องมีคุณภาพเกณฑ์การประเมินที่มีมาตรฐาน จะทำให้การวัดและประเมินผลผู้เรียนมีความหมาย สะท้อน

คุณภาพผู้เรียน และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในการวางแผนปฏิบัติการพัฒนาผู้เรียนได้ตรงจุดและถูกต้อง ควรใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลายรูปแบบ เพราะผู้เรียนมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล หากครูใช้วิธีการวัดที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดแล้ว จะทำให้การประเมินผลที่ได้จากการวัดนั้นไม่มีประโยชน์ใด ๆ กับตัวผู้เรียนเลย เช่น ใช้การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ใช้การบูรณาการกับวิชาอื่นโดยครูร่วมกันปรึกษาใช้ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันในการเก็บคะแนนจากผลงานนักเรียนในหลายรูปแบบ เป็นต้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ที่ตรงรู้คือ วิธีการวัดและประเมินผล ทั้งที่รู้ว่าในแต่ละจุดประสงค์ของเราอะคะ ต้องใช้วิธีใด ในการวัดและประเมินผลได้ถูกต้องและสอดคล้องให้เหมาะสมคะ ถ้าสมมุติว่าสอนมาแล้ว แต่วัดผิด เช่นจริง ๆ ต้องใช้สังเกต แต่ไปใช้การทดสอบ อย่างนี้มันจะทำให้เรามองเห็นศักยภาพของเด็กที่มันผิดไป ก็อาจจะไม่ตรงกับจุดประสงค์และเป้าประสงค์นะคะ”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“การวัดและประเมินผลใช้ประเมินตามสภาพจริง เพราะผู้เรียนมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“นอกจากกิจกรรมการเรียนรู้ก็คือ เรื่องของการวัดประเมินผลต้องวัดให้ตรงกับตัวชี้วัดของหลักสูตรให้สอดคล้องกับตัวเด็กว่าเราจะวัดเขาด้วยอะไร”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“เครื่องมือการวัดและเกณฑ์ประเมินผลตัวผู้เรียนเป็นอย่างไรบ้าง ที่จะสะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนที่แท้จริง”

(ครูโรงเรียน 7, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2565)

“ครูควรใช้การวัดผลประเมินผลที่หลากหลายรูปแบบ จากสถานการณ์ตอนนี้ ใช้การบูรณาการกับวิชาอื่นได้ พุดคุยกับครูในหลากหลายวิชาด้วยกัน ใช้ตัวชี้วัดร่วมกันในการเก็บคะแนนจากผลงานนักเรียน”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“ครูต้องเข้าใจเลยว่าตอนนี้ต้องใช้การวัดผลและประเมินผลที่หลากหลาย ซึ่งได้ให้แนวทางกับครูไปใช้ในการร่วมกันบูรณาการในการเก็บคะแนนร่วมกันจากผลงานนักเรียนในหลายรูปแบบ ด้วยสถานการณ์ไวรัสโควิดตอนนี้ ทำให้การเข้าถึงการเรียนของนักเรียนก็ลำบาก...”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการวิจัย การตั้งวัตถุประสงค์ การออกแบบการวิจัย การเลือกตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลการวิจัย การทบทวนเอกสาร การเขียนรายงาน การเผยแพร่ งานวิจัย ฯลฯ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องด้วยเป็นวิธีการช่วยพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนได้อีกทางหนึ่ง จากการวิเคราะห์ปัญหาตัวผู้เรียนหรือที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน แล้วใช้กระบวนการวิจัยในการดำเนินการต่าง ๆ จนเสร็จสิ้น โดยให้ทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนส่งทุกภาคเรียนหรือตามที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด รวมถึงการนำเสนอผลงานวิจัยต่อวงการวิชาชีพในระดับชาติหรือนานาชาติ เช่น วารสารวิชาการ การประชุมวิชาการ เป็นต้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนให้ทำทุกเทอมเพื่อพัฒนานักเรียนและการสอนของตนเอง”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“ทำวิจัยทุกเทอม จะแก้ปัญหานักเรียนหรือด้านการสอนของเราก็ได้ค่ะ เลือกทำ 1 เรื่อง เสร็จแล้วก็ส่ง ฝ่ายวิชาการ เห็นครูบางคนก็จะมีนำผลวิจัยไปเผยแพร่ในอินเทอร์เน็ต วารสารวิจัย เราก็ได้อ่านศึกษามาปรับใช้กับวิจัยของเราเหมือนกัน”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“งานวิจัยในชั้นเรียนเป็นอีกเรื่องที่ต้องรู้ค่ะ เป็นการทำให้แก้ปัญหาเด็กที่น่าสนใจหรือทดลองวิธีสอนของเราเองเพื่อเทียบดูว่าอะไรดีกว่าที่ทำให้เด็กพัฒนาได้ดีขึ้นค่ะ เชื่อว่าครูทุกคนต้องรู้และทำงานนี้อยู่แล้ว”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“ครูต้องรู้เรื่องวิจัยการศึกษา ที่เป็นงานอีกชิ้นหนึ่งที่กำหนดให้ครูต้องทำเพื่อพัฒนานักเรียนในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูสนใจเลือกเอง เมื่อสิ้นเทอมก็จะให้ส่ง จริง ๆ แล้วอยากให้นำไปเผยแพร่ผลงานเพื่อประโยชน์ที่ครูคนอื่น อาจได้นำไปศึกษากันต่อได้”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“อีกเรื่องที่สำคัญก็คือต้องรู้การทำวิจัยได้ ซึ่งปกติครูก็จะทำวิจัยในชั้นเรียนส่งกันประจำอยู่แล้ว ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพคือการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะก็ต้องทำวิจัยด้วยเช่นกัน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.8 หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร

ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักภาษาของภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องรู้ความหมายของคำศัพท์หรือประโยคเพื่อการสื่อความหมายให้ถูกต้องชัดเจน เพราะภาษาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารพูดคุยสำหรับการเรียนการสอนและใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น ภาษาอังกฤษโดยการที่ครูใช้คำศัพท์ต่าง ๆ สอดแทรกในเนื้อหาวิชาอื่นที่ไม่ใช่แค่ในวิชาภาษาอังกฤษ เพราะมีความจำเป็นในยุคนี้ที่ผู้เรียนต้องรู้เพื่อนำไปใช้ การที่ครูต้องรู้ความหมายของคำศัพท์หรือประโยคเพื่อแปลความหมายของเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารนั้นได้ถูกต้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นต้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การใช้ภาษาสื่อสารในการสอนที่เข้าใจง่าย นอกจากภาษาไทยแล้ว อาจใช้ภาษาอังกฤษ สอดแทรกในเนื้อหา คำศัพท์ต่าง ๆ เพราะมีความจำเป็นในยุคนี้ที่เด็กของเราต้องรู้เพื่อนำไปใช้ ไม่ใช่แค่ในวิชาภาษาอังกฤษ”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“ครูจึงต้องมีความรู้ในการสื่อสาร สามารถสื่อสารให้นักเรียนของเราเนียเข้าใจในบทเรียน เข้าใจในส่วนของเนื้อหาที่ครูถ่ายทอดให้กับผู้เรียนด้วย รวมถึงสื่อสารกับครูไทยด้วยตนเอง และกับครูต่างชาติคะ...อย่างที่โรงเรียนเป็นสองภาษาคะ จะมีทีชเชอร์ต่างชาติสอน เราก็เข้าไปประกบกับครูเขา จึงต้องรู้ศัพท์ต่าง ๆ ต้องแปลให้ได้ว่าทีชเชอร์เขาสั่งอะไรกับเด็กเรา”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

1.1.9 การบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา

ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงานประกันคุณภาพการศึกษาที่มีมาตรฐาน การศึกษาเป็นตัวกำหนดหัวข้อในการประเมินเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง การประเมินภายในและภายนอก รวมถึงการจัดทำรายงานประเมินตนเอง SAR ในทุกปี ซึ่งเป็นสิ่งที่ จะบอกถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาของครู ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องว่าทำให้ผู้เรียนได้ พัฒนาไปมากน้อยบรรลุเป้าหมายเพียงใด เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดมา โดยใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจากการทำ โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงผลการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“อีกเรื่องหนึ่งที่ไม่ได้ก็คืองานประกันค่ะ เหมือนเป็นขั้นสุดท้าย เมื่อเราทำงานต่าง ๆ จบลงแล้ว ก็ต้องสรุปผล แล้วประเมินว่าสำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด พวกโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไป เราก็ใช้เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดมาประเมินภายในโรงเรียนทุกสิ้นปีการศึกษา”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“ครูต้องรู้งานประกันว่ามีอะไรที่เกี่ยวข้องอยู่ด้วย เพราะครูทำโครงการ ทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย ตามแผนงานในแต่ละฝ่ายที่กำหนด เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้ แล้วให้ได้ครบตามมาตรฐานที่กำหนดใช้ในการประเมิน เพราะสุดท้ายงานต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไป ก็จะสรุปผลแล้วรับการประเมินจากคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในทุกปีอยู่แล้ว”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“อีกเรื่องที่ครูต้องรู้เป็นงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการแสดงว่าการจัดการศึกษามีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด ถือเป็นตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการประเมินภายนอกจาก สมศ. เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องครบถ้วน”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.10 การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ นับว่าเป็นหัวใจหลักของครูที่ต้องใช้ความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับผู้เรียนในทุกเรื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ด้วยการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ และสาระการเรียนรู้จากหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอน การวัดและประเมินผลให้เหมาะสมกับรายวิชา ตัวผู้เรียน และระดับชั้นที่สอน เช่น ควรจัดการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย ทันสมัย บูรณาการองค์ความรู้ในหลายสาระวิชา ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ออกแบบบทเรียนและกิจกรรมให้ได้องค์ความรู้ที่ครบถ้วน เน้นทักษะการเชื่อมโยง การแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เพื่อสอดคล้องในศตวรรษที่ 21 คำนึงถึงความหลากหลายของความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนหรือในกลุ่มผู้เรียนการศึกษาพิเศษ จะได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไป

“การสอนค้ะก็คือการใช้เทคนิควิธีในการสอนค้ะมันก็จะเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนนนะจะเอามาใช้ในการจัดชั้นเรียนและก็ดูแลนักเรียนในห้องได้”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“วิธีการทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายนั้นจะ การออกแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยนะคะ ก็จะต้องมีความทันสมัย เราต้องมีทักษะในการที่จะ ออกแบบกิจกรรมให้กับนักเรียนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ นะคะ เพื่อที่จะให้เกิดทักษะและก ้องค์ความรู้ สามารถนำมาใช้กับนักเรียนได้ในหลาย ๆ กลุ่ม เพราะจะสังเกตได้ว่านักเรียนกรุงเทพฯ ของเราก็จะมีนักเรียนที่จะมีปัญหาในหลายรูปแบบ ทั้งเด็กที่มีความพิเศษ สมาธิสั้น แล้วก็ต้องมีการ ออกแบบที่หลากหลายที่จะตอบโจทย์กับเขา”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“ทักษะที่สำคัญส่วนหนึ่งที่เราจะต้องเกิดขึ้น ก็คือครูจะต้องมีในเรื่องของกระบวนการที่ เกี่ยวกับการจัดการบูรณาการองค์ความรู้ ซึ่งเป็นในเรื่องของทักษะการเชื่อมโยง เช่น ที่มีการจัดการ เรียนรู้ Stem แล้วมา Steam ที่เรามีสมรรถนะที่เชื่อมโยงจะทำให้เด็กเกิดความหลากหลายมากขึ้นยิ่ง กว่านี้ครับ มองว่าเชื่อมโยงนั้นสำคัญ แล้วก็จะนำไปสู่ทักษะการแก้ปัญหาและสอดคล้องในศตวรรษ ที่ 21 รวมถึงทักษะความคิดสร้างสรรค์”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“กลยุทธ์วิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่เหมาะสมกับเด็ก ใช้กลยุทธ์ให้เหมาะสมกับเด็ก กับสถานการณ์ด้วย”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“ทักษะการสอนที่มีความชำนาญ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ”

(ครูโรงเรียน 7, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2565)

“การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้นักเรียนฝึกวิเคราะห์ ฝึกนำเสนอในหลากหลายรูปแบบ เช่น บทบาทสมมติ ใช้โปรแกรมต่าง ๆ”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“ทักษะในการออกแบบบทเรียน ออกแบบบทเรียนเลยว่าชั้นนำ ชั้นสอน ชั้นสรุปทำอย่างไรให้ ครบองค์ประกอบที่จะทำให้ครบถ้วนกับเด็กได้... ซึ่งครูจำเป็นต้องออกแบบบทเรียนและกิจกรรมให้เกิด ้องค์ความรู้ครบถ้วน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.11 การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เพื่อการศึกษาของคุณ ด้วยเหตุผลการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เพิ่มความน่าสนใจให้กับผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้สื่อสาระระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนทั้งในช่วงเวลา ระหว่างหรือนอกเวลาการสอนทั้งเรื่องเรียนและอื่น ๆ ด้วยโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Google Meet, Zoom, Line, Facebook เป็นต้น ใช้เป็นเครื่องมือในการออกแบบนวัตกรรมผลิต สร้างสื่อสำหรับการเรียนการสอน เช่น Microsoft PowerPoint, Microsoft Word, OBS Studio, Loom เป็นต้น ใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าศึกษา เช่น YouTube, Google Site, Google Classroom เป็นต้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ยิ่งช่วงตั้งแต่ที่มีโควิดมา ครูก็ต้องทำสื่อการสอนที่ใช้เทคโนโลยี พวกโปรแกรม แอปต่าง ๆ เข้ามาใช้สอนกับนักเรียนคะ เช่น Zoom, Google Meet, YouTube”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“สิ่งที่สำคัญเช่นกันก็คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีการศึกษา ครูต้องผลิตสื่อใช้เอง หรือต้องหา แหล่งเรียนรู้จากที่ต่าง ๆ เพื่อช่วยนักเรียนให้ได้เรียนในหลายวิธี การใช้โปรแกรม ใช้แอปพลิเคชัน พวก Google Meet, Zoom, PowerPoint, Word และอื่นๆ”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“ทักษะเทคโนโลยีต้องใช้มาก ๆ เลยคะ สอนสดกับนักเรียนของเรา เพราะเรียนที่โรงเรียน ไม่ได้ หรือให้ช่องทางดูคลิปสอนย้อนหลังได้จาก YouTube และ Facebook ค่ะ”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“ปัจจุบันตอนนี้เราที่เป็นครู ทุกคนจะต้องประยุกต์ใช้การเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี เข้ามาเกี่ยวข้องนะคะ เพื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นั่นก็คือการเรียนการสอนออนไลน์ผ่าน โปรแกรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Google Meet มีโปรแกรม Zoom หรือโปรแกรมที่เป็น Application ต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้กับคุณครูและนักเรียนของเรา”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“การออกแบบนวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้น่าสนใจและ น่าติดตาม ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดความเบื่อหน่าย อาจมีการใช้เกม นำเข้าสู่บทเรียนหรือระหว่างเรียนด้วย โปรแกรม แอปต่าง ๆ ในอินเทอร์เน็ตช่วยในการสอนได้ หรือเราอาจจะเลือกสร้างสื่อนวัตกรรมที่น่า

ตื่นเต้น เช่น การทำหนังสืออ่านเสริม หนังสือการ์ตูน จะน่าสนใจกว่า นักเรียนก็อยากเรียนมากกว่า หนังสือเดิม ๆ แต่จะเป็นการสอดแทรกเรื่องราวชีวิตประจำวันในการดำเนินชีวิตของเราให้มากที่สุด”

(ครูโรงเรียน 6, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2564)

“โดยยุคสมัยนี้ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน... ครูจะใช้ Zoom, Line, Google Meet สอน Online ให้นักเรียนเรียนที่บ้าน ส่วน On-site สอนสดที่โรงเรียนก็จะมีใช้ YouTube หรือแอปเกม ที่ช่วยในการสอน”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“ทักษะในการใช้สื่อทางเทคโนโลยีใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาในกระบวนการเรียนการสอนได้ หรือสามารถแนะนำมาประยุกต์ให้ผู้เรียนใช้สื่อเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรืออาจจะมีโครงการจัดกิจกรรมร่วมกันผ่านสื่อ ICT”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“ทักษะที่สำคัญที่พูดไปตั้งแต่แรกก็คือ การใช้เทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสารในปัจจุบัน ซึ่งเรามีทั้งสอน On-site, Online ด้วย บางโรงเรียนเนี่ยเด็กมาเรียนที่โรงเรียนก็ได้หรือเรียนที่บ้านก็ได้ ก็เลยมีรูปแบบทั้งเปิดห้องสอนด้วย สอนสดในห้องด้วย นั้นจะต้องทำให้ครูทำอะไรเพื่อไม่ให้เด็กหลุดจากห้องทั้งที่เรียนที่บ้านกับในห้องที่โรงเรียน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.12 การบริหารจัดการชั้นเรียน

การจัดการชั้นเรียนเป็นอีกอย่างหนึ่งที่ครูต้องปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพื่อสุขภาพที่ดีของนักเรียนและครู โดยการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ห้องเรียนสะอาด บรรยากาศวิชาการ อุปกรณ์สื่อต่าง ๆ ต้องพร้อมใช้ได้เสมอ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น การวิเคราะห์ผู้เรียน (การศึกษาพิเศษ/เรียนร่วม) รวมถึงการกำกับดูแลชั้นเรียน สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“คิดว่าควรจะมีอันดับแรกเลยคือการจัดการในชั้นเรียน ครูการจัดการในชั้นเรียนที่เหมาะสม ควบคุมดูแลชั้นเรียน วิเคราะห์เด็กด้วยค่ะ เพราะเด็กแต่ละคนไม่เหมือนกัน อย่างที่เราู้ศักยภาพ พัฒนาการเด็กไม่เหมือนกัน”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“จัดหา เตรียมพร้อมสำหรับสิ่งที่จะต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน เอกสารนักเรียน ชั้นเรียน ...วิเคราะห์นักเรียนในห้องว่ามีความต้องการพิเศษ/เรียนร่วม จะได้ประสานครู ผู้ปกครองช่วยกัน ช่วยเหลือนักเรียน”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“การจัดการในชั้นเรียนก็คือเตรียมความพร้อมต่าง ๆ ให้กับเด็กของเราคะ ห้องเรียนสะอาด บรรยากาศวิชาการ น่าอยู่ ไม่สกปรก ของใช้อุปกรณ์สื่อพร้อมใช้เสมอ ซึ่งครูต้องคอยดูแลรักษาให้ดี งานเอกสารชั้นเรียนและของเด็กก็ต้องไม่ขาดนะคะ”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

1.1.13 ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน

ครูต้องมีความสามารถใช้ทักษะการสื่อสารด้านการฟัง พูด อ่าน และเขียนทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องเป็นอย่างดี มีความเชี่ยวชาญตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เนื่องจากการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทุกเรื่องได้รับการ แก้ไข ช่วยเหลือ พัฒนาหรือทำความเข้าใจระหว่างกันของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งหมด ทั้งเรื่องเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียน รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องร่วมมือระหว่างกันอันเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หากมีการสื่อสารที่ไม่ถูกต้องแล้ว อาจทำให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด ต่อกัน อันจะนำผลเสียต่อผู้ที่สื่อสารกันได้ เช่น การให้และรับข้อคิดเห็นเสนอแนะ การตั้งคำถาม การใช้คำพูดที่เหมาะสม สามารถสืบค้นและทำความเข้าใจกับสื่อที่พบในอินเทอร์เน็ต เป็นต้น รวมถึงในเรื่องของความหลากหลายของผู้เรียนด้านศาสนาและเชื้อชาติ เนื่องด้วยนโยบายของ กรุงเทพมหานครนั้นเปิดโอกาสทางการศึกษาให้เรียนฟรีเรียนดีอย่างมีคุณภาพ จึงทำให้มี ชาวต่างชาติประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาเรียนจำนวนมาก และมีหลักสูตรการเรียนที่หลากหลาย เช่น โรงเรียนสองภาษาคือนั้นภาษาอังกฤษ ภาษาจีน รวมถึงยังมีภาษาต่างประเทศอื่นอีก ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาอาหรับ และภาษามลายู สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ทักษะการสื่อสาร มีความสำคัญต่อการสื่อสารกับผู้เรียน ทั้งการเรียน พฤติกรรม และ บริการช่วยเหลือเรื่องอื่น ๆ”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“...เราก็เข้าไปประกบกับครูเขา จึงต้องรู้ศัพท์ต่าง ๆ ต้องแปลให้ได้ว่าทิวเซอร์เขาสั่งอะไรกับ เด็กเรา จะได้ช่วยเหลือเด็ก ๆ เราได้บ้าง แต่ละคนก็มีปัญหาด้านภาษาอยู่คะ”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“ที่พบและสำคัญเหมือนกันคือการสื่อสาร เพราะด้วยนักเรียนของ กทม. เรา ก็มีความหลากหลายทั้งด้านศาสนาและเชื้อชาติ การสื่อสารระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง ในเรื่องการเรียนและอื่น ๆ ก็ค่อนข้างยาก บางที่ต้องใช้ผู้รู้ในภาษานั้นมาช่วยอธิบายพูดคุยแทนกันเพื่อให้เข้าใจ”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“...ครูใช้ทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง รวมถึงเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในงานที่ทำ”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“สำคัญมาก ๆ เดี่ยวนี้การใช้ทักษะภาษาอังกฤษในการสื่อสารที่มีความจำเป็น ก้าวสู่โลกที่กว้างขึ้น เรียนรู้จากทั่วโลก ไม่ใช่แค่ในประเทศไทยเท่านั้น สามารถสืบค้นและทำความเข้าใจกับสื่อต่าง ๆ ที่เรียนรู้และพบได้ในอินเทอร์เน็ต”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

1.1.14 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ครูต้องมีทักษะในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ เครือข่ายความร่วมมือกันเป็นส่วนสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เป็นการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีของเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนหรือที่ร้องขอความช่วยเหลือมาถึงโรงเรียน สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“โรงเรียนจะอยู่แบบโดดเดี่ยวไม่ได้เลยครับ ต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน ผู้ปกครอง วัด ตำรวจ มหาวิทยาลัย และหน่วยงานอื่นที่ขอความช่วยเหลือมาที่โรงเรียน ในเรื่องกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือชุมชน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“ครูมีทักษะในการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียน หรือร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.15 จรรยาบรรณวิชาชีพครู

การประพฤติปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งเป็นมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตนของผู้ที่ประกอบ

วิชาชีพครู อันประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“สิ่งที่ครูจะต้องมีเลยคือ ต้องรักความเป็นครูก่อน จรรยาบรรณความเป็นครูหรือการรักในอาชีพของตัวเองอะค่ะ เพราะเรารักความเป็นครูทุกอย่างก็จะตามมาเรื่อย ๆ ส่วนคุณลักษณะอื่นมันจริง ๆ ครูก็ควรจะต้องมีหมด ความซื่อสัตย์ ความมีเมตตา ความเอาใจใส่ มีจิตใจที่มีคุณธรรมมีจริยธรรมทุกอย่างต้องมีหมดในตัวครู เป็นภาระมากเลยทำไมครูต้องอย่างนี้ แต่เนื่องจากเราเป็นครูค่ะ เพราะฉะนั้นเราก็ต้องมีเรื่องพวกนี้ มันจะเป็นอาชีพบริการนะค่ะ เพราะฉะนั้นบางที่เราก็ต้องมีใจบริการด้วย บางที่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เราอาจจะต้องโอเค มันก็ต้องยอมให้มันเกิดขึ้นจริง ๆ”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“ก็คิดว่าครูในสังกัดกรุงเทพมหานครเนี่ยควรจะมีเมตตา แล้วก็จิตใจที่ดีนะค่ะ ก็คือการเมตตานักเรียนเป็นการช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาทั้งปัญหาการเรียนหรือว่าปัญหาส่วนตัวนะค่ะ จะเห็นว่าปัจจุบันก็อย่างที่บอกว่านักเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ก็มีหลากหลายรูปแบบเลยนะค่ะ ทั้งปัญหาทางด้านการเรียนหรือว่าพฤติกรรมอารมณ์ เป็นครูแล้วก็ต้องมีความเข้าใจในพวกเขาจะอีกแบบหนึ่งคุณลักษณะก็คือ ควรที่จะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ก็คือการทำงานเนี่ยก็ควรที่จะนึกถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน รวมทั้งตัวนักเรียนเป็นหลัก ปฏิบัติตนตามกฎหมายมาตรฐานและก็ทำเต็มศักยภาพของตนเองค่ะ ก็จะคล้าย ๆ จรรยาบรรณของครูที่เราต้องปฏิบัติตามค่ะ”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“ครูควรคิดเผื่อด้วย ต้องช่วยเอื้อเพื่อพ่อแม่ จรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในครูทุกคน แม้ว่าจะไม่ได้มาดูแลกันเป็นข้อ ๆ ก็มีในตัวครูกันอยู่แล้ว”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูของตนเอง รักและภูมิใจ เป็นงานเสียสละได้ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการประกอบอาชีพครู”

(ครูโรงเรียน 7, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2565)

“...เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกศิษย์ให้กับองค์กร การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เป็นเรื่องสำคัญ การที่เรามองด้วยตัวคนเดียวอาจมองไม่รอบ 360 องศา แต่ว่าเพื่อนร่วมงานจะบอกเราได้ว่ามีจุดเด่นจุดด้อยอะไร มีข้อเสนอนะนะวิจารณ์อื่น ๆ มาช่วยแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในเรื่องนั้นได้ แต่ถ้ามองโดยรวมก็คือจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ใช้กันอยู่”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“คุณลักษณะที่ครูต้องมีก็จะเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่กำหนดไว้โดยครับ ครอบคลุมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ครูควรมีทุกคน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“ในเรื่องของคุณลักษณะ คุณลักษณะก็คือคุณธรรมจริยธรรมของครู คติธรรม จรรยาบรรณของครู ซึ่งในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพของครูก็จะมีอยู่ 5 ด้าน 9 ข้อใช่ไหมคะ ก็คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสุดท้ายคือจรรยาบรรณต่อสังคม ทั้ง 5 ด้าน มันเป็นเรื่องที่ครอบคลุมกับทั้งคุณธรรม จริยธรรม คติธรรม เพราะว่าถ้าผู้ประกอบวิชาชีพเนี่ยไม่มีวินัยในตนเอง และไม่พัฒนาตนเองเนี่ย ก็จะทำให้ทั้งทั้งวิชาชีพ ผู้รับบริการ และสังคม จะไม่ได้รับอะไรจากเราเลย ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดเลยก็คือว่า ตนเองเราต้องพัฒนาจนถึงเอาไปพัฒนาคนอื่นได้”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.16 รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง

ครูต้องรู้จักตนเองว่าปฏิบัติหน้าที่เป็นครู มีจุดด้อยที่ต้องได้รับการพัฒนาตนเองในเรื่องใด ควรเป็นบุคคลที่ต้องแสวงหาความรู้ ใฝ่เรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาอยู่เสมอ เช่น การหาวิธีการสอน เทคนิคการสอน การบูรณาการความรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นต้น ด้วยวิธีการเข้าอบรม งานประชุมวิชาการ อ่านหนังสือ อ่านวารสารวิชาการ ฯลฯ เพื่อการพัฒนาตนเองเป็นผู้นำทางวิชาการในด้านความรู้และการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและวงการวิชาชีพครู สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“... เพิ่มเติมคือครูต้องเป็นบุคคลที่มีการแสวงหาความรู้ ใฝ่เรียนรู้ ในการหาวิธีการสอนใหม่ ๆ เทคนิค ในช่วงสถานการณ์โควิดนี้ เมื่อเปลี่ยนแปลงก็ต้องเรียนรู้ให้ได้”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“คุณลักษณะของครูในสมรรถนะนั้นมันมีอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าครูต้องมีความตระหนักรู้ว่าตัวเองเป็นครูเด่นด้อยตรงไหนก็แก้ไขพัฒนา ต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เช่น หนังสือ วารสาร การอบรม จากสังกัดอื่นด้วยเช่นกัน”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“ครูมีการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและทันสมัย เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถบูรณาการความรู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา... พร้อมปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล รวมทั้งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

1.1.17 รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน

ครูต้องรู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน กล่าวคือ หากจะแก้ไขหรือพัฒนาตัวผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้น ครูต้องรู้จักตัวผู้เรียนที่มีความแตกต่าง ความหลากหลายของภูมิหลัง (ความรู้เดิม/การศึกษาพิเศษ) ศาสนา สังคมพหุวัฒนธรรม (ถิ่นที่อยู่/เชื้อชาติ/สัญชาติ) ที่ครูต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจในแต่ละบุคคล รู้จักวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงเป็นบุคคลผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนในการเรียนรู้และประพฤติตนในทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“... ผู้เรียนที่แตกต่างกัน ย่อมต้องช่วยเหลือใช้วิธีการเรียนรู้ที่ไม่เหมือนกัน ครูต้องทำให้ได้ค่ะ เพื่อที่เขาจะได้เรียนรู้ได้เต็มความสามารถศักยภาพของเขา เขาจะพัฒนาขึ้น ครูอย่างเราก็ดีใจค่ะ”
(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“...นักเรียนกรุงเทพฯ ของเราก็จะมีนักเรียนที่มีปัญหาในหลายรูปแบบ ทั้งเด็กที่มีความพิเศษ สมาธิสั้น แล้วก็ต้องมีการออกแบบที่หลากหลายที่จะตอบโจทย์กับเขา”
(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“...ให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตามศักยภาพ ยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่าง ความหลากหลายของผู้เรียนและสังคมพหุวัฒนธรรม”
(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 2 กลุ่ม ทำให้ได้ข้อสรุปของสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน 2) การเท่าทันกระแสการศึกษา 3) การบริหารจัดการหลักสูตร 4) จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร 9) การบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา 10) การจัดการเรียนรู้ 11) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 12) การบริหารจัดการชั้นเรียน 13) ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน 14) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 15) จรรยาบรรณวิชาชีพครู 16) รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง และ 17) รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน

และผู้วิจัยได้นำผลที่ได้มาสังเคราะห์ร่วมกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูที่สำคัญ จากนั้นทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะครูระหว่างครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF) ครูไทย (คุรุสภา) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

ของกระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.) ที่ได้จากผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีความเหมือนและสอดคล้องเช่นเดียวกับสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF) สมรรถนะครูที่กำหนดโดยคุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีรายละเอียดตามตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะครูจากการทบทวนเอกสารและข้อค้นพบจากผู้วิจัย

สมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF)	สมรรถนะครู (คุรุสภา)	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์)
<p>ด้านรู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน</p> <p>- เรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่สอนให้กว้างและลึกขึ้น (เข้าใจเนื้อหาของสิ่งที่ตนเองจะสอนอย่างถ่องแท้, ให้ความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย)</p> <p>- เข้าใจกระแสนิยมเกี่ยวกับการศึกษา นโยบายและหลักสูตร (ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับกระแสนิยมใหม่ๆ ทางการศึกษา, ศึกษา นโยบายการศึกษาว่าจะส่งผลต่อการสอนของตนอย่างไร, เข้าใจว่าจะนำหลักสูตรมาใช้ อย่างไร)</p> <p>- ติดตามข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในระดับท้องถิ่นระดับประเทศ ภูมิภาค และโลก (ตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา)</p>	<p>มาตรฐานความรู้</p> <p>- การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก และสังคม</p> <p>- เนื้อหาวิชาเอก - หลักสูตร</p> <p>มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู)</p> <p>- พัฒนาตนเองให้มีความรู้ (ด้านการจัดการเรียนรู้)</p> <p>- การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา</p> <p>มาตรฐานการปฏิบัติตน</p> <p>- พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ</p> <p>เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ</p>	<p>สมรรถนะหลัก การพัฒนาตนเอง</p> <p>- การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน</p> <p>สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</p> <p>- ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร</p>	<p>- ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน</p> <p>- การทำทันกระแสนิยมการศึกษา</p> <p>- การบริหารจัดการหลักสูตร</p> <p>- ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF)	สมรรถนะครู (ครูสภา)	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์)
<p>ด้านช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้</p> <p>- รู้จักนักเรียน (ค้นหาความต้องการและจุดเด่นของนักเรียนของชั้นเพื่อช่วยพวกเขาให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น, เข้าใจวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน, ให้คุณค่ากับสิ่งที่ทำให้นักเรียนมีเอกลักษณ์ในตัวเอง)</p> <p>- ใช้วิธีการสอนที่ได้ประสิทธิผลสูงสุด (เลือกกลยุทธ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมที่สุด, ออกแบบบทเรียนที่ชัดเจนและมีประสิทธิผลที่นักเรียนสามารถเข้าใจได้, สร้างพื้นที่การเรียนรู้เชิงบวกที่แสดงถึงความใส่ใจของผู้สอน)</p> <p>- ประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะกับนักเรียน (ออกแบบเครื่องมือและขั้นตอนการประเมินผล, ติดตามพัฒนาการของนักเรียนและให้การสนับสนุนที่เหมาะสม, ใช้ผลจากการประเมินนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน)</p>	<p>มาตรฐานความรู้</p> <p>- จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และ จิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ</p> <p>- เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้</p> <p>- การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน</p> <p>- การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา</p> <p>- การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (ด้านการจัดการเรียนรู้)</p> <p>- สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>- การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนวัตกร และมีความสุขในการเรียน</p>	<p>สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</p> <p>- ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ</p> <p>จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>การพัฒนาผู้เรียน</p> <p>- ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนมีคุณภาพ</p>	<p>- การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>- การจัดการเรียนรู้</p> <p>- การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>- การบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>- การวัดและประเมินผล การเรียนรู้</p> <p>- จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>- หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร</p> <p>- การบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู</p> <p>- รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะครูเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF)	สมรรถนะครู (ครูสภา)	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (ข้อค้นพบจาก การสัมภาษณ์)
	<ul style="list-style-type: none"> - ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และ รายงานผลการพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ - วิจัย สร้างนวัตกรรม และ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน - การจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ 	<p><u>สมรรถนะประจำสายงาน การบริหารจัดการชั้นเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน <u>สมรรถนะประจำสายงาน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</u> - ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ <u>สมรรถนะประจำสายงาน ภาวะผู้นำครู</u> - การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ - การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง 	

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF)	สมรรถนะครู (ครูสภา)	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์)
<p><u>ด้านให้ชุมชนมีส่วนร่วม</u></p> <p>- ร่วมมือกับพ่อแม่และผู้ปกครอง (สร้างเครือข่ายสนับสนุน, สร้างสรรค์พื้นที่ที่เป็นมิตร, คงไว้ซึ่งหุ้นส่วนความร่วมมือ)</p> <p>- สร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน (ให้พ่อแม่และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนของนักเรียน, ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณีและความรู้ในชุมชน)</p> <p>- ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเคารพ และเข้าใจในความหลากหลาย (ยอมรับความแตกต่างของบุคคล, ฝึกให้ทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับซึ่งกันและกันในห้องเรียน)</p>	<p><u>มาตรฐานการปฏิบัติงาน</u></p> <p>(ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน)</p> <p>- ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์</p> <p>- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน</p> <p>- ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p>	<p><u>สมรรถนะประจำสายงาน</u></p> <p><u>การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ</u></p> <p><u>การจัดการเรียนรู้</u></p> <p>- การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้</p>	<p>- ทักษะการสื่อสารเพื่อ</p> <p>การปฏิบัติงาน</p> <p>- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ</p>
<p><u>ด้านเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน</u></p> <p>- รู้จักตนเองและผู้อื่น (พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องโดยรู้จักตัวเองให้มากขึ้น, ตระหนักและรับผิดชอบต่ออารมณ์และสุขภาพของตนเอง, บ่มเพาะความสัมพันธ์ด้วยความใส่ใจและให้เกียรติยอมรับผู้อื่น)</p>	<p><u>มาตรฐานการปฏิบัติงาน</u></p> <p>(ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู)</p> <p>- มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู</p> <p>- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง - ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ</p>	<p><u>สมรรถนะหลัก การพัฒนาตนเอง</u></p> <p>- การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน</p>	<p>- จรรยาบรรณวิชาชีพครู</p> <p>- รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง</p> <p>- รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA-TCF)	สมรรถนะครู (ครูสภา)	สมรรถนะครู สังกัด สพฐ.	สมรรถนะครู สังกัด กทม. (ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์)
<p>- ปฏิบัติตนเป็นคนดีและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (มีจิตใจดีและเปี่ยมด้วยเมตตา, สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ด้วยการทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี, บ่มเพาะความมั่นใจของนักเรียนในสิ่งที่พวกเขาทำได้ และเป็นได้)</p> <p>- เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอน (คงไว้ซึ่งจิตวิญญาณของการสอน, รับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ, สร้างแรงบันดาลใจให้ครูคนอื่นโดยการเป็นตัวอย่างที่ดี)</p>	<p>(ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน)</p> <p>- สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p> <p><u>มาตรฐานการปฏิบัติตน</u></p> <p>- รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ</p> <p>- รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ศิษย์</p> <p>- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์</p> <p>- ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ</p> <p>- ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ</p> <p>- เป็นผู้ดำเนินการอนุรักษ์ และพัฒนา สิ่งแวดล้อม</p>	<p><u>สมรรถนะหลัก การทำงาน</u></p> <p><u>เป็นทีม</u></p> <p>- การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน</p> <p>การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน</p> <p>ร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p><u>สมรรถนะประจำสายงาน</u></p> <p><u>ภาวะผู้นำครู</u></p> <p>- คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ</p>	

สรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูฯ จากเอกสารร่วมกับผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อสรุปองค์ประกอบสมรรถนะครูฯ มีทั้งหมด 17 ตัวแปร หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะครูฯ ซึ่งผลการตรวจสอบความเหมาะสมทั้ง 17 ตัวแปรนั้น มีค่าเท่ากับ 5 ทุกตัวแปร อีกทั้งการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสนอแนะปรับปรุงตัวแปรเพิ่มเติม เพื่อให้การตั้งชื่อตัวแปรมีความชัดเจน รวมถึงนิยามตัวแปรสามารถเข้าใจได้ง่าย อันจะได้นำไปสร้างแบบประเมินสมรรถนะครูและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อจัดกลุ่มองค์ประกอบของสมรรถนะครูต่อไป ดังภาพประกอบ

8



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ของสมรรถนะครู

เมื่อได้องค์ประกอบของสมรรถนะครูทั้ง 17 ตัวแปรจากข้างต้นแล้วนั้น จึงนำสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อจัดกลุ่มขององค์ประกอบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) เท่ากับ .919 ซึ่งมากกว่า .80 แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมและเพียงพอของข้อมูล สามารถนำมาใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก (Hair และคณะ, 2006: 114-115) และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 17 ตัว ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 17 ตัว มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test : $\chi^2 = 4243.980$, $df = 136$, $p = .000$) รายละเอียดแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะครูฯ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	SUB	TRD	CUR	PSY	TEC	MER	RES	LAG	QUA	LEA	USE	CLA	COM	COL	ETH	MYS	STU
SUB	1																
TRD	.565	1															
CUR	.517	.732	1														
PSY	.485	.643	.642	1													
TEC	.400	.627	.620	.648	1												
MER	.419	.623	.659	.691	.764	1											
RES	.344	.622	.623	.621	.653	.708	1										
LAG	.382	.633	.564	.615	.587	.664	.727	1									
QUA	.357	.662	.670	.628	.663	.697	.829	.745	1								
LEA	.375	.553	.588	.577	.502	.622	.683	.582	.678	1							
USE	.322	.560	.541	.490	.601	.598	.654	.627	.665	.739	1						
CLA	.430	.586	.546	.590	.508	.618	.614	.572	.600	.738	.741	1					
COM	.367	.587	.540	.548	.538	.580	.610	.644	.632	.738	.734	.787	1				
COL	.273	.523	.498	.461	.395	.469	.542	.528	.578	.659	.680	.671	.818	1			
ETH	.178	.186	.197	.252	.215	.194	.145	.103	.143	.243	.095	.165	.117	.139	1		
MYS	.267	.343	.305	.326	.299	.291	.360	.342	.343	.404	.332	.320	.277	.272	.674	1	
STU	.252	.254	.258	.307	.273	.262	.269	.268	.304	.329	.252	.319	.261	.245	.651	.759	1
\bar{X}	4.245	3.718	4.080	4.098	3.963	4.033	3.696	3.644	3.684	3.774	3.705	3.945	3.803	3.745	4.524	4.231	4.212
SD	.709	.789	.914	.933	.949	.845	.925	.955	.932	.856	.938	.819	.776	.869	.638	.681	.650

หมายเหตุ N = 300

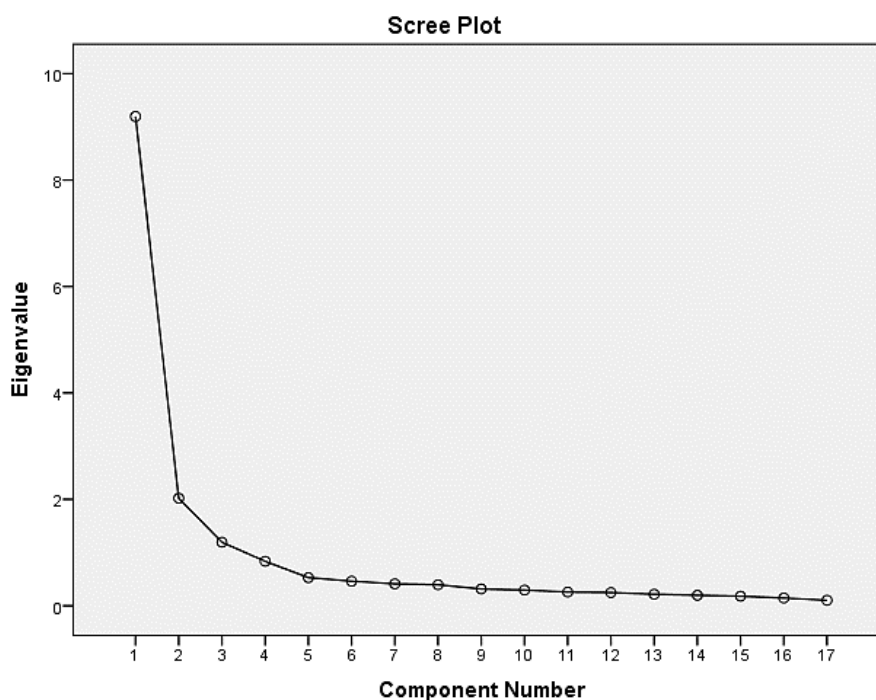
ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก พบว่า ค่าความร่วมกัน (Communality) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูฯ รวมทั้งหมดจำนวน 17 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง .468 - .837 มีแนวโน้มที่จะสามารถเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่งได้

จากการหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนแมกซ์ พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 17 ตัว สามารถจัดกลุ่มเข้าองค์ประกอบ (Component) ได้จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigen value) เกิน 1.00 เมื่อนำค่าไอเกนมาทำการพล็อตกราฟจะได้ภาพสกริปพล็อต ดังภาพประกอบ 9 ซึ่งแสดงว่าแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด 17 ตัว ได้มากกว่า 1.00 องค์ประกอบทั้งหมดมี 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมด 17 ตัว ได้ร้อยละ 73.002 เมื่อพิจารณาจัดให้ตัวแปรแต่ละตัวเข้าอยู่ในองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่งเพียงองค์ประกอบเดียวที่ตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงสุดแล้ว พบว่า สามารถจัดเข้าองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบได้ครบทั้ง 17 ตัว โดยที่แต่ละองค์ประกอบ จะประกอบด้วยตัวแปรจำนวน 3 - 9 ตัว ตัวแปรแต่ละตัวที่จัดเข้าองค์ประกอบแล้วมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .613 ถึง .875 รายละเอียดแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม ในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะครูฯ

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Loadings			Loadings		
				Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.195	54.089	54.089	9.195	54.089	54.089	5.112	30.070	30.070
2	2.021	11.889	65.979	2.021	11.889	65.979	4.790	28.175	58.245
3	1.194	7.023	73.002	1.194	7.023	73.002	2.509	14.757	73.002

Extraction Method: Principal Component Analysis



ภาพประกอบ 9 กราฟ Scree Plot ที่พล็อตค่าไอเกนของแต่ละองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะครู พบว่า โครงสร้างของสมรรถนะครู มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1. ความเชี่ยวชาญในงานครู 2. การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ และ 3. ความเป็นครูที่ดี

รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เรียกว่า ความเชี่ยวชาญในงานครู (ETW) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน (SUB) การเท่าทันกระแสการศึกษา (TRD) การบริหารจัดการหลักสูตร (CUR) จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน (PSY) การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล (TEC) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (MER) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (RES) หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร (LAG) และการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา (QUA) มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigen Value) เท่ากับ 9.195 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 54.089 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.613 - 0.764 สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล (A5) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.764 รายละเอียดแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 คำนวณน้ำหนักของตัวแปร องค์ประกอบที่ 1 “ความเชี่ยวชาญในงานครู”

	ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
SUB	ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน	.659
TRD	การทำทันกระแสการศึกษา	.753
CUR	การบริหารจัดการหลักสูตร	.760
PSY	จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	.745
TEC	การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	.764
MER	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	.752
RES	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	.631
LAG	หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร	.613
QUA	การบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา	.647
9 ตัวแปร	ค่าไอเกน	5.112
	ร้อยละความแปรปรวน	30.070

องค์ประกอบที่ 2 เรียกว่า การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ (LMA) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว คือ การจัดการเรียนรู้ (LEA) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (USE) การบริหารจัดการชั้นเรียน (CLA) ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน (COM) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (COL) มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigen Value) เท่ากับ 2.021 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.889 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.752 - 0.851 สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (A14) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.851 รายละเอียดแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าน้ำหนักของตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 “การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ”

	ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
LEA	การจัดการเรียนรู้	.752
USE	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	.794
CLA	การบริหารจัดการชั้นเรียน	.761
COM	ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	.850
COL	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	.851
5 ตัวแปร	ค่าไอเกน	4.790
	ร้อยละความแปรปรวน	28.175

องค์ประกอบที่ 3 เรียกว่า ความเป็นครูที่ดี (GTA) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ จรรยาบรรณวิชาชีพครู (ETH) รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง (MYS) และรู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน (STU) มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ (Eigen Value) เท่ากับ 1.194 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.023 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.864 - 0.875 สำหรับตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพครู (A15) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.875 รายละเอียดแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าน้ำหนักของตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 “ความเป็นครูที่ดี”

	ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
ETH	จรรยาบรรณวิชาชีพครู	.875
MYS	รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง	.864
STU	รู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน	.872
3 ตัวแปร	ค่าไอเกน	2.509
	ร้อยละความแปรปรวน	14.757

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สามารถนำมาสร้างเป็นโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของสมรรถนะครู

หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งโมเดลนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความ

สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ที่แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 110.16$, $df = 92$, $p = 0.095$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.940 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ค่าแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.900 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.031 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.041

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของสมรรถนะครูฯ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.255 – 0.587 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของสมรรถนะครูฯ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญรายองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 ความเชี่ยวชาญในงานครู โดยตัวแปรการประกันคุณภาพการศึกษา (QUA) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบความเชี่ยวชาญในงานครูสูงสุด เท่ากับ 0.928 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบที่ 1 ร้อยละ 86.1

องค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ โดยตัวแปรการจัดการเรียนรู้ (LEA) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสูงสุด เท่ากับ 0.944 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ 89

องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูที่ดี โดยตัวแปรรู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน (STU) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบความเป็นครูที่ดีสูงสุด เท่ากับ 0.952 มีความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบที่ 3 ร้อยละ 90.6

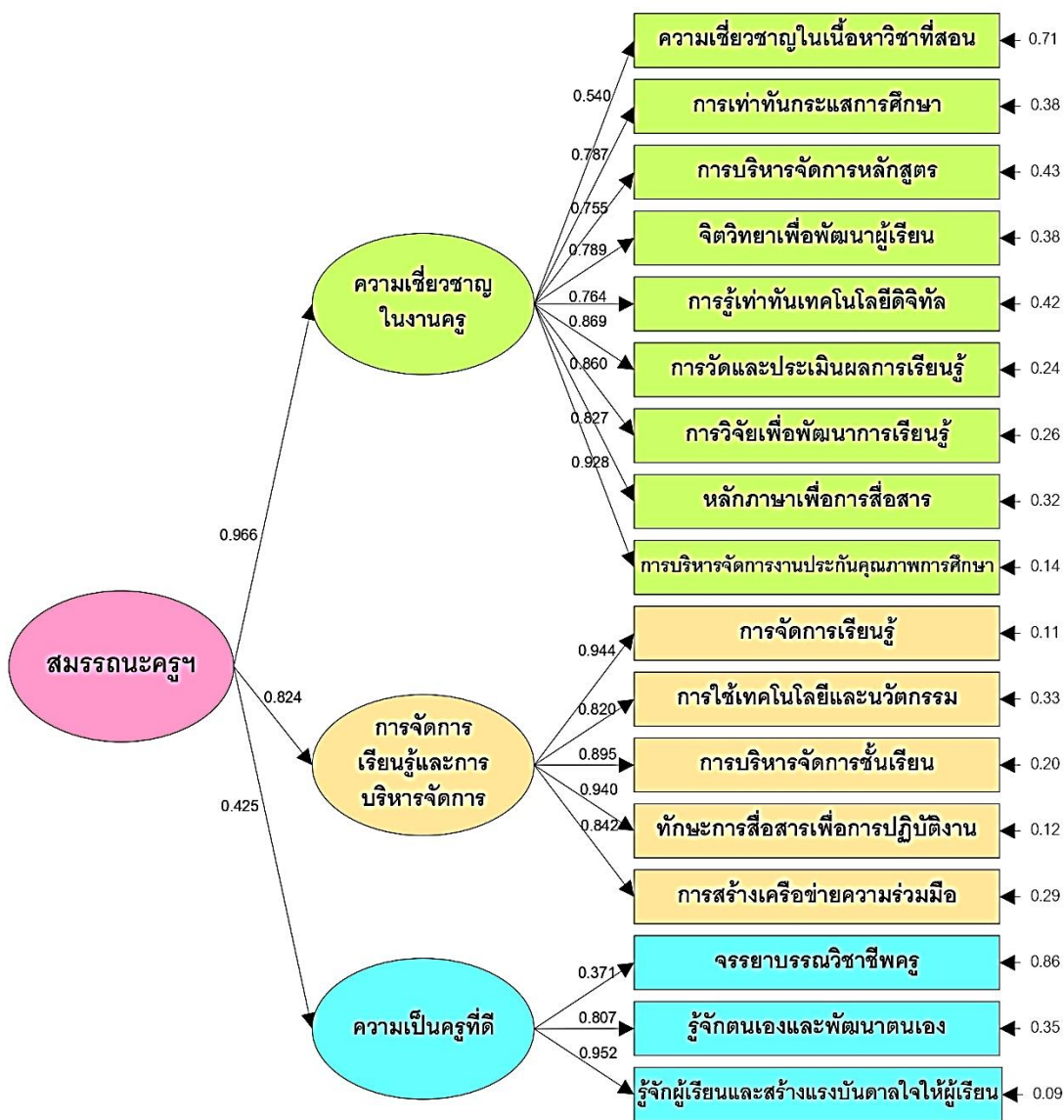
เมื่อพิจารณาน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบของสมรรถนะครูฯ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความเชี่ยวชาญในงานครู มีน้ำหนักความสำคัญต่อสมรรถนะครูฯ สูงสุด วัดในรูปค่ามาตรฐานเท่ากับ 0.966 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูฯ ร้อยละ 93.3 รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ มีน้ำหนักความสำคัญต่อสมรรถนะครูฯ วัดในรูปค่ามาตรฐานเท่ากับ 0.824 และมีความผันแปรร่วมกับสมรรถนะครูฯ ร้อยละ 67.9 รายละเอียดแสดงในตาราง 20 และ ภาพประกอบ 11

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะครูฯ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	β (sc)	b	SE	t	
องค์ประกอบที่ 1 ความเชี่ยวชาญในงานครู	0.966	0.966	0.127	7.599	0.933
SUB	0.540	0.322	-	-	0.291
TRD	0.787	0.613	0.076	8.065	0.620
CUR	0.755	0.578	0.073	7.865	0.570
PSY	0.789	0.603	0.074	8.161	0.623
TEC	0.764	0.671	0.084	7.951	0.583
MER	0.869	0.638	0.075	8.450	0.755
RES	0.860	0.684	0.080	8.523	0.739
LAG	0.827	0.742	0.095	7.779	0.684
QUA	0.928	0.766	0.088	8.728	0.861
องค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ	0.824	0.824	0.073	11.249	0.679
LEA	0.944	0.699	-	-	0.890
USE	0.820	0.635	0.040	16.034	0.672
CLA	0.895	0.611	0.035	17.698	0.801
COM	0.940	0.633	0.035	18.167	0.884
COL	0.842	0.558	0.037	15.073	0.709
องค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูที่ดี	0.425	0.425	0.195	2.775	0.181
ETH	0.371	0.224	-	-	0.138
MYS	0.807	0.492	0.160	3.073	0.652
STU	0.952	0.570	0.214	2.663	0.906

Chi-square = 110.16 df = 92 p = 0.095 GFI = 0.940 AGFI = 0.900 SRMR = 0.041 RMSEA = 0.031

หมายเหตุ : N = 200 , ค่า b หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนดิบ, ค่า SC หมายถึง completely standardized solution ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)



ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.2.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะครูตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory: IRT) โดยใช้ Graded-Response Model (GRM)

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะครู หลังจากการเก็บข้อมูลจากข้อมูลเชิงประจักษ์จากการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory:

IRT) โดยตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ความชันร่วม (α) (Slope parameter) และค่าพารามิเตอร์ Threshold (β) ของแต่ละรายการคำตอบ (Category threshold parameter) โดยใช้ Graded-Response Model (GRM) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 609 คน พบว่า ค่าพารามิเตอร์ความชันร่วม (α) ของข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 56 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 3.52 ค่า Threshold 1 หรือโอกาสในการเลือกตอบตัวเลือกที่ 1 อยู่ระหว่าง -10.66 ถึง -1.36 ค่า Threshold 2 หรือโอกาสในการเลือกตอบตัวเลือกที่ 2 อยู่ระหว่าง -9.81 ถึง -0.56 ค่า Threshold 3 หรือโอกาสในการเลือกตอบตัวเลือกที่ 3 อยู่ระหว่าง -6.67 ถึง 1.17 และค่า Threshold 4 หรือโอกาสในการเลือกตอบตัวเลือกที่ 4 อยู่ระหว่าง -0.80 ถึง 1.91 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.98

สามารถยกตัวอย่างการแปลความหมายค่าพารามิเตอร์ความชันร่วม (α) ที่มีค่าเกิน 0.50 ได้ในทำนองที่ว่า มีค่าอำนาจจำแนกสูง และแปลความหมายพารามิเตอร์ Threshold ได้ดังนี้ เช่น ข้อที่ 3 ผู้ตอบที่มีความสามารถมากกว่า -4.43 (Threshold 1) มีโอกาสที่จะเลือกตอบรายการตอบขั้นที่ 2,3,4,5 มากกว่ารายการตอบขั้นที่ 1 ผู้ตอบที่มีความสามารถมากกว่า -2.27 (Threshold 2) มีโอกาสที่จะเลือกตอบรายการตอบที่ 3,4,5 มากกว่ารายการตอบขั้นที่ 1 และ 2 ผู้ตอบที่มีความสามารถมากกว่า -0.40 (Threshold 3) มีโอกาสที่จะเลือกตอบรายการตอบขั้นที่ 4 และ 5 มากกว่ารายการตอบขั้นที่ 1,2,3 และผู้ตอบที่มีความสามารถมากกว่า 1.91 (Threshold 4) มีโอกาสที่จะเลือกตอบรายการตอบขั้นที่ 5 มากกว่ารายการตอบขั้นที่ 1,2,3,4 เป็นต้น โดยมีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ความชันร่วมและค่าพารามิเตอร์ threshold ของแบบประเมิน

Item	α	(S.E.)	β_1	(S.E.)	β_2	(S.E.)	β_3	(S.E.)	β_4	(S.E.)
1	1.10	0.12	-6.33	1.09	-4.18	0.49	-2.09	0.23	-0.45	0.11
2	1.22	0.12	-5.21	0.74	-3.26	0.35	-2.57	0.27	0.77	0.10
3	1.41	0.12	-4.43	0.55	-2.27	0.22	-0.40	0.10	1.91	0.14
4	1.66	0.13	-1.66	0.17	-0.56	0.11	0.71	0.08	-	-
5	1.98	0.16	-4.16	0.60	-1.72	0.17	-0.72	0.11	0.24	0.07
6	2.32	0.18	-2.45	0.22	-1.04	0.12	0.03	0.08	-	-
7	2.52	0.20	-2.10	0.19	-0.96	0.12	0.16	0.07	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

Item	α	(S.E.)	β_1	(S.E.)	β_2	(S.E.)	β_3	(S.E.)	β_4	(S.E.)
8	2.38	0.19	-1.85	0.17	-1.06	0.12	-0.13	0.08	-	-
9	2.55	0.21	-3.63	0.46	-1.91	0.18	-1.05	0.12	-0.02	0.07
10	2.64	0.21	-1.78	0.17	-0.92	0.11	0.06	0.07	-	-
11	2.30	0.19	-3.84	0.52	-1.57	0.16	-0.65	0.11	0.09	0.08
12	2.24	0.18	-3.89	0.53	-1.63	0.16	-0.73	0.11	0.09	0.07
13	2.61	0.21	-1.79	0.17	-0.88	0.11	-0.02	0.08	-	-
14	2.97	0.25	-2.01	0.19	-1.00	0.12	0.19	0.07	-	-
15	2.83	0.24	-2.25	0.20	-1.01	0.11	0.21	0.06	-	-
16	2.73	0.22	-1.67	0.16	-0.72	0.10	0.21	0.06	-	-
17	3.00	0.24	-1.50	0.15	-0.60	0.09	0.33	0.06	-	-
18	2.25	0.19	-3.83	0.51	-1.37	0.15	-0.64	0.10	0.89	0.06
19	1.89	0.16	-2.47	0.24	-1.09	0.14	-0.53	0.10	1.03	0.08
20	3.19	0.27	-3.08	0.30	-1.62	0.16	-0.62	0.09	0.17	0.06
21	3.08	0.26	-3.39	0.40	-1.61	0.15	-0.76	0.10	0.10	0.06
22	1.98	0.18	-3.27	0.34	-1.10	0.14	-0.34	0.09	0.57	0.07
23	1.89	0.18	-3.01	0.30	-0.99	0.13	-0.35	0.09	0.53	0.06
24	2.96	0.26	-3.43	0.41	-1.39	0.14	-0.57	0.09	0.48	0.05
25	3.24	0.28	-3.10	0.32	-1.39	0.14	-0.58	0.09	0.45	0.05
26	3.14	0.27	-3.10	0.31	-1.51	0.15	-0.64	0.10	0.42	0.05
27	2.59	0.24	-2.92	0.29	-1.35	0.14	-0.53	0.09	0.44	0.05
28	2.70	0.25	-3.56	0.45	-1.14	0.13	-0.61	0.10	0.72	0.05
29	3.02	0.31	-1.54	0.15	-0.93	0.11	0.62	0.05	-	-
30	3.30	0.33	-1.47	0.15	-0.86	0.11	0.71	0.05	-	-
31	3.48	0.37	-1.61	0.16	-1.12	0.12	0.65	0.05	-	-
32	2.50	0.27	-3.38	0.40	-1.26	0.15	-0.90	0.12	0.99	0.06
33	3.52	0.39	-1.36	0.14	-1.01	0.12	0.77	0.05	-	-
34	3.11	0.33	-3.39	0.42	-1.72	0.17	-1.24	0.13	0.58	0.05
35	2.83	0.31	-1.81	0.18	-1.37	0.14	0.65	0.05	-	-
36	2.62	0.26	-1.86	0.18	-1.02	0.12	0.76	0.06	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

Item	α	(S.E.)	β_1	(S.E.)	β_2	(S.E.)	β_3	(S.E.)	β_4	(S.E.)
37	1.81	0.20	-2.91	0.32	-1.33	0.16	-0.54	0.10	1.22	0.09
38	2.74	0.34	-1.77	0.19	-1.31	0.15	0.91	0.06	-	-
39	2.62	0.29	-1.69	0.17	-1.31	0.14	0.73	0.05	-	-
40	2.22	0.26	-1.64	0.18	-1.23	0.15	1.17	0.08	-	-
41	2.48	0.28	-3.70	0.51	-1.55	0.17	-1.28	0.14	1.03	0.07
42	0.54	0.09	-9.09	1.72	-5.88	1.03	-0.86	0.21	-	-
43	0.52	0.09	-9.85	1.94	-6.41	1.16	-0.81	0.21	-	-
44	0.48	0.09	-10.66	2.22	-9.81	1.99	-6.67	1.28	-0.80	0.22
45	0.58	0.09	-8.85	1.60	-8.47	1.50	-5.18	0.83	-0.54	0.17
46	0.51	0.09	-9.63	1.92	-6.47	1.20	-0.96	0.23	-	-
47	0.81	0.10	-6.55	0.94	-6.27	0.87	-3.35	0.39	0.48	0.12
48	0.95	0.10	-5.70	0.75	-4.83	0.57	-2.44	0.26	0.69	0.11
49	0.90	0.10	-5.73	0.76	-4.94	0.60	-2.66	0.29	0.57	0.11
50	1.05	0.10	-5.25	0.66	-4.18	0.46	-1.99	0.21	0.76	0.11
51	0.87	0.09	-5.52	0.70	-4.69	0.55	-2.33	0.25	0.66	0.12
52	0.94	0.10	-5.78	0.77	-5.53	0.71	-2.30	0.25	0.93	0.13
53	0.88	0.10	-6.43	0.92	-5.63	0.73	-2.56	0.28	0.56	0.12
54	0.96	0.10	-5.65	0.73	-2.28	0.24	0.72	0.12	-	-
55	0.92	0.10	-6.18	0.86	-5.87	0.78	-2.49	0.27	0.62	0.11
56	0.74	0.09	-7.11	1.07	-5.99	0.83	-3.29	0.41	0.48	0.13

ผลการวิเคราะห์ฟังก์ชันค่าสารสนเทศรายข้อและแบบวัด (Item and Test Information) ซึ่งเป็นดัชนีคุณลักษณะแสดงความแม่นยำในการประมาณค่าความสามารถของข้อคำถามแต่ละข้อ

พบว่า ค่าสารสนเทศของแบบวัดมีค่าสูงเมื่อทำการวัดกับผู้ตอบที่มีความสามารถ (θ) ตั้งแต่ -2.8 ถึง 0.0 โดยมีค่าสารสนเทศของแบบวัดอยู่ระหว่าง 0.06 – 3.66 มีความคลาดเคลื่อนในการวัดอยู่ที่ 0.11 – 0.52 แสดงว่ามาตรวัดสามารถวิเคราะห์ความสามารถได้ถูกต้องแม่นยำที่สุดในกลุ่มผู้ที่มีความสามารถระดับต่ำถึงปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อคำถามตาม

ระดับความสามารถของผู้ตอบ (θ) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าฟังก์ชันสารสนเทศรายข้อ ที่แสดงถึงความแม่นยำในการประมาณค่าระดับความสามารถของผู้ตอบ (θ) ในทุกระดับความสามารถ (θ) ใกล้เคียงกัน ตั้งแต่ -2.8 ถึง +2.8 ได้แก่ข้อที่ 42 – 56 ส่วนสารสนเทศของแบบวัด พบว่า แบบวัดนี้ประมาณค่าความสามารถของผู้ตอบได้สูงสุดเท่ากับ 78.98 ที่ระดับความสามารถของผู้ตอบ (θ) -1.20 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลวิเคราะห์ฟังก์ชันค่าสารสนเทศของข้อสอบและแบบสอบ (Item and Test Information)

Item	ความสามารถผู้สอบ (θ)														
	-2.8	-2.4	-2.0	-1.6	-1.2	-0.8	-0.4	0.0	0.4	0.8	1.2	1.6	2.0	2.4	2.8
1	0.34	0.35	0.36	0.36	0.36	0.35	0.33	0.30	0.25	0.20	0.15	0.10	0.07	0.05	0.03
2	0.44	0.41	0.36	0.31	0.28	0.27	0.29	0.33	0.37	0.38	0.35	0.29	0.22	0.16	0.11
3	0.51	0.54	0.55	0.53	0.53	0.54	0.55	0.52	0.48	0.46	0.48	0.51	0.51	0.45	0.34
4	0.31	0.49	0.66	0.77	0.81	0.82	0.81	0.79	0.78	0.73	0.60	0.42	0.26	0.15	0.08
5	0.56	0.72	0.96	1.10	1.14	1.16	1.15	1.13	1.01	0.74	0.45	0.23	0.11	0.05	0.02
6	1.15	1.39	1.29	1.25	1.43	1.48	1.45	1.44	1.14	0.66	0.31	0.13	0.05	0.02	0.01
7	0.80	1.40	1.68	1.59	1.68	1.72	1.61	1.68	1.47	0.88	0.40	0.16	0.06	0.02	0.01
8	0.48	0.95	1.44	1.64	1.67	1.63	1.59	1.45	0.99	0.51	0.22	0.09	0.04	0.01	0.01
9	1.05	1.28	1.71	1.83	1.85	1.78	1.72	1.71	1.24	0.64	0.27	0.10	0.04	0.01	0.00
10	0.42	0.96	1.65	1.94	1.97	1.95	1.85	1.87	1.46	0.77	0.32	0.12	0.04	0.01	0.01
11	0.64	0.73	1.10	1.43	1.51	1.56	1.58	1.51	1.21	0.73	0.36	0.16	0.06	0.03	0.01
12	0.64	0.77	1.12	1.39	1.46	1.49	1.49	1.42	1.15	0.71	0.36	0.16	0.07	0.03	0.01
13	0.43	0.97	1.63	1.89	1.90	1.96	1.91	1.83	1.30	0.65	0.26	0.10	0.03	0.01	0.00
14	0.70	1.60	2.30	2.17	2.30	2.22	1.88	2.20	2.03	1.07	0.40	0.13	0.04	0.01	0.00
15	1.16	1.94	1.96	1.71	2.02	2.03	1.76	2.01	1.88	1.06	0.43	0.15	0.05	0.02	0.01
16	0.31	0.78	1.54	2.01	1.99	2.08	2.02	2.02	1.79	1.04	0.44	0.16	0.06	0.02	0.01
17	0.17	0.52	1.34	2.27	2.38	2.45	2.41	2.32	2.31	1.43	0.58	0.19	0.06	0.02	0.01
18	0.56	0.57	0.85	1.25	1.47	1.48	1.33	1.13	1.17	1.31	1.13	0.71	0.35	0.16	0.07
19	0.83	0.96	0.96	0.97	1.05	1.08	1.02	0.92	0.89	0.94	0.89	0.68	0.43	0.23	0.12

ตาราง 22 (ต่อ)

Item	ความสามารถผู้สอบ (θ)														
	-2.8	-2.4	-2.0	-1.6	-1.2	-0.8	-0.4	0.0	0.4	0.8	1.2	1.6	2.0	2.4	2.8
20	2.22	1.52	2.00	2.67	2.39	2.65	2.77	2.76	2.26	1.06	0.35	0.10	0.03	0.01	0.00
21	1.30	1.05	1.78	2.52	2.50	2.64	2.50	2.54	1.94	0.88	0.30	0.09	0.03	0.01	0.00
22	0.86	0.69	0.68	0.86	1.07	1.17	1.19	1.17	1.12	0.97	0.69	0.40	0.21	0.10	0.05
23	0.90	0.77	0.70	0.78	0.95	1.07	1.10	1.08	1.03	0.88	0.62	0.37	0.20	0.10	0.05
24	1.11	0.74	1.16	2.06	2.40	2.42	2.31	2.08	2.29	1.79	0.84	0.30	0.10	0.03	0.01
25	2.15	1.20	1.34	2.42	2.82	2.83	2.69	2.37	2.72	1.94	0.78	0.24	0.07	0.02	0.01
26	2.07	1.32	1.63	2.51	2.58	2.66	2.45	2.25	2.54	1.76	0.72	0.23	0.07	0.02	0.01
27	1.68	1.34	1.25	1.64	1.89	1.92	1.89	1.81	1.80	1.37	0.72	0.30	0.11	0.04	0.01
28	0.81	0.50	0.68	1.30	1.98	2.17	1.89	1.54	1.72	1.84	1.24	0.57	0.22	0.08	0.03
29	0.20	0.59	1.47	2.42	2.65	2.34	1.54	1.41	2.10	2.13	1.16	0.43	0.14	0.04	0.01
30	0.13	0.46	1.38	2.71	3.13	2.89	1.78	1.34	2.20	2.68	1.51	0.52	0.15	0.04	0.01
31	0.19	0.69	2.00	3.38	3.47	2.31	1.09	1.23	2.56	2.83	1.35	0.41	0.11	0.03	0.01
32	1.05	0.73	0.88	1.39	1.80	1.69	1.21	0.90	1.09	1.51	1.47	0.92	0.43	0.17	0.07
33	0.08	0.30	1.05	2.66	<u>3.66</u>	2.82	1.31	1.01	2.11	3.09	1.85	0.61	0.16	0.04	0.01
34	1.38	1.25	2.12	2.83	2.64	1.65	0.97	1.32	2.26	2.15	1.07	0.37	0.11	0.03	0.01
35	0.44	1.09	1.97	2.37	2.02	1.21	0.78	1.07	1.80	1.92	1.15	0.48	0.17	0.06	0.02
36	0.50	1.08	1.72	1.93	1.92	1.67	1.16	1.05	1.47	1.72	1.25	0.61	0.25	0.09	0.03
37	0.87	0.84	0.84	0.91	0.98	0.98	0.92	0.81	0.77	0.82	0.85	0.74	0.52	0.31	0.17
38	0.40	0.97	1.78	2.22	1.99	1.26	0.70	0.69	1.23	1.84	1.62	0.86	0.35	0.12	0.04
39	0.33	0.80	1.51	1.99	1.83	1.22	0.80	0.93	1.47	1.71	1.20	0.58	0.23	0.08	0.03
40	0.33	0.66	1.10	1.40	1.37	1.05	0.69	0.56	0.73	1.07	1.24	0.99	0.58	0.28	0.12
41	0.74	0.77	1.21	1.69	1.66	1.16	0.70	0.61	0.95	1.44	1.48	0.97	0.47	0.19	0.07
42	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07	0.07	0.06	0.05	0.05	0.04	0.04	0.03
43	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.06	0.05	0.05	0.04	0.04	0.03

ตาราง 22 (ต่อ)

Item	ความสามารถผู้สอบ (θ)														
	-2.8	-2.4	-2.0	-1.6	-1.2	-0.8	-0.4	0.0	0.4	0.8	1.2	1.6	2.0	2.4	2.8
44	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.06	0.05	0.05	0.05	0.04	0.04	0.03	0.03
45	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.08	0.07	0.07	0.06	0.05	0.04	0.04
46	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.06	0.05	0.05	0.04	0.04	0.03	0.03
47	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16	0.16	0.17	0.17	0.17	0.16	0.15	0.13	0.11	0.09	0.08
48	0.25	0.25	0.24	0.23	0.22	0.22	0.23	0.23	0.24	0.23	0.22	0.19	0.16	0.12	0.09
49	0.23	0.22	0.22	0.21	0.20	0.20	0.21	0.21	0.21	0.21	0.19	0.16	0.14	0.11	0.08
50	0.31	0.31	0.31	0.30	0.29	0.28	0.28	0.28	0.29	0.29	0.27	0.23	0.19	0.14	0.10
51	0.22	0.22	0.21	0.21	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.20	0.18	0.16	0.14	0.11	0.09
52	0.23	0.24	0.24	0.23	0.22	0.21	0.21	0.22	0.23	0.23	0.22	0.20	0.17	0.14	0.11
53	0.21	0.21	0.21	0.20	0.20	0.20	0.20	0.21	0.21	0.20	0.18	0.16	0.13	0.11	0.08
54	0.24	0.25	0.25	0.24	0.23	0.23	0.23	0.24	0.24	0.24	0.22	0.20	0.16	0.13	0.10
55	0.23	0.23	0.23	0.22	0.21	0.21	0.22	0.22	0.22	0.22	0.20	0.18	0.15	0.12	0.09
56	0.15	0.15	0.14	0.14	0.14	0.14	0.15	0.15	0.15	0.14	0.13	0.12	0.10	0.09	0.07
Test Information	34.83	40.31	57.27	74.59	<u>78.98</u>	73.26	62.66	60.58	64.55	55.70	35.08	18.69	9.91	5.71	3.67
Expected s.e.	0.17	0.16	0.13	0.12	0.11	0.12	0.13	0.13	0.12	0.13	0.17	0.23	0.32	0.42	0.52

ตอนที่ 2 การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ปรากฏดังนี้

2.1.1 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นลักษณะที่ประกอบด้วยการมุ่งอนาคต และการควบคุมตน ซึ่งเป็นความสามารถที่จะวางแผน บังคับ หรือควบคุมตนเอง อีกทั้งประเมินตนเอง

เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีความอดทน รอได้ หรือการกระทำที่พึงประสงค์เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ดีกว่าปัจจุบัน หรือการมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นในอนาคต กล่าวคือ เห็นความสำคัญอันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติตนหรืองานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ โดยใช้การวางแผนการพัฒนาดตนเองให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพื่อให้ตนเองพัฒนาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นไปตามที่โรงเรียนหรือต้นสังกัดที่กำหนด นอกจากนี้จะเป็นการพัฒนาตนเองแล้วก็ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกด้วย โดยตัวบุคคลคือปฏิบัติหน้าที่เป็นครูต้องประเมินตนเองรู้และเข้าใจว่ามีความรู้ความสามารถอะไร จุดบกพร่องอะไร ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาอะไร โดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เช่น อ่านหนังสือ เข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น แต่ถ้าหากไม่พัฒนาตนเองให้เท่าทันสถานการณ์แล้ว อาจนำผลเสียต่อคุณภาพผู้เรียน หรือหากไม่มีระเบียบวินัยขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปถึงศักยภาพหรือสมรรถนะที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ตัวบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ที่เราต้องทำ เห็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ก็มีช่องทางเรียนรู้นอกห้องเรียนมากมาย จากตำราเรียน การอบรมต่าง ๆ เบื้องต้นอยู่ที่ตนเองก่อนเลยคะ ต้องเข้าใจว่าอาชีพครูก็มีหลากหลาย มนุษย์ก็คือเขาจะแตกต่างกัน บางคนอาจจะไม่มีระเบียบวินัย ถ้าไม่มีระเบียบวินัยก็ไม่มีควมรับผิดชอบส่วนตัว มันก็จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาไปถึงศักยภาพหรือสมรรถนะที่ตั้งไว้”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“การพัฒนาตนเอง ทางสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครของเรานะคะ ก็จะมีการจัดอบรมให้ความรู้คุณครูอยู่เสมอเลยนะคะ แม้กระทั่งสถานการณ์ช่วง Covid-19 ช่วงนี้ก็ยังมีการจัดกิจกรรมอบรมออนไลน์ให้คุณครูได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งการพัฒนาตนเองเราสามารถนำความรู้มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นตามสถานการณ์ อย่างเช่น สถานการณ์ Covid เราก็สามารถเอาเทคโนโลยีมาช่วยสอนออนไลน์นะคะ ออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้เด็กไม่ใช่เราเพียงคนเดียว เราก็มีการพัฒนาตนเองด้วยคะ”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“ตัวบุคคลเป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องที่สนใจจะพัฒนาได้เต็มที่ เกิดแรงจูงใจจะทำให้เต็มที่ การอบรมให้ตรงตามความถนัดของเราจะมีแรงพัฒนาไปถึงที่สุด แต่หากไม่ชอบหรือสนใจแล้ว ให้ไปอบรมก็จะไม่เกิดการพัฒนาเต็มที่”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“ตัวครูเอง ที่ต้องมีความพร้อมที่จะยอมรับที่ว่าตนเองดีด้อย บกพร่องตรงไหน ต้องพัฒนาทำให้ได้ตามสมรรถนะที่เขาได้ตั้งไว้”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“ความรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากเลยนะคะ เพราะว่ามีความรู้ความสามารถวิชาของตนเองหรือสิ่งที่ตนเองแม่นยำ มีความเชี่ยวชาญหรือแม้กระทั่งคุณครูที่เขาสอนระดับชั้นประถมศึกษาแล้วจับเด็กประถมศึกษาแบบนี้ใช้ใหม่คะ แต่เขามีความเชี่ยวชาญรวมไปถึงมีประสบการณ์ในการสอนในสาขาวิชานั้น ๆ อย่างเงี้ยคะ มันก็เป็นสิ่งที่ทำให้เด็กของเราเนี่ยสามารถรู้แล้วก็เข้าใจได้ ส่วนเรื่องอื่นเขาก็จะรู้ว่าตนเองไม่รู้อะไร แล้วจะทำอย่างไรเพื่อจะให้ทำงานได้สำเร็จ”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“การพัฒนาตนเอง ซึ่งคือครูเนี่ยควรมีการพัฒนาตนเองนะคะ แล้วก็มีความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ ต่อหน้าที่ของตนเอง มีการแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนาสาขาวิชาของตนเอง การเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การทำวิทยฐานะ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง แล้วก็นำความรู้มาถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนได้”

(ครูโรงเรียน 6, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2564)

“ด้านตัวครูที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการเปลี่ยนแปลงการสอน เช่น ครูอาวุโสจะต้องละทิ้งความคิดแบบเนี่ย สอนแบบเดิม ๆ ปากกาทับชอล์ค ไม่ใช่เทคโนโลยีไม่ได้แล้ว”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“คุณลักษณะเกี่ยวกับครูที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่เสมอที่เกี่ยวข้อกับการสอนและงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้ตนเองพัฒนาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นไปตามที่โรงเรียนหรือต้นสังกัดที่กำหนดหรือคาดหวังไว้”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“ส่วนบุคคลก็คือครูเอง ซึ่งครูเนี่ยต้องพัฒนาตนเองก่อน คือถ้าครูยังไม่อยากพัฒนาตนเอง มันก็จะไม่สามารถเกิดการพัฒนาตนเองได้ โดยที่ถ้ามีคนยื่นให้ เช่น ถ้าโรงเรียนมีการจัดอบรมให้ แต่ถ้าครูไม่อยากจะ เนี่ย ดังนั้นมันก็จะไม่อยากจะทำอะไรแบบนี้ ซึ่งถ้าครูรู้ว่าตนเองไม่รู้ตรงไหน มีข้อด้อยอะไร บกพร่องตรงไหน เช่น ไม่เก่งเรื่องเทคโนโลยี ไม่เก่งเรื่องการใช้แอปพลิเคชัน ไม่เก่งการนำเข้าสู่บทเรียนอะไรแบบนี้ โดยที่ปัจจัยแรกนี่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดว่าครูอยากจะทำอะไร เพราะว่าครูในโรงเรียนมีความหลากหลาย เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานที่ทำมานานแล้ว ก็จะมีสิ่งที่ฉันรู้แล้ว ฉันสอนมาแล้ว 20 ปี ฉันสอนได้ แต่จริง ๆ แล้วเขายังไม่เท่าทันโลก เพราะโลกมันเปลี่ยนไปแล้ว

จะไม่เท่าทันเด็ก เขาจะต้องอยากจะทำพัฒนาตนเองก่อนให้มีความรู้มีศักยภาพก่อนที่จะเอามาพัฒนาเด็กต่อไป มันเป็นปัจจัยก้าวแรกเลยที่ต้องมีก่อน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

“การรับรู้ความสามารถของตน ครูต้องมีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้เข้าร่วมคัดเลือกครูดีเด่นระดับเขตและระดับกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นต้นแบบครูกรุงเทพมหานครต่อเนื่องทุกปี”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

2.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ เป็นการรับรู้ของครูจากพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นบุคคลที่สามารถนำพาการปฏิบัติงานในทุกด้านไปสู่เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนด มีความรอบรู้ในงานที่ต้องปฏิบัติเป็นอย่างดี ใช้การบริหารงานด้วยคุณธรรม มอบหมายหน้าที่งานให้เหมาะสมกับบุคคลและเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นผู้รับฟังให้คำปรึกษาแนะแนวทางและแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและงาน มีความฉลาดทางอารมณ์ สนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และงบประมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารจัดการ ปรับทัศนคติ ปรับตัวและบริหารงานอย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ส่งเสริมกำลังใจปฏิบัติงานเป็นที่ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ผู้บริหารโรงเรียน สิ่งสำคัญคือเวลา ถ้าไม่มีเวลาจะให้ครูพัฒนาได้ตรงไหน ในเรื่องของตัวเองในหน้าที่ยังไม่สามารถทำได้เต็มที่เลย การพัฒนาที่จะยากตรงนี้ อาจจะต้องให้งานที่เหมาะสมกับความสามารถและไม่เป็นภาระเกินไปเขาต้องเข้าใจด้วยค่ะว่าจริง ๆ แล้วหน้าที่หลักคือการสอนและการสอนหนังสือให้มีประสิทธิภาพมาก ๆ ก็คือ เขาต้องมีเวลาในการคิดเทคนิคในการสอน สอนทำแผนอะไรพวกนี้ ถ้าเขามีเวลาเขาจะคิดมีไอเดียเยอะมากอะค่ะ ที่มันเหมาะสมกับตัวเขาเหมาะสมกับเวลาของเขา การสนับสนุนของผู้บริหารก็มีหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นสนับสนุนทางด้านการอบรม การศึกษาต่อหรือการพัฒนาทางด้านอาชีพ”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“ทางด้านผู้บริหารโรงเรียนนะคะ ถ้าเป็นทางด้านคุณครูก็จะมีส่งเสริมในการทำวิทยฐานะ จะมีการส่งเสริมให้คุณครูจะได้ทำวิทยฐานะ เพื่อที่จะได้เกิดการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นคะ ทางด้านการสอนเกี่ยวกับคุณครูใช้ใหม่คะ ก็จะมีจริง ๆ แล้วคุณครูของเราและผู้บริหารก็จะมีการประชุมกัน นะคะ เพื่อที่เราจะได้สังเกตเห็นปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการสอนการเรียนของนักเรียนหรือว่าทางด้านพฤติกรรมของนักเรียนเหมือนกับการเป็นการทำ PLC เพื่อที่จะช่วยกันแก้ปัญหาตรงนี้แล้ว ก็ช่วยพัฒนาสนับสนุนเขา รวมทั้งมีการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วย... การบริหารภายในโรงเรียนนะคะ ซึ่งบางครั้งการมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ นะคะ อย่างเช่นด้านงบประมาณก็อาจจะให้ครูที่ใหม่ ๆ ได้ลองทำ ซึ่งครูบางท่านเขาก็ไม่รู้ทางด้านนี้เลยนะคะ ทำให้บางครั้งเนี่ยไปเบียดบังการจัดการเรียนการสอนทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดผลกระทบต่อตัวเองด้วยที่ไม่ มีเวลาในการที่จะเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่นะคะ มันทำให้ไปกระทบถึงตัวนักเรียนด้วย ซึ่งจริง ๆ แล้วเราควรจะต้องโฟกัสที่นักเรียนเป็นหลักคะ”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“ผู้บริหารโรงเรียนเปลี่ยนแปลงบ่อยโยกย้ายตำแหน่งหรือเกษียณ เช่น หากเจอ ผอ. ที่ชอบ วิชาการ เขาจะมีการมีกิจกรรมหรือมีอะไรที่ครูไม่ต้องไปข้างนอก เขาจะเอาพวกผู้เชี่ยวชาญเข้ามาใน โรงเรียนเรา และให้ความรู้ในการพัฒนาครูในองค์กร แต่หากเป็นแนวกีฬาจะมีปัญหาแล้ว เช่น เรา เน้นคณิตศาสตร์อย่างนี้ เราก็จะมุ่งผลสัมฤทธิ์และทักษะการคิดการเชื่อมโยงการแก้ปัญหาต้องให้ได้ แต่เขาอาจไม่ได้เน้นลงตรงนี้ 100% เลยขาดการสนับสนุนที่ต่อเนื่องทั่วถึง”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“ภาวะผู้นำของผู้บริหารนะคะ เพราะว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการผลักดันสนับสนุนส่งเสริม ให้กับคุณครูในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียนของเรา การจัดกิจกรรมให้นักเรียนของเราอย่าง มีคุณภาพหรือการเรียนรู้อื่นต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน ส่งเสริมให้เขาเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ของเขาเอง ก็จะมีผู้บริหารเป็นแบบอย่างก็เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตาม”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็คือผู้บริหารบางท่านไม่มีความเป็นผู้นำใช้อารมณ์ในการทำงาน แล้วก็ไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานแรงงานนั้นอย่างแท้จริง ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ไม่ถูกต้อง บางคน ชอบใช้อำนาจและก็ทำให้การทำงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ควรมี EQ ที่เหมาะสม... การที่สอน ในวิชาที่ไม่ใช่ที่ตนเองจบมา มันก็จะทำให้เกิดผลเสียแก่นักเรียนได้ ครูไม่มีความถนัดในวิชาที่ไม่ใช่ วิชาเอกของตน มันก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการสอนของเราลดลงไม่เต็มที่ส่งผลเสียต่อนักเรียน เรา เกิดความเบื่อหน่าย เครียด กังวล ทำงานได้ไม่เต็มที่”

(ครูโรงเรียน 6, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2564)

“ผู้อำนวยการที่คิดก้าวไกล มีวิสัยทัศน์นำองค์กรสู่เป้าหมาย นำการทำงานกับครู บอกกล่าว เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติให้กับครูผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและรวดเร็ว ประหยัดเวลา ขั้นตอนและงบประมาณที่อาจเกิดขึ้น... หากมีงบประมาณที่สนับสนุนจากผู้บริหารในทุกเรื่องที่ทำให้งานนั้น ๆ สามารถดำเนินไปได้ ด้วยเรื่องค่าวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมมากมายของครูที่ทำให้นักเรียนมีความหลากหลายและมีมูลค่ามากเหมือนกัน ความโปร่งใสในการบริหารการเงินของผู้บริหารและครูที่ใช้จ่ายในงานต่าง ๆ จะทำให้มีเงินสนับสนุนต่อเหลือไปใช้ในงานต่อ ๆ ไปได้ เพื่อการพัฒนาทุกด้านให้ดีขึ้น”

(ครูโรงเรียน 7, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2565)

“ฝ่ายบริหารจะต้องพัฒนาเรื่องของการส่งครูไปอบรมต่าง ๆ ตามตามนโยบายของ กทม. เมื่อมีคำสั่งมา การพัฒนาครูเพิ่มวิทยฐานะครู จากผู้ช่วยจนถึงครูคศ. 4 ฝ่ายบริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น... งบประมาณ ผู้บริหารฝ่ายงบประมาณจะต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครูสายงานสอน เพราะสายงานสอนว่ามีสื่อที่ขาดตกบกพร่องอะไร หรือด้าน it เป็นสื่อ ใบงาน หรือชิ้นงานอื่น ๆ ทางฝ่ายบริหารต้องจัดหาสนับสนุนให้ ให้ขวัญและกำลังใจครู ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ทุกคนในโรงเรียนเท่าเทียมเสมอกัน มีการช่วยเหลือทุกคนตามความสามารถเท่ากัน หากผู้บริหารไม่สามารถที่จะสื่อสารกันได้อย่างชัดเจนกับครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้จะเกิดปัญหาขึ้นแน่นอน”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“งบประมาณในการดำเนินการต่าง ๆ มีไม่เพียงพอต่อการใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งงานในโรงเรียนมีความหลากหลาย ทั้งด้านการเรียนการสอน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ต้องสนับสนุนให้ครูอย่างต่อเนื่อง”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ต้องการอะไร ดูความต้องการต่าง ๆ จะพัฒนาครูด้านใด ทำอย่างไร และให้ผลดีนักเรียนไปทิศทางใด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงต้องเป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเอง ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ ช่วยสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกเรื่องที่ทำได้... งบประมาณต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ในการอบรมเดินทางหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดให้กับนักเรียน หรืองานโรงเรียนที่อาจมีไม่เพียงพอหรือไม่มากพอ ทำให้งานออกมาอาจไม่เต็มที่ตามที่ต้องการหรือวางแผนไว้ได้”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“ฝ่ายบริหาร เพราะว่าให้ความสำคัญกับครู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน บอกให้เขารู้ว่าเขาทำอะไรแล้วเขาจะได้อะไร นักเรียนจะได้อะไร จะทำให้การพัฒนาสมบูรณ์ ในส่วน

ของ กทม. เราเนี่ยก็จะมึนโยบายให้ครูเข้าอบรมทุกปีตลอดเลย ให้ครูเลือกเข้าอบรม ถึงแม้ว่าจะไม่มีตัวอบรมให้เหมือนกับ สพฐ. เมื่อมีเรื่องอบรมมาถึงโรงเรียน ทีมผู้บริหารก็จะพิจารณาแล้วสอบถามว่าครูคนไหนอยากจะเข้าอบรมหรือถ้าเป็นตามวิชาเอกก็จะให้กลุ่มสาระฯ ประึกษากันว่าใครยังไม่ได้อบรมพัฒนาในเรื่องนี้ แล้วแจ้งผู้บริหารดำเนินการส่งเข้าอบรมค่ะ ผอ.เองก็ใช้ it เข้ามาบริหารจัดการในหลายเรื่องเพื่อการทำงานที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ... ที่เคยได้ยินจากคุณครูก็คือ ภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนเยอะมาก โดยเฉพาะงานเอกสาร งานพัสดุ บางโรงเรียนไม่มีธุรการ ครูก็ต้องเป็นคนทำฎีกา มันเลยเป็นภาระของครู”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

“ศักยภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีเครือข่ายการจัดการศึกษา สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“ผู้บริหารอาจไม่สนใจว่าสมรรถนะนั้นมีความสำคัญหรือเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องไกลตัวที่ประเมินได้ยาก ไม่ได้สนใจจริงจังกับเรื่องนี้ ควรเปิดใจ รับฟัง ปรับทัศนคติ สนับสนุนการพัฒนาครูในทุกด้านเพื่อความสำเร็จของนักเรียนและองค์กร”

(ผอ.ส่วนงาน สถาบันพัฒนาฯ สำนักการศึกษา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2565)

2.1.3 การรับรู้นโยบาย

การรับรู้นโยบาย เป็นการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลถึงสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ต้นสังกัดของสถานศึกษา หน่วยงานภายในและภายนอกของกรุงเทพมหานคร อันเกิดจากผู้บริหารระดับสูงที่กำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติ มีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ จัดทำโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่หน่วยงานนั้นกำหนด เช่น การกำหนดนโยบายที่ดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการพัฒนาครูโดยการจัดอบรมในเรื่องที่หลากหลาย มอบหมายนโยบายภารกิจเร่งด่วน นโยบายที่ไม่ต่อเนื่องจากผู้บริหารที่มีการปรับเปลี่ยนหรือมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหาหรือสิ้นสุดลงในระยะเวลาอันรวดเร็ว หรือแม้แต่นโยบายจากหน่วยงานภายนอกที่เข้ามาในสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาตั้งอยู่ในเมืองหลวงทำให้ต้องเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจากหลายหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนอัตรากำลังของครูและบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ถ้าเป็นด้านของผู้บริหาร กทม. ก็คือผู้บริหารของสังกัดกทม. ก็จะมีนโยบายที่เหมือนช่วยส่งเสริมนักเรียนเป็นหลักในการให้นักเรียนได้พัฒนาทางด้านความรู้และทักษะ รวมทั้งคุณลักษณะของนักเรียนด้วยค่ะ”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“นโยบายของสังกัดเรา หรือสังกัดของกระทรวง หรือของประเทศ มีหลายแนวทางมากเนี่ย เมื่อเรากำลังจับทางได้นะว่าแนวทางนี้ เราจะต้องพัฒนาเด็กหรือพัฒนาตัวเองอย่างไร สุดท้ายมันก็เปลี่ยนไปกลายเป็นไม่มีความต่อเนื่องในการปรับตัวของครูที่ต้องสนองนโยบายจากผู้บริหารในหลายเรื่อง”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“นโยบายของต้นสังกัดเลยของเราก็จะเป็นสำนักการศึกษา ผู้บริหารต้องส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในสมรรถนะของครูนี้ เพื่อที่จะนำไปวางแผนและปฏิบัติพัฒนาตนเองต่อไป... นโยบาย ถ้าสมมติต้องการให้เรามีสมรรถนะนี้ อยากให้วางแผนระยะยาวที่ให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ถ้าเป็นนโยบายแบบปีนี้มา ปีหน้ายกเลิกแล้วนั้น นอกจากจะเสียเวลาเสียการพัฒนาแล้วเนี่ย สิ่งดี ๆ ที่เราจะได้ มันจะขาดหายไป เพราะฉะนั้นอยากได้นโยบายที่ต่อเนื่อง”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“นโยบายการศึกษาของต้นสังกัด หากเป็นนโยบายไม่ต่อเนื่องเห็นควรว่าควรพิจารณาให้ดีกว่าก่อน แล้วค่อยประกาศให้เป็นที่ต่อเนื่อง เพราะทำให้การดำเนินงานหรือพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้สมรรถนะ ไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากหลายปัญหาที่เกิดขึ้นตามมา”

(ครูโรงเรียน 7, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2565)

“ด้านนโยบายส่วนกลางไม่ชัดเจนให้ครูในทางปฏิบัติส่งผลมาก เพราะว่่านโยบายเป็นเมืองหลวง หน่วยงานต่าง ๆ ก็เข้ามามีบทบาทอย่างมาก จึงเทมาที่สำนักการศึกษา ภาระหลักของครูจึงไม่ใช่ภาระที่ควรจะเป็น มันจะเป็นภาระอย่างอื่นที่เราได้สำรวจ ตรวจสอบบ่นเนี่ยนั้น ครูจึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะมาเตรียมสื่อเตรียมการสอน เตรียมนวัตกรรม เพราะแบ่งเวลาไปใช้ส่วนอื่นหมด”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 9 กันยายน 2564)

“หน่วยงานต่าง ๆ นอกสังกัดเป็นผู้จัดอบรมให้กับครู รวมถึงต้นสังกัดจัดอบรมให้ตามด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยขอความร่วมมือจากครูเข้าร่วมตามความเหมาะสม”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

“จำนวนครูที่มีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดสอนไม่ตรงวิชาเอก หรือครูต้องแบกภาระงานสอนที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากปัจจุบันที่มีการโยกย้ายครูกัน ทำให้ไม่มีครูมาทดแทน ทำให้ต้องแก้ปัญหาตนเองไป

ก่อน รอคูใหม่มาบรรจุ... เช่น กรณีธุรการ การเงินไม่เพียงพอ ทางต้นสังกัดก็พยายามแก้ปัญหา แต่กว่าจะสอบธุรการมาได้ก็ใช้เวลาเป็นปี หากธุรการมาปั๊บ สักพักได้งานที่อื่นก็จะไป พอทางเขตขาดคนก็จะดึงตัวธุรการจากโรงเรียนขึ้นเขตก่อน เพราะเห็นว่างานเขตสำคัญกว่า อย่างที่เห็นสังกัดอื่นก็จะเอาครูมาทำหน้าที่พวกนี้แทนอยู่ค่ะ ก็เป็นประเด็นอยู่ที่ว่าครูต้องทำงานพวกนี้ก่อนแล้วค่อยไปสอน ทั้งนักเรียนไว้ในห้องเรียน ทำงานส่งโรงเรียนก่อนมันก็ไม่ได้นะคะแบบนี้”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2565)

“การสนับสนุนของหน่วยงาน กรุงเทพมหานครมีนโยบายการศึกษาที่ชัดเจน มีโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เช่น สำนักการศึกษามีโครงการพัฒนาครูหลายโครงการ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครก่อนแต่งตั้งให้มีหรือให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ โครงการพัฒนาครูสู่การเป็นครูมหานคร โครงการพัฒนาครูตามสมรรถนะประจำสายงาน (ในปี 2566) เป็นต้น”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

“องค์กรต้องกำหนดให้ครูในสังกัดมีสมรรถนะครูตามที่กำหนดให้ ทำให้ต้องมีและเกิดขึ้น ต้องนำสมรรถนะไปผูกกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เสมือนว่าเป็นการกระตุ้นและให้ทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้”

(ผอ.ส่วนงาน สถาบันพัฒนาฯ สำนักการศึกษา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2565)

2.1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน ภายในสถานศึกษา งานหลายอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถทำได้ด้วยตัวคนเดียว ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม มอบหมายงานให้เหมาะกับความสามารถ แลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็น ร่วมกันวางแผนการทำงาน พัฒนางานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมมือกันเพื่อการปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“สังคมเพื่อนร่วมงานส่งผลมาก เพราะสังคมแห่งการช่วยเหลือกันทำงานที่เหมือน PLC ที่จัดเป็นภาพเหล่านี้มีความจำเป็นมาก เพราะว่าครูทุกคนมาร่วมกันแก้ปัญหา เราได้รับการ support การที่จะช่วยกันพัฒนาเด็กร่วมกันแก้ปัญหาทางานทำร่วมกัน ”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“บุคลากร คนคุณภาพพัฒนาองค์กรมีคุณภาพ เพื่อนร่วมงานร่วมด้วยช่วยกันทำงานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยกันคิดแบ่งกันทำ ช่วยเหลือกัน แก้ปัญหาไปด้วยกัน ทำให้งานสำเร็จด้วยดีและเกิดผลที่ดีต่อเรื่องที่ทำ... แต่หากขาดความรู้ความเข้าใจในงานนั้น ๆ อาจเป็นเรื่องใหม่หรือไม่คุ้นเคยมาก่อน ต้องช่วยกันคิดช่วยกันแก้ไขหรือลงมือทำงานจะได้สำเร็จไปได้”

(ครูโรงเรียน 7, สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2565)

“การทำงานเป็นทีมของครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือร่วมกัน มีการแต่งตั้งสมาชิกหรือคณะทำงานเพื่อเป็นทีมงานตามขอบข่ายหน้าที่ หากเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“การยอมรับจากผู้ร่วมงาน การทำงานเป็นทีม หากมีปัญหาจะทำให้งานนั้นไม่สามารถดำเนินการ และพัฒนาแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ได้เลย”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

2.1.5 เจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นความรู้สึกนึกคิดที่ดี รวมถึงแนวโน้มการแสดงพฤติกรรมที่ดีของตนเองที่สะท้อนต่อวิชาชีพครู ในทางบวกจะเห็นถึงความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพครู ไม่ทำลายสร้างชื่อเสียงเสียให้กับวิชาชีพ เพราะเมื่อบุคคลเกิดเจตคติที่ดีย่อมทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“เจตคติวิชาชีพครูนะคะ ครูเนี่ยจะต้องรู้จักคิด รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดที่ดีต่ออาชีพของตนเอง ไม่ทำร้ายอาชีพของตนเอง ด้วยการทำร้ายเด็กหรือแม้กระทั่งทำร้ายอาชีพของตัวเอง และเพื่อนร่วมอาชีพ ด้วยการที่ทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่ว่าจะเป็นด้านวินัยหรือด้านการปฏิบัติตนก็ตามนะคะ เพราะเรามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพเราก็สามารถที่จะสานต่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและรุ่นน้องได้ค่ะ”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“เริ่มจากเจตคติต่ออาชีพนี้ก่อน ว่าครูต้องดีมีประสิทธิภาพ ต้องการทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีตนเองเหมาะสมกับการทำหน้าที่ครู เมื่อเห็นสมรรถนะครูของเธอเขียนตะวันเฉียงใต้ ครูก็อยากมีสมรรถนะให้ได้ตามที่กำหนดไว้ด้วย... หากครูไม่เห็นประโยชน์จากสมรรถนะนี้ไม่เห็นคุณค่าว่ามีสมรรถนะแล้วจะเป็นแบบไหน อะไรจะเกิดขึ้น ทุกวันนี้ก็ได้อยู่แล้วนี่ ถ้ามีแล้วจะมีอะไรดีขึ้นอีกแค่มีความรู้สอนได้ก็พอ เจตคติต่อวิชาชีพครูนี้แหละเป็นส่วนสำคัญมาก”

(ผอ.ส่วนงาน สถาบันพัฒนาฯ สำนักการศึกษา, สัมภาษณ์, 18 มกราคม 2565)

2.1.6 การสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย

การสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย เป็นความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน วัด สถานี ตำรวจ ศูนย์บริการสาธารณสุข มหาวิทยาลัย หรือองค์กรอื่น ๆ เป็นต้น สถานศึกษาไม่สามารถบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองในทุกเรื่อง ต้องได้รับความช่วยเหลือร่วมมือกันทั้งในด้านการส่งเสริมการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและนอกชุมชนสำหรับนักเรียนที่เชื่อมโยงบูรณาการองค์ความรู้ที่หลากหลาย และเรื่องอื่น ๆ ตามความประสงค์ที่สถานศึกษาขอความร่วมมือไปถึงภาคีเครือข่ายและที่ภาคีเครือข่ายขอความร่วมมือมายังสถานศึกษา เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดผลที่ดีมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ต้องมีเครือข่ายความรู้หรือว่ามีกัลยาณมิตรที่ดี ไม่ว่าจะ เป็นเครือข่ายความรู้ระดับไหนก็ตาม เช่น เพื่อนด้วยกัน ครูด้วยกัน อาจารย์มหาวิทยาลัย หรืออื่นๆ ที่พอช่วยเราได้... หากผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับคุณครูพัฒนาผู้เรียน ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนให้ความร่วมมือกันทุกอย่างจะดำเนินไปได้ด้วยดี แก้ไขหรือป้องกันปัญหานั้นได้”

(ครูโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 23 กรกฎาคม 2564)

“การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ณะคะ เนื่องจากว่าโรงเรียนในสังกัด กทม. นะคะ ส่วนมากเนี่ยจะเป็นแหล่งชุมชนอยู่แล้ว หลาย ๆ ชุมชนเนี่ยก็จะมีภูมิปัญญาท้องถิ่นนะคะ เราสามารถร่วมมือกับชุมชนนะคะเพื่อให้นักเรียนและและเข้าไปเรียนรู้ณะคะในแหล่งเรียนรู้นั้น ๆ ทำให้เกิดความรู้ได้ ถ้าจะขอยกตัวอย่างในโรงเรียนของตนเองได้ใหม่คะ ก็คือชุมชนของโรงเรียนนี้ะคะ จะมีการทำมะตูมเชื่อม ซึ่งเป็นที่เลื่องชื่อของชุมชน ทางโรงเรียนก็จะมีกาให้นักเรียนเนี่ยไปศึกษาแหล่งเรียนรู้นั้น ๆ เลยนะคะ ให้ปราชญ์ของชุมชนช่วยสอน ช่วยแนะนำนักเรียนได้ความรู้แล้วเนี่ย เราก็สามารถที่จะให้นักเรียนต่อยอดได้ อาจจะทำมะตูมเชื่อมหรือเป็นน้ำมะตูมก็ได้และถือเป็นความร่วมมือกับชุมชนคะ”

(ครูโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 26 กรกฎาคม 2564)

“การไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน ผู้ปกครอง โดยไม่เข้าใจว่าครูต้องทำอะไรเพื่อช่วยนักเรียน สุดท้ายเขาจะเข้าใจว่าครูต้องช่วยนักเรียนฝ่ายเดียว”

(ครูโรงเรียน 3, สัมภาษณ์, 27 กรกฎาคม 2564)

“ควรส่งเสริมให้ครูประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับท้องถิ่น การส่งเสริมให้ครูรู้จักการบูรณาการความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ชุมชน โรงเรียน และองค์กรภายนอก”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

2.1.7 ความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตใจทางบวกของบุคคลนั้นที่มีความตั้งใจ ใช้พลังทางด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิดกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในฐานะครู เพื่อให้งานหรือการพัฒนาต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“หากมีความผูกพันในการทำงาน จะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง ไม่ว่าจะเจอปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็จะสามารถผ่านไป”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“ความยึดมั่นผูกพันในงาน โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานจะมีความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะที่กำหนดไว้”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2565)

2.1.8 แรงจูงใจในการทำงาน (ใฝ่สัมฤทธิ์)

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นพลังผลักดันจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกให้ตนเองมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย ครูที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ลดละเพื่อทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ เช่น การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ต้องทำหรือควรทำ การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ครบสำเร็จตามเป้าหมาย การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมให้กับครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จมีคุณภาพ เป็นต้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ให้ครูมีสิ่งเร้าภายใน มีแรงจูงใจนำครู ไม่ได้อาจเป็นผลตอบแทนทางมูลค่า อาจเป็นทางด้านที่ว่าเราจะพัฒนาตนเองได้อย่างไร เกิดอะไรที่ดีขึ้น”

(ครูโรงเรียน 4, สัมภาษณ์, 28 กรกฎาคม 2564)

“แรงจูงใจในด้านใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะหากครูไม่มีแล้วนั้น มันก็ไม่มีอะไรจะจูงใจให้ทำงาน ให้พัฒนาตนเองจนมีสมรรถนะนั้นได้หรอกค่ะ ต้องเริ่มด้วยตนเองก่อนหรือต้องมีสิ่งต่าง ๆ ช่วยผลักดันกันด้วยค่ะ”

(ครูโรงเรียน 5, สัมภาษณ์, 7 กันยายน 2564)

“ครูยังขาดแรงจูงใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น”

(รองผู้อำนวยการโรงเรียน 2, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

“แรงจูงใจต่าง ๆ หากไม่มีก็จะทำไม่ได้เช่นกัน ในทุกเรื่องที่คุณต้องทำหรือควรจะทำ”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน 1, สัมภาษณ์, 31 มกราคม 2565)

สรุปผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ จากเอกสารร่วมกับผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสอดคล้องกัน ได้ข้อสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ มีทั้งหมด 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4) การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ 6) การรับนโยบาย 7) เจตคติต่อวิชาชีพครู และ 8) ความยึดมั่นผูกพันในงาน

หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ ซึ่งผลการตรวจสอบความเหมาะสมทั้ง 8 ตัวแปรปัจจัยนั้น ได้ค่าเท่ากับ 5 ทุกตัวแปรปัจจัย อีกทั้งการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสนอแนะปรับปรุงตัวแปรเพิ่มเติม เพื่อให้การตั้งชื่อตัวแปรมีความชัดเจน รวมถึงนิยามตัวแปรสามารถเข้าใจได้ง่ายอันจะได้นำไปสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูต่อไป ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัย

ตัวแปรปัจจัยจากการศึกษา เอกสารและงานวิจัย*	ตัวแปรปัจจัยจากการสัมภาษณ์	ผลการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัย
- ความพึงพอใจในงาน	- เจตคติต่อวิชาชีพครู	<u>กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม</u>
- เจตคติต่อวิชาชีพครู	- แรงจูงใจในการทำงาน	- ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน
- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	- แรงจูงใจในการทำงาน (ใฝ่สัมฤทธิ์)
- การรับรู้ความสามารถของตน	- การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย	<u>กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์</u>
- การสนับสนุนจากสังคม	- ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	- ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
- ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน	- การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย
- ความยึดมั่นผูกพันในงาน	- ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	- การรับรู้นโยบาย
	- การรับรู้นโยบาย	<u>กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตาม</u>
	- สภาพความพร้อมทางครอบครัว	<u>สถานการณ์</u>
	- จรรยาบรรณวิชาชีพครู	- เจตคติต่อวิชาชีพครู
	- ประสบการณ์ในการทำงาน	- ความยึดมั่นผูกพันในงาน

* [1] เมธัส วันแฉลาะ (2550) ; [2] วิไลวรรณ จันทร์ทิพย์ (2552) ; [3] สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ; [4] Chang (2011) ; [5] ยูวรี ผลพันธิน (2555) ; [6] ยูวรี ผลพันธิน (2559) ; [7] สมหญิง ลมูลพัทตร์ (2558) ; [8] ปราณีย์ มีหาญพงษ์และคณะ (2560) ; [9] สาริต วิกิวนธธนากุล และสมยศ อวเกียรติ (2559) ; [10] Caprara et al. (2006) ; [11] Borgogni, L., Dello Russo, Miraglia, & Vecchione. (2013) ; [12] H. Muhammad Arifin (2015) ; [13] Shimazu, A., Schaufeli, W., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012) ; [14] Olayiwola, I. (2011) ; [15] วัชรวิพร ล้ออุทัย (2554) ; [16] ฉัตรชัย หวังมีจมี (2560) ; [17] จิตตรีจิตแจ้ง และจิตเจริญ ศรขวัญ (2562) ; [18] อรพินทร์ ชูชม (2557) ; [19] วลัยพรรณ พรไพโรธสาร (2557) ; [20] สุจิตรา พันธศรี (2559)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,109 คน สรุปผลได้ดังนี้

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 916 คน (82.60%) ส่วนเพศหญิง มีจำนวน 193 คน (17.40%) โดยครูส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 410 คน (36.97%) รองลงมาคือ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 342 คน (30.84%) ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 634 คน (57.17%) รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 456 คน (41.12%) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 409 คน (36.88%) รองลงมาคือ

11 – 20 ปี จำนวน 399 คน (35.98%) ขณะที่ครูส่วนใหญ่มีตำแหน่ง คศ.2 มากที่สุด จำนวน 588 คน (53.02%) รองลงมาคือ คศ.1 จำนวน 257 คน (23.17%) โดยครูส่วนใหญ่มีภาระงาน 16-20 ชม.มากที่สุด จำนวน 708 คน (63.84%) รองลงมาคือ 21-25 ชม. จำนวน 378 คน (34.08%) และเมื่อจำแนกตามกลุ่มเขตของโรงเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่อยู่กลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ มากที่สุด จำนวน 243 คน (21.91%) รองลงมาคือ กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 223 คน (20.11%) รายละเอียดแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	193	17.40
	หญิง	916	82.60
อายุ	ต่ำกว่า 31 ปี	171	15.42
	31 – 40 ปี	342	30.84
	41 – 50 ปี	410	36.97
	51 – 60 ปี	186	16.77
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	634	57.17
	ป.บัณฑิต	18	1.62
	ปริญญาโท	456	41.12
	ปริญญาเอก	1	0.09
ประสบการณ์ในการทำงาน	1 – 10 ปี	409	36.88
	11 – 20 ปี	399	35.98
	21 – 30 ปี	257	23.17
	31 – 40 ปี	44	3.97
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	73	6.59
	ครู คศ.1	257	23.17
	ครู คศ.2	588	53.02
	ครู คศ.3	191	17.22
ภาระงานที่ได้รับ (ชม./สัปดาห์)	16-20 ชม.	708	63.84
	21-25 ชม.	378	34.09
	ตั้งแต่ 26 ชม. ขึ้นไป	23	2.07

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มเขตของโรงเรียน	กรุงเทพเหนือ	243	21.91
	กรุงเทพกลาง	193	17.40
	กรุงเทพตะวันออก	180	16.23
	กรุงเทพใต้	120	10.82
	กรุงธนเหนือ	150	13.53
	กรุงธนใต้	223	20.11
	รวม	1,109	100

2.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุ

ผลจากการศึกษาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) และค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่า ตัวแปรลักษณะสถานการณ (SIT) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (FRI) การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย (NET) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (LES) และการรับรู้นโยบาย (POL) โดยค่าเฉลี่ยของแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.123$ ถึง 4.337) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (FRI) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.337$) และภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (LES) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.123$)

ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PST) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (MOT) และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (LOC) โดยค่าเฉลี่ยตัวของแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.333$ ถึง 4.358) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (LOC) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.358$) และแรงจูงใจในการทำงาน (MOT) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.333$)

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ (PSS) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENG) โดยค่าเฉลี่ยตัวของแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.455$ ถึง 4.594) พบว่า เจตคติต่อ

วิชาชีพครู (ATT) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.594$) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENG) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.455$)

ตัวแปรสมรรถนะครูฯ (BKK) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานครู (ETW) การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ (LMA) และความเป็นครูที่ดี (GTA) โดยค่าเฉลี่ยตัวของแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.965$ ถึง 4.340) พบว่า ความเป็นครูที่ดี (GTA) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.340$) และการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ (LMA) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.965$) ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่า P-value ของไค-สแควร์ (χ^2) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	\bar{X}	SD	C.V.	Sk	Ku
SIT	FRI	4.337	.628	0.145	-0.999	2.023
	NET	4.273	.650	0.152	-0.752	.747
	LES	4.123	.784	0.190	-0.937	1.124
	POL	4.286	.653	0.152	-0.943	1.279
PST	MOT	4.333	.598	0.138	-0.955	2.233
	LOC	4.358	.605	0.139	-0.864	1.279
PSS	ATT	4.594	.570	0.124	-1.694	4.978
	ENG	4.455	.535	0.120	-0.970	2.242
BKK	ETW	4.017	.695	0.173	-0.637	-0.248
	LMA	3.965	.664	0.167	-0.816	1.047
	GTA	4.340	.563	0.130	-1.381	5.114

หมายเหตุ N = 609

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 11 ตัว โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 55 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .145 ถึง .796 โดยคู่ของความเชี่ยวชาญในงานครู (ETW) กับการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ (LMA) มีค่าความสัมพันธ์ (r) สูงที่สุด เท่ากับ .796 รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงาน (MOT) กับเจตคติต่อ

วิชาชีพครู (ATT) มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .710 ขณะที่การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ (LMA) กับเจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) มีค่าความสัมพันธ์ (r) ต่ำที่สุด เท่ากับ .145 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ความสัมพันธ์ทางบวกแสดงว่าหากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีขนาดเพิ่มขึ้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันจะมีขนาดเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน สถิติทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Approx. Chi-Square = 4181.235, df = 55, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = 0.895) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างได้ รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสมรรถนะครูฯ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

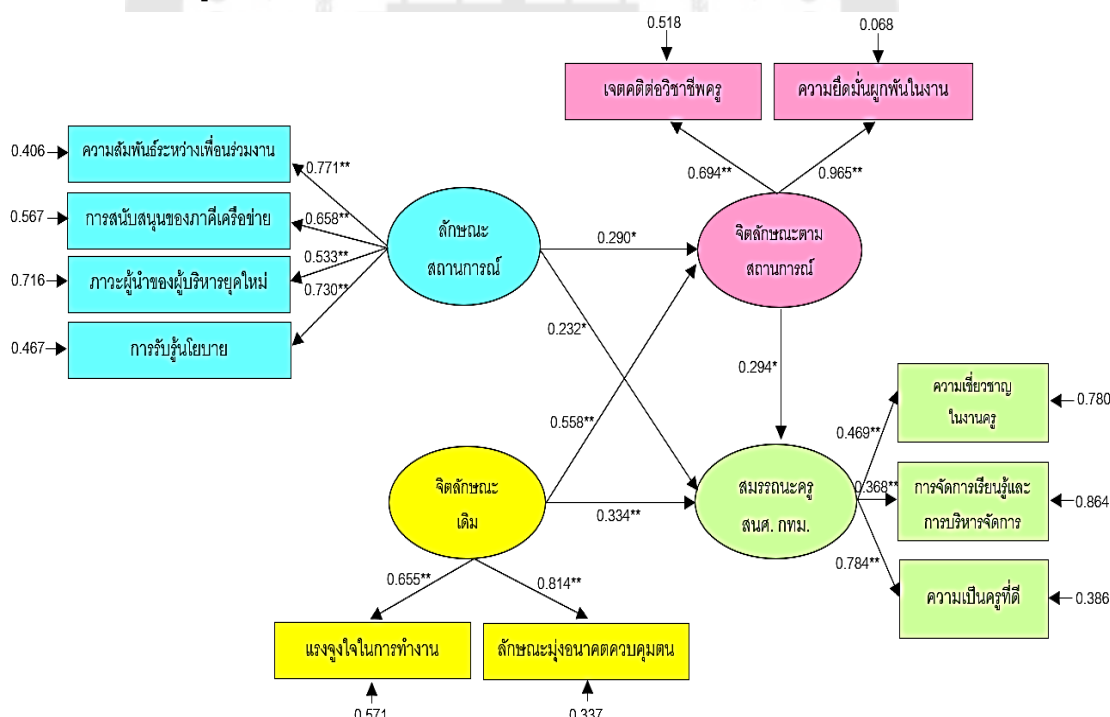
ตัวแปร	FRI	NET	LES	POL	ATT	ENG	MOT	LOC	ETW	LMA	GTA
FRI	1										
NET	.637**	1									
LES	.462**	.589**	1								
POL	.561**	.601**	.502**	1							
ATT	.580**	.495**	.372**	.471**	1						
ENG	.640**	.603**	.502**	.597**	.673**	1					
MOT	.595**	.516**	.386**	.493**	.710**	.649**	1				
LOC	.651**	.631**	.496**	.707**	.500**	.704**	.529**	1			
ETW	.342**	.305**	.266**	.297**	.179**	.310**	.220**	.359**	1		
LMA	.348**	.267**	.240**	.292**	.145**	.275**	.238**	.309**	.796**	1	
GTA	.548**	.524**	.407**	.508**	.647**	.621**	.609**	.547**	.338**	.292**	1

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, N = 609

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

2.4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและนำมาวิเคราะห์ครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัวแปร แยกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร คือ 1.1) ลักษณะสถานการณ โดยมิตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ และการรับนโยบาย 1.2) จิตลักษณะเดิม โดยมีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม 2) ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 2 ตัวแปร คือ 2.1) จิตลักษณะตามสถานการณ โดยมีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และความยึดมั่นผูกพันในงาน และ 2.2) สมรรถนะครู โดยมีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงานครู การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ และความเป็นครูที่ดี ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการปรับโมเดลแล้ว พบว่า ค่าสถิติ ไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 10.35, df = 7, p = 0.170, GFI = 0.997, AGFI = 0.971, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.013 ซึ่งดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่บ่งบอกได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 12



$\chi^2 = 10.35, df = 7, p = 0.170, GFI = 0.997, AGFI = 0.971, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.013$

ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของลักษณะสถานการณ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.533 ถึง 0.771 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (FRI) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.771 และมีความแปรผันร่วมกับลักษณะสถานการณ ร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ ตัวแปรการรับรู้นโยบาย (POL) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.730 และมีความแปรผันร่วมกับลักษณะสถานการณ ร้อยละ 53.3

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของจิตลักษณะเดิม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.655 ถึง 0.814 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม (LOC) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.814 และมีความแปรผันร่วมกับจิตลักษณะเดิม ร้อยละ 66.3

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของจิตลักษณะตามสถานการณ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.694 ถึง 0.965 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (ENG) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.965 และมีความแปรผันร่วมกับจิตลักษณะตามสถานการณ ร้อยละ 93.2

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของสมรรถนะครู พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.368 ถึง 0.784 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความเป็นครูที่ดี (GTA) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.784 และมีความแปรผันร่วมกับสมรรถนะครู ร้อยละ 61.4 รองลงมาคือ ตัวแปรความเชี่ยวชาญในงานครู (ETW) มีน้ำหนักความสำคัญวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.469 และมีความแปรผันร่วมกับสมรรถนะครู ร้อยละ 22 รายละเอียดดังตาราง 27 และภาพประกอบ 12

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของลักษณะสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสมรรถนะครูฯ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ			R ²
		β (SC)	SE	t	
SIT	FRI	0.771	0.038	20.123	0.594
	NET	0.658	0.039	16.896	0.433
	LES	0.533	0.039	13.523	0.284
	POL	0.730	0.038	18.951	0.533
PST	MOT	0.655	0.039	16.899	0.429
	LOC	0.814	0.038	21.510	0.663
PSS	ATT	0.694	-	-	0.482
	ENG	0.965	0.069	15.251	0.932
BKK	ETW	0.469	-	-	0.220
	LMA	0.368	0.070	10.325	0.136
	GTA	0.784	0.164	9.307	0.614

หมายเหตุ : N = 609 , ค่า SC หมายถึง completely standardized solution ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

2.4.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

หลังจากได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ซึ่งตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุสามารถส่งอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกัน จากภาพประกอบ 13 และตาราง 24 อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลเป็นดังนี้

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS) ได้รับอิทธิพลรวมจากจิตลักษณะเดิม (PST) มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะสถานการณ์ (SIT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.558 และ 0.290 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS) ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับ ร้อยละ 77.7

ตัวแปรสมรรถนะครูฯ (BKK) ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PST) มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะสถานการณ์ (SIT) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS)

ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.498, 0.317 และ 0.294 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PST) และลักษณะสถานการณ์ (SIT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.164 และ 0.085 ซึ่งตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PST) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะครูฯ (BKK) ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 74.1 ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R^2)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	จิตลักษณะตามสถานการณ์			สมรรถนะครูฯ		
	(PSS)			(BKK)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ลักษณะสถานการณ์ (SIT)	0.290*	-	0.290*	0.232*	0.085	0.317**
	(0.109)	-	(0.109)	(0.059)	(0.026)	(0.055)
จิตลักษณะเดิม (PST)	0.558**	-	0.558**	0.334**	0.164*	0.498**
	(0.104)	-	(0.104)	(0.055)	(0.046)	(0.057)
จิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS)	-	-	-	0.294*	-	0.294*
	-	-	-	(0.080)	-	(0.080)
R^2		0.777			0.741	

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง), IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม), TE = Total Effect (อิทธิพลรวม)

ตัวเลขทึบ คือ ค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน , ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งบ่งบอกแนวทางการปฏิบัติอันเป็นการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจำแนกตามระดับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ระดับต้นสังกัด ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและศึกษานิเทศก์ มีแนวทาง จำนวน 23 ข้อ ระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทาง จำนวน 15 ข้อ และระดับบุคคล คือ ครู มีแนวทาง จำนวน 14 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 29 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ระดับ	แนวทางการปฏิบัติ
ต้นสังกัด	<p>ผู้บริหารสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบายแผนพัฒนาครูทั้งระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู กทม. ให้เทียบเคียงสมรรถนะครู SEA แล้วขยายผลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครู เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งโดยการนิเทศทางตรงหรือผ่านการสื่อสารระบบออนไลน์ - แต่งตั้งคณะทำงานการยกระดับพัฒนาสมรรถนะครู กทม. ตามแนวสมรรถนะครู SEA - วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาครูไปยังสถานศึกษา เพื่อเสริมให้สอดคล้องกับความต้องการ/บริบทของสถานศึกษา รวมถึงจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับครู เช่น การฝึกอบรม ทูตการศึกษา การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น - มอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯ จัดโครงการพัฒนาครูในเรื่องที่ครูมีความต้องการจำเป็น/ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะครูตามแนว SEA ที่กำหนด เช่น ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ รูปแบบ/เทคนิคการสอน สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน จิตวิทยา การวัดและการประเมินผล วิจัยการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เป็นต้น - สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานอื่นในระดับองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น มหาวิทยาลัยพี่เลี้ยง/สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศดูแลด้านวิชาการของครู บริษัทเอกชนที่มีความพร้อมด้านการผลิตสื่อการเรียนรู้อันทันสมัยและด้านการพัฒนาภาษาอังกฤษของครู เป็นต้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง

ตาราง 29 (ต่อ)

ระดับ	แนวทางการปฏิบัติ
<p>ต้นสังกัด (ต่อ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการสร้างครูต้นแบบที่มีสมรรถนะครูตามแนว SEA เพื่อเป็นแบบอย่างและให้ เป็นโค้ช/พี่เลี้ยงในการสร้างเครือข่ายทีมครูต้นแบบขยายผลสู่คณะครูในสังกัด - กำหนดเกณฑ์และให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่โดดเด่นในหลากหลายด้านของครู ผู้สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาและสำนักงานการศึกษา - เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น และเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อ รับทราบข้อมูลสภาพจริงจากสถานศึกษาและครูในสังกัด เช่น การจัดประชุมออนไลน์ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก เอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ครูได้ทราบถึงนโยบายใหม่หรือเร่งด่วนจากผู้บริหารต้น สังกัดและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้ทันเหตุการณ์ - ตรวจสอบเยี่ยมสถานศึกษา รับฟังข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ของสถานศึกษาตามสภาพจริง โดยกำหนดแผนการติดตามผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว
	<p>ศึกษานิเทศก์</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์นโยบายทางการศึกษาจากต้นสังกัดของสำนักงานการศึกษา และ กระทรวงศึกษาธิการ แล้วสังเคราะห์ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายเหล่านั้นกับ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู - วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และระดับสมรรถนะครูตามแนว SEA ของครูในแต่ละ สถานศึกษา - กำหนดให้สถานศึกษา ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์นโยบายจากต้น สังกัด และร่วมกันนํานโยบายสู่การปฏิบัติ ด้วยการพัฒนาหรือจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาหรือแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้ทุกฝ่ายร่วมกัน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาร่วมกันร่วมกันอย่างมีทิศทาง และการนํานโยบายสู่การปฏิบัติผ่านระบบออนไลน์ หรือรูปแบบอื่น ๆ เช่น การประชุม การจัดทำเอกสารเผยแพร่ เป็นต้น - กำหนดแผนการพัฒนาคูในสังกัดร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯ จัดทำโครงการ พัฒนาคูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ/ความต้องการ จำเป็นจากครูในเรื่องที่หลากหลายและต่อเนื่องอยู่เสมอ รวมถึงให้สอดคล้องกับสมรรถนะครู ตามแนว SEA - กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกและดำเนินการคัดเลือกครูต้นแบบที่มีสมรรถนะครูตาม แนว SEA

ตาราง 29 (ต่อ)

ระดับ	แนวทางการปฏิบัติ
<p>ต้นสังกัด</p> <p>(ต่อ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ร่วมมือกับสถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯ หน่วยศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และ คณะครูในการจัดสร้างเครือข่ายของครูต้นแบบที่มีสมรรถนะครูตามแนว SEA พร้อมเป็นทีม ขยายผลเพื่อยกระดับครูในสังกัด - สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูต่างสถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน โดยส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรม PLC การนิเทศ การเข้าร่วมการประชุม หรือการประกวดแข่งขัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การ ปฏิบัติงาน ผลงานของครูและนักเรียน - มีส่วนร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู แสวงหาองค์กรหรือบุคคลที่พร้อมให้การ สนับสนุนร่วมเป็นภาคีเครือข่าย มีความสอดคล้องกับโรงเรียนและมีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครูและ บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เรียน เป็นต้น เพื่อช่วยครูและสถานศึกษาได้พัฒนาอย่างรอบด้านมี คุณภาพ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของสถานศึกษา - แนะนำผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม วิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ เพื่อความเท่าทันต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งจัดสรรสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน และสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อให้ครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ หรือเข้าประกวด ผลงานครู เพื่อให้ได้รับรางวัลและการยอมรับในระดับโรงเรียน ระดับเครือข่าย ระดับเขตพื้นที่ การศึกษา ระดับกรุงเทพมหานคร และระดับประเทศ - ให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม เคารพ เสี่ยงส่วนใหญ่แบบประชาธิปไตย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรึกษาปัญหาพร้อมกันระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร เพื่อให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ปฏิบัติงานแบบ กัลยาณมิตรส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จดี - ให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะครู ตามแนว SEA ให้สอดคล้องกับต้นสังกัด เพื่อเป็นไปแนวทางเดียวกัน อีกทั้งส่งเสริมประกาศ เกียรติคุณกับครูที่สามารถพัฒนาสมรรถนะครู จนผ่านเกณฑ์ที่ต้นสังกัดกำหนด พร้อมเป็นแกน นำสร้างทีมพัฒนาสมรรถนะครูภายในสถานศึกษา - ถอดบทเรียนของครูต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลระดับชาติ เพื่อเป็นแนวทาง/แรงบันดาลใจผลักดันให้กับครูในสังกัดให้มีพลังในการพัฒนาตนเองและ องค์กร

ตาราง 29 (ต่อ)

ระดับ	แนวทางการปฏิบัติ
ต้นสังกัด (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - นิเทศ กำกับ ติดตามร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ควบคุม ตรวจสอบปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูให้เป็นระบบ ช่วยให้ครูได้รับข้อมูลในการพัฒนาต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ใหม่ วิธีการสอน แหล่งข้อมูลสำหรับการเรียนรู้ ระบบการตรวจสอบและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น โดยร่วมกับสถานศึกษา จัดให้มีแผนการดำเนินงานและให้การนิเทศอย่างต่อเนื่อง - ให้แนวทางการพัฒนางานในหน้าที่ของครูที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูตามแนว SEA โดยการเปิดโอกาส สนับสนุนความก้าวหน้า ช่วยเหลือและแนะนำในการจัดทำผลงาน และเห็นคุณค่าของครู เพื่อให้ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร
สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์นโยบาย ข่าวดูสารจากต้นสังกัดให้ชัดเจน จากนั้นถ่ายทอดใช้การสื่อสารเชิงบวกกับครูให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน มีการรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน - กำหนดการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะครูตามแนว SEA ด้วยโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางของต้นสังกัด - สนับสนุนเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ให้กับครู เพื่อติดตามแนวโน้มการศึกษายุคใหม่ มีความรู้ความสามารถอย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้เรียน - สื่อสารถ่ายทอดเรื่องนโยบายต่าง ๆ ที่ได้รับจากต้นสังกัดลงสู่ปฏิบัติที่เป็นครู ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน ถูกต้องและชัดเจน ในเรื่องที่สำคัญและมีประโยชน์ต่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน ใช้การพูดสื่อสารในเชิงบวก มีการรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะอย่างเข้าใจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน - ให้ครูได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น ใช้วิธีการหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee) และการมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment) ทำให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาความรู้/ทักษะที่หลากหลาย - จัดโครงการพัฒนาครูภายในสถานศึกษา เช่น การฝึกอบรม (วิทยากรภายใน ได้แก่ ครูที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น หรือวิทยากรจากภายนอกสถานศึกษา) เพื่อพัฒนาความรู้/ทักษะ และคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ตาราง 29 (ต่อ)

ระดับ	แนวทางการปฏิบัติ
สถานศึกษา (ต่อ)	<p>(PLC) เพื่อทบทวนแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ เพื่อจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสมจากประสบการณ์ของคณะครูร่วมกัน เป็นต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งครูเข้าร่วมรับการอบรมในเรื่องต่าง ๆ จากต้นสังกัดและภายนอกสังกัด เช่น รูปแบบและเทคนิคการสอน สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน จิตวิทยา การวัดและการประเมินผล การวิจัย การบริหารจัดการชั้นเรียน การประกันคุณภาพ การศึกษา การดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ เป็นต้น เพื่อให้ครูมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน และได้พัฒนาสมรรถนะครูตามแนว SEA - ให้ครูได้พัฒนาตนเองในเรื่อง soft skills ได้แก่ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการจัดการอารมณ์ การบริหารจัดการเวลา ความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์วิพากษ์ การทำงานกับผู้อื่นให้มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำ และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ด้วยวิธีการจัดหรือส่งครูเข้าฝึกอบรม สืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ หรือสอบถามผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ - ให้ครูประเมินสมรรถนะครูตามแนว SEA ก่อนเริ่มและหลังการพัฒนาในแต่ละปีการศึกษา - ผลักดันครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ใช้วิธีการโค้ช/พี่เลี้ยง การฝึกอบรม ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ครูมีสมรรถนะครูตามแนว SEA แล้วเข้าร่วมการคัดเลือกเป็นครูต้นแบบตามแนว SEA - การวิเคราะห์ข้อมูลของครูจากภูมิหลัง จากนั้นมอบหมายงานให้ครู ควรเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล หากมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนที่ไม่ตรงกับความสามารถก็ต้องพัฒนาครูผู้นั้น ให้เรียนรู้จนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาคีเครือข่ายเข้ามาสนับสนุนสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูให้เกิดกระบวนการเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ - สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก เป็นทีมแบบครอบครัว (วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนผลการทำงานร่วมกันเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งใด ก็มีส่วนช่วยให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ เมื่อเกิดความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความภูมิใจร่วมกันว่าเกิดจากการร่วมมือกันของครูทุกคน

ตาราง 29 (ต่อ)

ระดับ	แนวทางการปฏิบัติ
สถานศึกษา (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อการสอน เอกสารการสอน การสืบค้นข้อมูล เพื่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา - ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนในการปฏิบัติงานของครูในทุกด้านด้วยความรู้ ความสามารถและความเต็มใจ รวมถึงกำกับ นิเทศ และติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระยะ กระตุ้นให้ครูพัฒนานักเรียน เพื่อความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ
บุคคล	ครู <ul style="list-style-type: none"> - รับฟังและแสดงความคิดเห็น วิชิตำเนินงานต่อการรับนโยบายเพื่อการปฏิบัติในสถานศึกษา อีกทั้งพร้อมลงมือปฏิบัติตามนโยบายจากต้นสังกัดและภายในสถานศึกษา - วิเคราะห์ความรู้ความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย และจุดที่ควรพัฒนาของตนเองตามแบบสมรรถนะครูตามแนว SEA - วางแผนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID Plan) และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ที่มีความสอดคล้องความท้าทายกับความรู้ความสามารถของตนกับสมรรถนะครูตามแนว SEA - พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-learning) การเข้าร่วมการอบรม ประชุมวิชาการ สัมมนา วิชาการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูตามแนว SEA เช่น เนื้อหาวิชา รูปแบบ/เทคนิคการสอน สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร จิตวิทยา การวัดและการประเมินผล การวิจัย หลักการบริหารจัดการชั้นเรียน การประกันคุณภาพ การศึกษา การจัดการภาวะอารมณ์ การจัดการความรู้ (KM) การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ Active Learning Soft Skills เป็นต้น - ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เช่น เป็นวิทยากรให้การอบรมทั้งภายในและนอกสถานศึกษา การเป็นคณะทำงานในโครงการ/กิจกรรมพิเศษจากต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอก การเป็นคณะทำงานการยกระดับสมรรถนะครู กทม. ให้เทียบเคียง SEA ของต้นสังกัด เป็นต้น - พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะครูตามแนว SEA และเข้าร่วมการคัดเลือกครูต้นแบบที่มีสมรรถนะครูตามแนว SEA เพื่อเข้าร่วมเป็นทีมของครูต้นแบบในการช่วยพัฒนาระดับครูในสังกัด

ตาราง 29 (ต่อ)

ระดับ	แนวทางการปฏิบัติ
บุคคล (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างทีมครูที่เลี้ยงภายในสถานศึกษาโดยครูที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ จะเป็นแกนนำในการสอนการปฏิบัติงานนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งระบบภายในสถานศึกษาร่วมกัน - ติดตามกระแสข่าวจากสื่อออนไลน์เกี่ยวกับวิชาชีพครู ทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ - พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียน/วิจัยทางการศึกษา แล้วนำมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการวิจัย วิธีการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย/บทความวิจัย/บทความวิชาการ เข้าร่วมนำเสนอผลการวิจัยในการประชุมวิชาการหรือตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ หรือเข้าร่วมประกวดผลงานวิจัย/นวัตกรรมทางการศึกษาขององค์กรวิชาชีพ - เข้าพัฒนาตนเองด้านทักษะการสื่อสารทางภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบที่หลากหลาย จากนั้นเข้าทดสอบวัดความรู้จากหน่วยงานการรับรอง เช่น TOEFL, IELTS, CU-TEP, KU-EPT เป็นต้น - เรียนรู้ทำความเข้าใจกับตนเอง ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบความคิด ทศนคติเป็นเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น ชื่นชม และภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพว่ามีความสำคัญต่อสังคมประเทศชาติ และฝึกการเรียนรู้จากการเผชิญสถานการณ์ การแก้ปัญหา การปรับตัว การยอมรับการเปลี่ยนแปลงกับเรื่องต่าง ๆ - ปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ความสามัคคี รับฟังความคิดเห็น และยอมรับตามเสียงส่วนใหญ่ และร่วมเป็นกำลังหลัก/เสริมในการสร้างภาคีเครือข่ายที่สนับสนุนด้านการจัดการศึกษาและด้านอื่นที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ เพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน - ใช้ทักษะการสื่อสารเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างการยอมรับนับถือและความหลากหลายทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมของผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน - ให้ความคิดเห็น เสนอแนะ วิธีดำเนินงาน/แก้ปัญหาของโครงการกิจกรรมภายในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ จำนวน 13 คน คือ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากต้นสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและกลุ่มจากสถานศึกษา คัดเลือกด้วยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,109 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน คือ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) จำนวน 300 คน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) จำนวน 200 คน และสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ร่วมกับทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (IRT) จำนวน 609 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินที่สร้างตามแนวคิด SOLO Taxonomy โดยที่แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา I-CVI และ S-CVI มีค่าเท่ากับ 1.00 แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .276 - .785 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946 แบบประเมินมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .494 - .900 ค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ .983

การวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ระยะที่ 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) วิธีการวิเคราะห์ตามทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory: IRT) โดยตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ความชันร่วม (α) (Slope parameter) และค่าพารามิเตอร์ Threshold (β) ของแต่ละรายการคำตอบ (Category threshold parameter) โดยใช้ Graded-Response Model (GRM) สารสนเทศรายข้อ (Item Information) และสารสนเทศของแบบวัด (Test Information) และระยะที่ 3 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและองค์ประกอบจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเชี่ยวชาญในงานครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน การเท่าทันกระแสการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน การรู้เท่าทันเทคโนโลยี ดิจิทัล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และองค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูที่ดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพครู รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง และรู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน

2. โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีผลดังนี้

2.1 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีค่า ไค-สแควร์ (χ^2) = 10.35, df = 7, p = 0.170, GFI = 0.997, AGFI = 0.971, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.013

2.2 การทดสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุ

ผลการทดสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่า ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS) ได้รับอิทธิพลรวมจากจิตลักษณะเดิม (PST) มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะสถานการณ์ (SIT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.558 และ 0.290 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ โดยสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS) ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 77.7 ตัวแปรสมรรถนะครูฯ (BKK) ได้รับอิทธิพลรวมจากตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PST) มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะสถานการณ์ (SIT) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.498, 0.317 และ 0.294 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นจิตลักษณะตามสถานการณ์ (PSS) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PST) และลักษณะสถานการณ์ (SIT) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.164 และ 0.085 ซึ่งตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PST) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสัดส่วนของความแปรปรวนของตัวแปรสมรรถนะครูฯ (BKK) ที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรปัจจัยมีค่าเท่ากับร้อยละ 74.1

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปได้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งบ่งบอกแนวทางการปฏิบัติอันเป็นการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจำแนกตามระดับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ระดับต้นสังกัด ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครและศึกษานิเทศก์ มีแนวทาง จำนวน 23 ข้อ ระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทาง จำนวน 15 ข้อ และระดับบุคคล คือ ครู มีแนวทาง จำนวน 14 ข้อ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัยตามความมุ่งหมายการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีจำนวน 3 องค์ประกอบหลัก

17 องค์ประกอบย่อย คือ องค์ประกอบที่ 1 ความเชี่ยวชาญในงานครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน การเท่าทันกระแสการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร จิตวิทยาเพื่อพัฒนาผู้เรียน การรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หลักภาษาเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และองค์ประกอบที่ 3 ความเป็นครูที่ดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพครู รู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง และรู้จักผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานครที่ค้นพบนี้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะครูจากหน่วยงานอื่น เช่น ครูสภา สฟฐ. SEA-TCF และต่างประเทศ ทั้งนี้อันเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครูทั้งหมด ทำให้ได้องค์ประกอบที่มีความชัดเจน ครอบคลุมในบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู โดยสะท้อนผลขององค์ประกอบสมรรถนะครูออกมาในรูปแบบของกลุ่มพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละประเทศก็มีความคล้ายคลึงสอดคล้องในแนวทางเดียวกัน อันจะเป็นตัวกำหนดสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานวิชาชีพครูในแต่ละประเทศ ด้วยการพัฒนาตนเองและผู้เรียนไปพร้อมกันสู่เป้าหมายคุณภาพของครูและผู้เรียนที่เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) คุรุสภา หวังมีจมี (2560) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) The Teachers' Council of Thailand (2018) และราชกิจจานุเบกษา (2562) และสอดคล้องกับสมรรถนะครูในต่างประเทศ โดยนำเสนอเฉพาะองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน ดังเช่นของ ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดคุณลักษณะ 10 ประการของครู (Great Teachers) ประกอบด้วย 1) การใส่ใจด้านการสอนและการดูแลนักเรียน 2) มีการวางเป้าหมายและจุดประสงค์ การสอนในแต่ละครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้บรรลุผลตามที่ได้วางไว้ 3) มีทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน 4) มีทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี 5) การสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง 6) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 7) มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน 8) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน 9) รักเด็กและรักการสอน 10) ความเป็นมิตรและความวางใจต่อนักเรียนสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

อีกทั้งประเทศออสเตรเลีย ได้กำหนดคุณลักษณะ 11 ประการของครูสอนดี (Good Teachers) ดังนี้ 1) มีทักษะในการอธิบาย 2) รักการพบปะผู้คน 3) มีความกระตือรือร้น

4) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน 5) ความเป็นผู้จัดการโดยเฉพาะด้านเวลา 6) มีทักษะการทำงานเป็นทีมและความคิดริเริ่ม 7) สามารถรับความกดดันได้ดี 8) มีความอดทนและอารมณ์ขัน 9) รักความยุติธรรม 10) สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ อีกทั้งมาตรฐานวิชาชีพครูประกอบด้วยมาตรฐาน 7 ข้อ ถูกจัดกลุ่มเป็น 3 ส่วน คือ 1. ความรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) รู้จักนักเรียนและวิธีการเรียนรู้ของเขาโดยอ้างถึงมาตรฐานในแต่ละชั้นของอาชีพการทำงาน 2) รู้เนื้อหาสาระและวิธีการสอนเนื้อหาเหล่านั้น 2. การปฏิบัติทางวิชาชีพ ได้แก่ 1) วางแผนและลงมือจัดการเรียนการสอนที่เกิดประสิทธิผล 2) สร้างและรักษาสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและสนับสนุนเสริมสร้างการเรียนรู้ 3) ประเมิน ให้คำแนะนำติชม และรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3. การมีส่วนร่วมในวิชาชีพ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเอง 2) มีส่วนร่วมทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน (Training, 2004 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

รวมถึงของสหภาพยุโรป ได้กำหนดสมรรถนะของครู ไว้ 3 ส่วนหลัก คือ 1. ความรู้และความเข้าใจ ได้แก่ 1) ความรู้ในวิชาที่สอน 2) หลักสูตร 3) บริบททางการศึกษา 4) การใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) จิตวิทยา 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2. ทักษะ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือ 2) การจัดการนักเรียนและกลุ่มผู้เรียน 3) การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบริการสังคม 4) ทักษะในการเจรจาต่อรอง (ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการเมืองกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาและบริบทที่หลากหลาย) และ 3. Dispositions: beliefs, attitudes, values ได้แก่ 1) พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่น เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาอย่างมืออาชีพผ่านการศึกษและการวิจัย 2) มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน 3) มีนิสัยที่ชอบส่งเสริมทัศนคติเชิงประชาธิปไตยของผู้เรียนและฝึกปฏิบัติ (รวมถึงการชื่นชมต่อความหลากหลายและพหุวัฒนธรรม) 4) มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนของตนเอง 5) มีนิสัยชอบทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่นและเครือข่าย (The competences of teachers: perspectives from research and policy (Darling-Hammond & Bransford, 2005; Feiman-Nemser, 2001, 2008; Geijsel et al. 2009; González & Wagenaar, 2005; Hagger & McIntyre, 2006; Hatano & Oura, 2003; Kelly & Grenfell, 2004; Krauss et al., 2008; Mishra & Koehler, 2006; Williamson Mc Diarmid & Clevenger-Bright, 2008 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

อีกทั้งยังรวมถึงประเทศสิงคโปร์ ที่กำหนดคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์ 1. เจตคติและค่านิยม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้

(ความเห็นอกเห็นใจ ความเชื่อมั่นที่เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาเด็ก อย่างเต็มศักยภาพ การเห็นคุณค่าของความแตกต่างหลากหลาย) 2) ลักษณะของครู (มีมาตรฐานสูงในการทำงาน รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเองต่อเนื่อง มีความปรารถนาอันแรงกล้า รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่น มีศีลธรรม ความเป็นมืออาชีพ) และ 3) การช่วยเหลือบุคลากรในวิชา อาชีพและต่อชุมชน (ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติและระบบพี่เลี้ยง ความรับผิดชอบต่อสังคม) 2. ทักษะ 10 ทักษะ ได้แก่ การสะท้อนและการคิด การเรียนการสอน การจัดการคน การบริหารจัดการตนเอง การจัดการและการบริหาร การสื่อสาร การประสานงาน เทคโนโลยี นวัตกรรมและผู้ประกอบการ อารมณ์และสังคม) และ 3. ความรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ตนเอง นักเรียน ชุมชน เนื้อหาวิชาที่สอน วิธีการเรียนการสอน นโยบายและพื้นฐานด้านการศึกษา ความรู้ พฤติกรรม ความตระหนักรู้ด้านการเปลี่ยนแปลงไปของโลก ความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม) (Australian Journal of Teacher Education Vol 34, 3, June 2009 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

2. พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่าโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square=10.35, df = 7, p = 0.170, GFI = 0.997, AGFI = 0.971, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.013) ทั้งนี้เนื่องมาจากการวิจัยนี้มีการดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้การคัดเลือกตัวแปรหรือองค์ประกอบสำคัญดำเนินการได้สอดคล้องตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่เป็นกรอบในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มปัจจัยของพฤติกรรมในมนุษย์ที่มีชื่อเสียงและแพร่หลาย (Endler & Magnusson, 1976; Walsh, Craik, & Price, 2000; Tett & Burnett, 2003; ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2541) รวมถึงตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูที่ได้มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุค

ใหม่ การรับนโยบาย แรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งมีกระบวนการได้มาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู ทำให้ได้ตัวแปรปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อสมรรถนะครู ปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมดล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูเกิดการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน นั่นหมายถึงว่าสมรรถนะครูในตัวบุคคลนั้นก็เพิ่มสูงขึ้นด้วย ซึ่งทำให้สามารถนำความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนี้มาตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และยืนยันความน่าเชื่อถือได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยทุกค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนด χ^2 - test ไม่มีนัยสำคัญ ($p > 0.05$), $\chi^2 / df < 2.00$, RMSEA และ SRMR < 0.05 , GFI และ AGFI > 0.95 (Diamantopoulos และ Siguaw, 2000: 83-98)

2.2 การทดสอบอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะครู ได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.334 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม (แรงจูงใจในการทำงาน(ใฝ่สัมฤทธิ์) และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน) แสดงว่า ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมมีความสำคัญอย่างมาก ทำให้ผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตามนั้นมีค่าสูงขึ้น โดยมีอิทธิพลส่งผลทางบวกที่มีต่อสมรรถนะของครู โดยหากครูมีหรือได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นพลังบวกจะสามารถมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ และงานก็จะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนนั้น หากตนเองมีภาวะมุ่งอนาคตและเกิดพลังภายในการควบคุมตนเองก็เป็นส่วนทำให้การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ก็จะประสบความสำเร็จด้วยเช่นเดียวกัน หากครูได้รับการผลักดันจากตัวแปรเหล่านี้ จะทำให้ครูคนนั้นเป็นครูที่มีสมรรถนะที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ ที่พบว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และแรงจูงใจ(ใฝ่สัมฤทธิ์) นั้นส่งผลอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะครูที่สอนในระดับประถมศึกษาหรือนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครูหรือแม้แต่ครูสามัญในโรงเรียนเอกชน รวมถึงส่งผลต่อพฤติกรรมการปรับตัวเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความพอเพียง การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ด้วยเช่นเดียวกัน (อนันต์ แยมเยื่อน, 2559; สุรเดช อนันตสวัสดิ์, 2554; กฤษณา โทชาวี, 2560; จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์และคณะ, 2560; มัทตา จะปะภียา, 2561; สิริ

พร บุญพา, 2562; Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen and Khanam, 2014; Christophersen, Elstad, Solhaug and Turmo, 2015)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่า สมรรถนะครูฯ ได้รับอิทธิพลทางอ้อม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.164 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม (แรงจูงใจในการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน) โดยผ่านกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (เจตคติต่อวิชาชีพครู และความยึดมั่นผูกพันในงาน) แสดงว่า ตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์มีความสำคัญเช่นกัน อันเนื่องมาจากการสนับสนุนให้ผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตามนั้นมีค่าเพิ่มสูงขึ้นไปอีก โดยมีอิทธิพลส่งผลทางบวกที่มีต่อสมรรถนะของครู หากครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากตัวแปรเหล่านี้แล้ว จะทำให้ครูคนนั้นเป็นครูที่มีสมรรถนะที่สูงขึ้น กล่าวคือ เมื่อครูเกิดหรือมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่ครูคนนั้นมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นหรือการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จร่วมด้วยแล้ว และยิ่งไปกว่านั้นหากครูคนนั้นมีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่ดีเป็นพลังบวก และมีความยึดมั่นผูกพันในงานของการปฏิบัติหน้าที่ในงานของครูด้วยแล้ว ยิ่งเป็นผลทำให้ครูคนนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ดีและเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมด้วยไปพร้อมกัน ดังเช่นสอดคล้องกับ ดิณฑ์ สุภสมุท (2558) ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2558) สิริพร บุญพา (2562) วสพร บุญสุขและคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุกลุ่มจิตลักษณะเดิมมีอิทธิพลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการทำงาน/พฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสถิติ/จิตลักษณะพอเพียง/พฤติกรรมรับผิดชอบและเคารพนับถือของนักเรียน

อีกทั้งเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม พบว่า สมรรถนะครูฯ ได้รับอิทธิพลรวมสูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.498 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม (แรงจูงใจในการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน) แสดงว่า ตัวแปรกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมนั้นยังคงมีความสำคัญสูงสุด และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวม รองลงมาคือ กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ และการรับรู้นโยบาย) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.317 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหากการสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลด้วยเช่นกัน อันเนื่องมาจากครูมีบทบาทหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อครูนั้น มีความหลากหลาย ล้วนแล้วแต่เป็นงานที่มีลักษณะที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทั้งนั้น อันได้แก่ นักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และเครือข่ายภาคีต่าง ๆ เช่น ชุมชน มหาวิทยาลัย สถานีตำรวจ ศูนย์บริการสาธารณสุข อันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูทั้งสิ้น ทำให้สิ่งเหล่านี้มี

อิทธิพลต่อครูเป็นอย่างมาก ครูต้องติดต่อประสานงาน มีความสัมพันธ์ และช่วยเหลือการดำเนินงานร่วมกัน เป้าหมายคือ การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จไปด้วยกัน อันมีส่วนทำให้สมรรถนะครูเพิ่มสูงขึ้นด้วย ดังเช่น สอดคล้องกับ รัศมี เลิศอารมณีย์ (2549) สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556) บรรพต ฐัฒนทร์ (2557) มัทตา จะปะภียา (2561) รัตนา เหลืองงาม (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อสมรรถนะครู อีกทั้งสอดคล้องกับ เมธัส วันแฉลภาวะ (2550) วชิรพร ล้ออุทัย (2554) สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) จำนงค์ แจ่มจันทร์วงศ์และคณะ (2560) ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560) มัทตา จะปะภียา (2561) Magdalene; & Henry (2013) Arnoud; Béatrice; Heijden; & Karel (2016) Pujol-Cols, L. & Dabos, G. (2020) ที่พบว่า การสนับสนุนจากสังคม ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (สัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา) ส่งผลต่อสมรรถนะของครู และรวมถึง มัทตา จะปะภียา (2561) ที่พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อสมรรถนะของครู และยังมี ความหมายถึงกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามที่สอดคล้องกับ อนันต์ แยมเยื่อน (2559) สิริพร บุญพา (2562) และวสพร บุญสุขและคณะ (2564) เช่นกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ผลการวิจัยสรุปได้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ซึ่งบ่งบอกแนวทางการปฏิบัติ อันเป็นการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะครูทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจำแนกตามระดับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง คือ ระดับต้นสังกัด ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร และศึกษานิเทศก์ มีแนวทางจำนวน 23 ข้อ ระดับสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีแนวทางจำนวน 15 ข้อ และระดับบุคคล คือ ครู มีแนวทางจำนวน 14 ข้อ โดยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่ค้นพบนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงตามบทบาทหน้าที่ของบุคคลทั้ง 3 ระดับ เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของครูที่เป็นทั้งการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะครูตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ เพื่อเกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบร่วมกัน อันจะเกิดความต่อเนื่องและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เมื่อครูมีคุณภาพจะส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนตามมาเชกเช่นกัน ทั้งนี้อันเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูนี้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับครูและปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตำแหน่งงานทั้ง 3 ระดับ ทำให้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวถึงวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูที่พบในข้อปฏิบัติของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ การศึกษาต่อ การพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) โค้ช

(Coaching) พี่เลี้ยง (Mentoring) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee) และการมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment) (วิโรจน์ ลักษณะอดิสร, 2550; ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ, 2545; พศิน แดงจวง, 2554; พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2554; ไพโรจน์ เนียมมาศ, 2554; บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี, 2556; พิภูล เอกวางกูร และคณะ, 2556; พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) และยังพบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูที่หลากหลายด้านโดยนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกัน (ธวัช กงเดิม, 2554; กฤษณา ศรีสุข, 2557; นิทัศน์ หามนตรี, 2558; กนิน แลวงคินิล, 2560; พัชรี โพธิ์แก้ว, 2560; วรญา สิงห์ทอง และนางลักษณ ใจฉลาด, 2560; แสงเพชร แสงจันทร์, 2560; อริสา นพคุณ, 2560; วิไลวรรณ สุขป้อม, 2561; Vogt and Rogalla, 2009; Perera-Diltz and Mason, 2012; Hasibuan, 2013)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารของต้นสังกัด และผู้บริหารสถานศึกษา มีนโยบายการใช้แบบประเมินสมรรถนะครูฯ นี้ เพื่อศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูของครูในสถานศึกษาและในสังกัด จากนั้นกำหนดวางแผนการพัฒนาครูตามเส้นทางสมรรถนะในแต่ละองค์ประกอบ กำหนดโครงการพัฒนาครูตามสมรรถนะในเรื่องต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การส่งครูเข้าร่วมการอบรม ประชุมวิชาการ สัมมนา การศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ภายในและภายนอกสังกัด เป็นต้น หรืออาจใช้เป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดระดับสมรรถนะครูเทียบกับเกณฑ์เพื่อประกอบการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

2. ผู้บริหารของต้นสังกัด ศิษยานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา มีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ให้ครูเกิดการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างรอบด้าน โดยเป็นส่วนของอิทธิพลส่งเสริมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนของภาคีเครือข่าย ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ และการรับรู้นโยบาย อันจะเป็นพฤติกรรมเอื้อที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูไปกับผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน

3. ครูใช้แบบประเมินสมรรถนะครูของตนเองว่าสภาพสมรรถนะของตนเองมีผลเป็นอย่างไร จะได้นำไปวางแผนการพัฒนาตนเอง โดยการเขียน ID Plan แล้วปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้มีสมรรถนะครูครบถ้วนตามที่องค์กรกำหนด

4. ผู้บริหารของต้นสังกัด ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบ โดยการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฯ นี้ไปเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะครูไปพร้อมกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่กำหนดให้ไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูไปประยุกต์ใช้ แล้วทำการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมิน 5 มาตรฐาน ประกอบด้วย ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) และด้านความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability standards) เพื่อเป็นการตรวจสอบสะท้อนผลการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฯ นี้ไปใช้ใน สังกัดหรือองค์กร

2. การทำวิจัยและพัฒนารูปแบบ (R&D) การพัฒนาสมรรถนะครู โดยเริ่มจากการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ของการพัฒนาสมรรถนะครูในองค์ประกอบด้านใน/เรื่องใด อันจะเป็นประโยชน์เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูในแต่ละเรื่องที่ต้องตรงตามความต้องการของครู อีกทั้งยังช่วยในการวางแผนการจัดโครงการพัฒนาครู จัดสรรงบประมาณที่ใช้ และการดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แบบประเมินสมรรถนะครูได้ประยุกต์ใช้ระดับการประเมินสมรรถนะตามแนวคิดของ SOLO Taxonomy สามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมเพื่อขยายตัวบ่งชี้ในรายการประเมินตามองค์ประกอบของสมรรถนะครูให้เพิ่มมากขึ้น หรือเป็นแนวทางการประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบประเมินหรือแบบวัดในเรื่องอื่น

4. นำแบบประเมินสมรรถนะครู ไปใช้ประเมินครูในสังกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ ไปใช้ในการสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) เพื่อใช้บอกระดับสมรรถนะครูของแต่ละบุคคลว่าอยู่ในระดับใดของต้นสังกัด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นกลุ่มตามระดับการแปลความหมายได้

5. สามารถศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยและอิทธิพลของปัจจัย

ระดับครู (ตนเอง) ระดับโรงเรียน และระดับต้นสังกัด อันจะเป็นประโยชน์ในการได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูตามปัจจัยเชิงสาเหตุในส่วนที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้น



บรรณานุกรม

- Abanador, P., & Laganao, E. (2020). Revitalizing the College of Education Prior to the Criterion-Related Validity Assessment of the Success Descriptors of Asian Teaching Competencies. SSRN Journal SSRN Electronic Journal. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3555009>
- Arifin, H. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8, 38-45. doi:10.5539/ies.v8n1p38
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. NJ: Prentice-Hall: Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1996). Multifaceted Impact of Self-Efficacy Beliefs on Academic Functioning. *Child Development*, 67(3), 1206-1222.
- Bandura, A. (2006). Guide for Constructing Self-Efficacy Scales (Revised). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 307–337.
- Borgogni, L., Dello Russo, S., Miraglia, M., & Vecchione, M. (2013). The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work. *Revue européenne de psychologie appliquée*, 63(3), 129-136. doi:10.1016/j.erap.2012.08.007
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27, 5-12. Retrieved from <http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=348647>
- Boyatzis, R. E., & Dubuc, P. (1984). *The competent manager : a model for effective performance : resume*. Québec: École nationale d'administration publique.
- Breslin, S. (2006). *Advancing East Asian regionalism / edited by Melissa G. Curley and Nicholas Thomas*. Abingdon, Oxon, UK ; New York: Routledge.
- Brown, W. B. (2005). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John&Sons.
- Bryant, J., & Poustie, K. (2001). *Competencies Needed by Public Library Staff:*

Bertelsmann.

- Caprara, G., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*, 473-490.
doi:10.1016/j.jsp.2006.09.001
- Chang, J.-C., Yeh, Y.-M., Chen, S.-C., & Hsiao, H.-C. (2011). Taiwanese technical education teachers' professional development: An examination of some critical factors. *Teaching and teacher education, 27*(1), 165-173.
doi:https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.07.013
- Christophersen, Knut-Andreas & Elstad, Eyvind & Solhaug, Trond & Turmo, Are. (2015). Explaining Motivational Antecedents of Citizenship Behavior among Preservice Teachers. *Education Sciences, 5*. 126-145. 10.3390/educsci5020126.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management* (9th ed., international ed.. ed.): Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London : Sage Publications.
- Donald B. Yarbrough, Lyn M. Shulha, Rodney K. Hopson, & Flora A. Caruthers. (2011). *The Program Evaluation Standards: A Guide for Evaluators and Evaluation Users* (3 ed.). Thousand Oaks: Sage Publ.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). Mason, OH: South-Western.
- Endler, N.S., & Magnusson, D. (Eds). (1976). *Interactional psychology and personality*. New York: Halsted-Wiley.
- Evers, A. T., van der Heijden, B. I. J. M., Kreijns, K., & Vermeulen, M. (2016). Job Demands, Job Resources, and Flexible Competence: The Mediating Role of Teachers' Professional Development at Work. *Journal of Career Development, 43*(3), 227–243. https://doi.org/10.1177/0894845315597473.
- Gallup. (2013). *State of the global workplace*. Washington DC: The Gallup Headquarters.
- George, J. M. (2003). *Organizational behavior*. New York : Addison-Wesley.
- Good, C. V., Merkel, W. R., & Phi Delta, K. (1973). *Dictionary of education* : prepared

- under the auspices of Phi Delta Kappa (3rd ed ed.): New York : McGraw-Hill.
- Gorsuch, R. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Haber, D. (2003). *Health Promotion and Aging* (3rd ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall. London.
- Hasibuan, S. (2013). A Model of Continuing Professional Competency Development by Using ICT (Study at Senior High School Teachers Padangsidempuan, North Sumatera). *International journal of educational administration and policy studies*, 5, 91-101.
- Hook, P. (2015). *First Steps with SOLO Taxonomy Applying the model in your classroom: Essential Resources* Educational Publishers Limited.
- House, J. S. (1981). *Work, Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Isaacs, W. (1999). *Dialogue: The Art Of Thinking Together*. New York : Broadway Books.
- Magdalene. N. D; & Henry M. B. (2013). Factors Influencing Teachers' Active Involvement in Continuous Professional Development: A Survey in Trans Nzoia West District, Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2013, Vol. 3, No. 5.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L .M. . (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-73.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *The American psychologist*, 28 1, 1-14.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mitrani, A., Dalziel, M. M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management : value-driven strategies for recruitment, development and reward*.
- Olayiwola, I. O. (2011). Self-efficacy as predictor of job performance of public secondary school teachers in Osun State. *IFE Psychologia : An International Journal*, Mar

- 2011, 19(1), 441-455. doi:10.4314/ifep.v19i1.64612
- Pantić, N., & Wubbels, T. (2010). Teacher competencies as a basis for teacher education – Views of Serbian teachers and teacher educators. *Teaching and teacher education*, 26(3), 694-703. doi:10.1016/j.tate.2009.10.005
- Parry, S. B. (1996). Just What Is a Competency? (And Why Should You Care?). *Training*, 35, 58-64.
- Perera-Diltz, D. M., & Mason, K. L. (2012). A National Survey of School Counselor Supervision Practices: Administrative, Clinical, Peer, and Technology Mediated Supervision. *Journal of school counseling*, 10(4).
- Polit, D., Beck, C., & Owen, S. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in nursing & health*, 30, 459-467. doi:10.1002/nur.20199
- Postholm, M. B. (2012). Teachers' professional development: a theoretical review. *Educational Research*, 54(4), 405-429.
- Pujol-Cols, Lucas & Dabos, Guillermo. (2019). Dispositional and situational factors at work: A validation of scales and examination of effects on job satisfaction. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*. 33. 49-70. 10.1108/ARLA-12-2017-0355.
- Rogalla, M., & Vogt, F. (2009). Developing Adaptive Teaching Competency through coaching. *Teaching and teacher education*, 25(8), 1051–1060. doi:10.18747/PHSG-coll3/id/143
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). *Enhancing work engagement through the management of human resources*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schunk, D. H. (2004). *Learning Theories An Educational Perspective* (4th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business*

- and Management, 6, 159-166.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50(4), 316-321. doi:10.2486/indhealth.MS1355
- Sirichai Kanchanawasi. (2012). *Modern test theories*: Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Spencer, L. M. JR. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work : models for superior performance*: New York : Wiley.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). *Personnel: The Human Problems of Management*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A Personality trait-based interactionist model of job performance. *Applied Psychology*, 88(3), 500-517.
- The Teachers' Council of Thailand. (2018). *Southeast Asia Teachers Competency Framework (SEA-TCF)*. Retrieved from www.ksp.or.th
- Vogt, F., & Rogalla, M. (2009). Developing Adaptive Teaching Competency through coaching. *Teaching and teacher education*, 25, 1051-1060. doi:10.1016/j.tate.2009.04.002
- Walsh, W. B., Craik, K. H., & Price, R. H. (Eds.). (2000). *Person–environment psychology: New directions and perspectives (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Weiss, R. S. (1983). *The provision of social relationships*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- กาญจนา หงส์รัตน์. (2561). AQPF กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนของไทยสู่เวทีอาเซียน. *วารสารการศึกษาไทย*, 15(144), 1-4.
- กนิน แลวงคินทร์. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวรรณิกา บารมี. (2539). ความต้องการการพัฒนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่ม การศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกลในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษณา ศรีสุข. (2557). การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

กฤษณา โถชาวี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กิลไลสร อาศัย, และชาญณรงค์ เชียงราช. (2556). การศึกษากระบวนการทางพุทธิปัญญาและอภิปัญญาในกระบวนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ที่เน้นกระบวนการทางอภิปัญญาโดยใช้โปรแกรม The Geometer's Sketchpad เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้ เรื่อง ทฤษฎีบทพีทาโกรัส ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, 7(1), 26-33.

เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คมกริช ส่งาสมสุวรรณ. (2547). การพัฒนาตนเองของครูแกนนำสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จำนงค์ แจ่มจันทรวงศ์และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูผู้สอนของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(1), 269-280.

จำรูญ เทียมธรรม. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. (ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- จิตตรี จิตแจ่ม และจิตเจริญ ศรชวัญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติวิชาชีพครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(1), 23-36.
- จิตติมา เลิศจินดา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลาย ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ โรงเรียนวัดตะกล้า เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรชัย หวังมีจมี. (2560). การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุสมรรถนะของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ. (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาวิจัยและพัฒนาศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิตา รัชทรัพย์เมืองและคณะ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนา การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. Journal of Education Studies, 45(3), 17-33.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐาปนา จ้อยเจริญ และเมษา นวลศรี. (2559). การวิเคราะห์สมรรถนะของครูไทยตามกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษาเขตพื้นที่ภาคกลาง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(1), 142-154.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้อัก Competency กันเถอะ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดิษฐ์ ศุภสมุท. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการทางด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศักยภาพและการจัดการสิ่งแวดล้อม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดัชนียะ จะวรรณ. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร,

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. วารสารทันตภิบาล, 10(2), 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2550). ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้และใฝ่ดีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม. รายงานการวิจัยทุนสนับสนุนการวิจัย คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา: การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 21(1), 75-94.
- ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ. (2558). ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ-ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21. บทความวิชาการ. Retrieved from http://leader1234.blogspot.com/2015_09_01_archive.html.
- ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 7(1), 217-225.
- ทิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). ผู้นำกับการจัดการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา: กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัช กงเต็ม. (2554). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ธัญญลักษณ์ เวชกามา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,
- ธำรงค์ดี คงศาสน์. (2548). เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- ธำรงค์ดี คงศาสน์. (2551). Training roadmap ตาม Competency เขาทำกันอย่างไร?. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- นภาพร ปรีชามารอด. (2545). จิตวิทยาการปรับพฤติกรรมในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา

- การศึกษาและแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 นวสันนธ์ วงศ์ประสิทธิ์. (2558). รูปแบบการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข
 ประจำหมู่บ้าน จังหวัดสระแก้ว ประเทศไทย. *Silpakorn University Journal*, 35(2),
 45-67.
- นิคม นาคอ้าย. (2550). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : แนวคิดโลกตะวันตก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรี
 นครินทรวิโรฒ.
- นิตส์น หามนตรี. (2558). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *VRU Research and Development
 Journal Humanities and Social Science*, 10(2), 177-185.
- นิพนธ์ สมบูรณ์พูนเพิ่ม. (2556). พฤติกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการจัดการ
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของผู้นำชุมชนอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่.
 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน). มหาวิทยาลัย
 ศิลปากร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
 ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นักสิทธิ์ ศักดาพัฒน์. (2564). การวิจัยจิตพฤติกรรมศาสตร์กับรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม. *วารสาร
 วิทยาลัยดุสิตธานี*, 15(1), 529 - 545.
- บรรพต รุ่งเจนทร์. (2557). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 สมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์
 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี. (2556). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความ
 แตกต่างระหว่างบุคคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและ
 การสอน). มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ประทีป จินนี้. (2540). เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม.
 กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเทือง ภูมิภักทราคม. (2540). การปรับพฤติกรรม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้น
 ต์ติ้ง เฮ้าส์.
- ปราณี มีหาญพงษ์. (2560). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของ
 พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรน่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสาร*

- พยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ปีที่ 27, ฉบับที่ 3 (ก.ย.-ธ.ค. 2560), หน้า 146-162.
- พรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2560). การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา : รายงานการวิจัย. Retrieved from <http://www.thaiedresearch.org/home/paperview/78/>
- พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1): กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- พัชรี โพธิ์แก้ว. (2560). สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,
- พิกุล เอกวางกูร และคณะ. (2556). รายงานการวิจัยรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ: กรุงเทพฯ: เอสพีเพลท.
- พิชามญชุ์ โตโถมงาม. (2552). ปัจจัยทางจิตและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมด้านการป้องกันโรคเอดส์ของเด็กเร่ร่อนในศูนย์สร้างโอกาสเด็ก กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพจิตร สะดวกการ. (2543). เรียนผูกเรียนแก้ : ภูมิปัญญาไทยที่สอดคล้องกับทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ และการปฏิรูปการศึกษา. ม.ป.ท.
- ไพโรบูรณ์ จาริต. (2553). สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ เนียมขนาด. (2554). เทคนิคการจัดสัมมนาและการฝึกอบรม: กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ไพศาล แยมวงษ์. (2555). การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนตชัย พินิจจักรสมุทร. (2552). Dialogue สุนทรียสนทนา : ศาสตร์แห่งการสร้างสรรค์สติปัญญา

- ร่วมกันของมนุษย์. สมุทรปราการ : จงเจริญเทพารักษ์การพิมพ์.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). วิธีวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นครปฐม : ศูนย์วิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มุกดา เรืองสุวรรณ. (2556). การศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพครูของบุคลากรสายการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เมธัส วันแฉลေး. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษาเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล. ศรีปทุมปริทัศน์, 7(2), 88 - 101.
- มักตา จะปะกียา. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะครูสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยงยุทธ ธนิกกุล. (2546). การมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพประชาชนของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุวรี ผลพันธิน. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมกรรณำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครู. Veridian e-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1), 311-322.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 72-74 (4 ตุลาคม 2556).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562. เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18-20 (20 มีนาคม 2562).
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลักษมี สายบุตร, ส. ป., สุวีพร อนุศาสนนันท์. (2561). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูกณิตศาสตร์. Journal of Education, 29(1), 46-59.

- ลิขิตกุล กุศลรัตน์รักษ์. (2557). การพัฒนาหลักสูตรต้นแบบสาขาวิชาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ตามกรอบสมรรถนะของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา ทองปลั่ง. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของผู้สูงอายุ:กรณีศึกษาผู้สูงอายุในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณภา สิงห์ทอง และนางลักษณ์ ใจฉลาด. (2560). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. Lampang Rajabhat University Journal, 6(1), 118-128.
- วรรณดา ตั้งสุภากิจอำรร. (2549). สมรรถนะของครูตามการรับรู้และความคาดหวังของครู นักเรียนและผู้ปกครองที่โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัยแผนกมัธยม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณภา คนกล้า. (2552). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลย์พรรณ พรไพโรสาร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วสพร บุญสุขและคณะ. (2564). การพัฒนาคุณลักษณะความรับผิดชอบ และความเคารพนับถือของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 7(1), 16-30.
- วัชรินทร์ ล้ออุทัย. (2554). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Retrieved from http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Re_Sta/Wachareporn_L.pdf
- วัฒนาพร ระวังบุกษ์. (2541). การจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : ต้นอ่อน.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา, 18(3), 8-11.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2553). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีที่ศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิการพิมพ์.
- วิลาสลักษณ์ ชิววลลี. (2538). การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ : ตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน. วารสารจิตวิทยา, 2(1), 97-109.
- วิไลวรรณ จันทิพย์. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนจังหวัดเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์,
- วิไลวรรณ สุขป้อม. (2561). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,
- ศศิภาณูจน์ ทวีสุวรรณ. (2545). รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ. ในประมวลสาระชุดวิชาการเรียนการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาสื่อการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 7 สาขาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศักดิ์ สุนทรเสถณี. (2531). เจตคติ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คสโตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา. วารสารครุศาสตร์, 31(3), 12-19.
- ศิริรัตน์ ชุมหคล้าย. (2549). การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร. วารสารดำรงราชานุภาพ, 6(20), 4-15.
- เศรษฐี คุณทาบุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา. (2565). สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สายงานการสอน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนัก

การศึกษา.

- สมหญิง ลมูลพัคตร์. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพการพยาบาลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Retrieved from http://thesis.swu.ac.th/swudis/App_Beh_Sci_Re/Somying_L.pdf
- สร้อยญา วัฒนวิศาล. (2541). สมรรถภาพและความต้องการการพัฒนาของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมืองเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สาธิต วิกรานต์ธนากุล, & สมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรธุรกิจศูนย์การค้าเซ็นทรัล. *Hatyai Academic Journal*, 14(1), 43-56.
- สามารถ บุญโยประการ. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยในจังหวัดจันทบุรี. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. การบริหารเชิงกลยุทธ์ Strategic management : concepts and cases. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สิริพร บุญพา. (2562). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2562 สำนักการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท วันไฟน์เดย์ จำกัด.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569). กรุงเทพฯ : สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟีนีพับบลิชซิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). คู่มือการบริหารพนักงานราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร

- มนุษย์ในเอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องสมรรถนะข้าราชการ. Retrieved from http://personnel.dusit.ac.th/pdf/03_competency_slide.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ). Retrieved from <https://www.nesdc.go.th/>
- สำนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร. (2563). ระดมความเห็นกลุ่มเขตกรุงเทพฯ ตะวันออก 9 เขต มุ่งสู่มหานครแห่งอาเซียนในปี 2575. Retrieved from <http://prbangkok.com/>. <http://prbangkok.com/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน: กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน: กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0: กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ . Retrieved from <https://www.nesdc.go.th/>
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). Retrieved from <http://www.twtutor.com/downloads/competency.pdf>
- สำนักวิชาการและสำนักกฎหมาย สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). สารสังเขป ประเด็นการปฏิรูปประเทศไทย ด้านการศึกษา. Retrieved from http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nrcinf/nrc2557-issue5-abst01.pdf
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย COMPETENCY BASED LEARNING. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศิริวิวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM. กรุงเทพฯ : แผนกประมวลความรู้ ฝ่ายวิจัย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- สุจิตรา พันธศรี. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตร: เชียงใหม่: เดอะโนว์เลจเซ็นเตอร์.
- สุพรรณิชา ชาญประเสริฐ. (2554). การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูพี่เลี้ยงวิชาวิทยาศาสตร์ตามหลักการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชชัญญ์ ภิญญิกานุกุล. (2557). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: เจริญดีมีมั่นคงการพิมพ์.
- สุมาลี ชัยเจริญ. (2551). เทคโนโลยีการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี ผู้ปฏิบัติ. ขอนแก่น: สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรชิน วิเศษลา. (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุรเดช อนันตสวัสดิ์. (2554). โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2548). จิตวิทยาสัมพันธภาพ. กรุงเทพฯ : บริษัทบางกอกคอมเทคโนโลยีเทรด จำกัด.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2533). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา: กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสาวนีย์ อยู่ดีรัมย์. (2559). ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและ

- องค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. Retrieved from <http://cio.citu.tu.ac.th/cio2017/wp-content/uploads/2017/08/04-2407.pdf>
- แสงเพชร แสงจันทร์. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาในจังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อนันต์ แย้มเยื้อน. (2559). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับตัวเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง. SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL, 2(2), 1-15.
- อภิชาติ นิลภทย์ และสายสุตา เตียเจริญ. (2556). ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด. Journal of Educational Administration, Silpakorn University, 4(1), 1-12.
- อรณิษฐ์ รุ่งธิปานนท์. (2557). ภูมิภาคนิยมกับอาเซียน: กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของคุณครู: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อริสา นพคุณ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,
- อาทิตย์ วิบูลชัย. (2551). การพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของวิทยาลัยการอาชีพศิขรภูมิ ในการประชุมทางวิชาการระดับชาติด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรมครั้งที่ 1 การศึกษากับการพัฒนาอาชีพ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. จุฬาลงกรณ์วารสาร, 16(64), 57-78.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2549). Competency dictionary. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เชช อาร์ เซ็นเตอร์
- อุษณีย์ ธโนศวรรย์. (2562). กรอบสมรรถนะวิชาชีพครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. Retrieved from www.seameo.org





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

รศ.ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

รศ.ดร. อธิสิทธิ์ สุวทันพรกุล

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร. พินดา วราสุนันท์

ภาควิชาครุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร. มนตา ตูลย์เมธาการ

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร. จุฑามรณ มาสันเทียะ

ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผศ.ดร. มนตา ตูลย์เมธาการ

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร. พนิดา ศกุนตนาค

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผศ.ดร. วัยวุฒม์ อยู่ในศิล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร. วิดาพร ทับทิมศรี

ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ

3. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและนิยามสมรรถนะครู

ผศ.ดร. ทวีศิลป์ กุลนภาดล

ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นางสาวนพมาศ พุ่มฉวี

ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

นายวัฒนา บุญญาลัย

ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

นางสาวณิชนันท์ สุทธิวัฒน์สกุล

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

นางธัญลักษณ์ เกริกโกวิท ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

4. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์

นางสาวจารินี รุทธะกาญจน์ ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู

สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

นางสาวมีนา กริชไกรวรรณ

ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

นางสาวนพมาศ พุ่มฉวี

ศึกษานิเทศก์ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

นางสาวสิริลักษณ์ เพ็ชรรัตน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

นายบุญส่ง ศรีจันทวงศ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

นางสาวจุฑาภรณ์ พุทธิไฉวาท รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

นางสาววิษญาดา โสมจุมจัง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการ

ดร. นิอร ไชยพรพัฒนา ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

นางปิยนุช พิทักษ์พรชัย ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา

ดร. อนุรักษ์ เร่งรัต ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการ

นางสาวเพ็ญพิชญา บุญหนัก ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการ

นางสาวศิริธร จันทร์หอม ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการ

นางสาวภัทรลักษณ์ ตริรัตน์ชวลิต ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการ

นางสาวเกศินี หมี่ทอง ครู วิทยาลัยนวัตกรรมการ



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

1. ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสัมภาษณ์

ที่ อว 8718/919



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

26 เมษายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม

เนื่องด้วย นายปิยะวัฒน์ กรมระรวย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัย การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข และ รองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสัมภาษณ์ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อ ประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายปิยะวัฒน์ กรมระรวย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

2. ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ที่ อว 8718/1206



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

9 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวจารินี ฐระกาญจน์ ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู

สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นายปิยะวัฒน์ กรมระรวย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัย การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข และรองศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” กับ 1) ผู้อำนวยการ และ 2) ศึกษานิเทศก์ เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนมิถุนายน 2564 ถึงเดือนสิงหาคม 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

3. ขอความอนุเคราะห์ตรวจความเหมาะสม



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/ 2516

วันที่ 11 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล

เนื่องด้วย นายปิยะวัฒน์ กรมระรวย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข และศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบตรวจสอบความเหมาะสม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 061 145 9626

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายปิยะวัฒน์ กรมระรวย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

4. ขอความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม



ที่ อว 8718/549

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

22 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ดร.วิดาพร ทัฬหิมศรี

เนื่องด้วย นายปิยะวัฒน์ กรมระรวย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษา และวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข และศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายปิยะวัฒน์ กรมระรวย และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

5. ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลแบบสอบถาม

ที่ อว 8718/936



บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

3 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนิมมานรดี

เนื่องด้วย นายปิยะวัฒน์ กรมระรวย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณา เจริญสุข และศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้ แบบสอบถาม เรื่อง สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนเมษายน 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม 2566. ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอบความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วิทยานนท์)
รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะครูฯ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูฯ และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

นิยามศัพท์ สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยได้ สร้างขึ้นจากผลการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

สมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครู ประกอบด้วย 4 ด้าน (12 สมรรถนะทั่วไป 31 สมรรถนะเชื้อ และ 136 ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ) ดังนี้ ด้านที่ 1 รู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน (Know and understand what I teach) โดยเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่สอนให้กว้างและลึกขึ้น เข้าใจกระแสนิยมเกี่ยวกับการศึกษานโยบายและหลักสูตร รวมถึงติดตามข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก ด้านที่ 2 ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ (Help my students learn) ครูต้องรู้จักนักเรียน ใช้วิธีการสอนที่ได้ประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังต้องประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะกับนักเรียน ด้านที่ 3 ให้ชุมชนมีส่วนร่วม (Engage the community) โดยร่วมมือกับพ่อแม่และผู้ปกครอง สร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนมีความเคารพ และเข้าใจในความหลากหลาย และด้านที่ 4 เป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน (Become a better teacher everyday) ครูต้องรู้จักตนเองและผู้อื่น ปฏิบัติตนเป็นคนดีและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อีกทั้งยังต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอน ที่ประกาศโดยสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซีมีโอ) ในการประชุม World Teachers' Day Forum 2018 เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2561 โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข (Joyful Learner)

ตอนที่ 2 แนวคำถามการสัมภาษณ์

คำถาม	คำตอบ
1. ครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กทม. ควรมีสมรรถนะครูตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เป็นอย่างไร (สมรรถนะเป็น ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ / พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดให้ครอบคลุมที่ท่านกล่าวมา)	_____
2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กทม. สามารถพัฒนาจนเกิดสมรรถนะครูตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้	1.ปัจจัยด้าน _____ อธิบายเนื่องจาก _____ 2.ปัจจัยด้าน _____ อธิบายเนื่องจาก _____ 3.ปัจจัยด้าน _____ อธิบายเนื่องจาก _____

2. ตัวอย่างแบบสอบถาม



แบบสอบถามสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน ช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) ต่ำกว่า 31 ปี (2) 31-40 ปี (3) 41-50 ปี (4) 51-60 ปี
3. วุฒิการศึกษา (1) ปริญญาตรี (2) ป.บัณฑิต (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (1) 1-10ปี (2) 11-20ปี (3) 21-30ปี (4) 31ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่ง (1) ครูผู้ช่วย (2) ครู ค.ศ.1 (3) ครู ค.ศ.2 (4) ครู ค.ศ.3 (5) ครู ค.ศ.4
6. ภาระงานที่ได้รับ (ชม./สัปดาห์) (1) 16-20 (2) 21-25 (3) ตั้งแต่ 26 ขึ้นไป
7. กลุ่มเขตของโรงเรียน (1) กรุงเทพฯเหนือ (2) กรุงเทพฯกลาง (3) กรุงเทพฯตะวันออก
 (4) กรุงเทพฯใต้ (5) กุรงธนเหนือ (6) กุรงธนใต้

ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงใน ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

เกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO Taxonomy

โดยพิจารณาการประยุกต์ใช้การประเมินตามเกณฑ์การประเมินตนเองของ SOLO Taxonomy

สำหรับความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่จำเป็นต้องมี (Declarative Knowledge) เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|------------------------|---|---------|---|
| ขั้น Prestructural | 1 | หมายถึง | ฉันยังไม่มีความรู้เรื่องนี้ |
| ขั้น Unistructural | 2 | หมายถึง | ฉันมีความรู้เรื่องนี้เพียงประเด็นเดียว / เล็กน้อย |
| ขั้น Multistructural | 3 | หมายถึง | ฉันมีความรู้เรื่องนี้ในหลายประเด็น / อย่างดีพอ |
| ขั้น Relational | 4 | หมายถึง | ฉันมีความรู้เรื่องนี้ในหลายประเด็นและเชื่อมโยงกันได้ |
| ขั้น Extended abstract | 5 | หมายถึง | ฉันมีความรู้เรื่องนี้ในหลายประเด็น สามารถเชื่อมโยงกัน และมองหาวิธีการใหม่ |

สำหรับความรู้ในการปฏิบัติงาน (Functioning Knowledge) เป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | | |
|------------------------|---|---------|---|
| ขั้น Prestructural | 1 | หมายถึง | ฉันยังไม่สามารถทำสิ่งนี้ได้ ต้องการความช่วยเหลือเพื่อเริ่มต้น |
| ขั้น Unistructural | 2 | หมายถึง | ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ หากได้รับคำแนะนำ / เรียนรู้เพิ่มเติม |
| ขั้น Multistructural | 3 | หมายถึง | ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ แต่ไม่รู้ว่าทำไม / ผิดพลาด |
| ขั้น Relational | 4 | หมายถึง | ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ รู้ถูกผิด แก้ไขได้ |
| ขั้น Extended abstract | 5 | หมายถึง | ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้ สอนและเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ |

องค์ประกอบ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ความเชี่ยวชาญ ในเนื้อหาวิชาที่ สอน	1.1) ความรู้ความเข้าใจในสาระการเรียนรู้ สาระสำคัญของวิชาที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติการสอน <input type="checkbox"/> ฉันยังไม่มีความรู้เรื่องนี้ <input type="checkbox"/> ฉันพอจะมีความรู้และเข้าใจในเรื่องเหล่านี้เล็กน้อย <input type="checkbox"/> ฉันมีความรู้และเข้าใจเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดีพอ <input type="checkbox"/> ฉันสามารถเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ได้ <input type="checkbox"/> ฉันสามารถนำความรู้ในเรื่องเหล่านี้ไปใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	1.2) มีความชำนาญในการสอนของรายวิชาที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติการสอน <input type="checkbox"/> ฉันต้องการความช่วยเหลือเพื่อเริ่มต้นในการทำเรื่องนี้ <input type="checkbox"/> ฉันสามารถทำในเรื่องนี้ได้ หากได้รับคำแนะนำจากผู้รู้ <input type="checkbox"/> ฉันสามารถทำในเรื่องนี้ได้ แต่ไม่รู้ว่าผิดพลาดส่วนใด <input type="checkbox"/> ฉันสามารถทำในเรื่องนี้ได้ รวมทั้งแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการสอนได้ <input type="checkbox"/> ฉันสามารถสอนและเป็นแบบอย่างในเรื่องนี้แก่ผู้อื่นได้					
2. การทำห้ กระแสการศึกษา	2.1) ติดตามการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบาย ข่าวสารความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ทันเหตุการณ์ในสังคมอยู่เสมอ <input type="checkbox"/> ฉันไม่ได้ติดตามในเรื่องเหล่านี้ <input type="checkbox"/> ฉันติดตามและรู้ในเรื่องเหล่านี้เพียงเล็กน้อย <input type="checkbox"/> ฉันติดตามและรู้ในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างดีพอ <input type="checkbox"/> ฉันสามารถวิเคราะห์ เชื่อมโยง เปรียบเทียบหรือแยกแยะข้อเท็จจริงของข้อมูลเหล่านี้ได้ <input type="checkbox"/> ฉันสามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับวงการศึกษาคได้					
	2.2) สามารถเชื่อมโยงข้อมูลสู่การจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน <input type="checkbox"/> ฉันไม่รู้ว่าข่าวสารความรู้ทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้อย่างไร <input type="checkbox"/> ฉันพอจะรู้ว่าข่าวสารความรู้ทางการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ฉันรู้ว่าข่าวสารความรู้ทางการศึกษาใดบ้างที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> ฉันสามารถอธิบายได้ว่าข่าวสารทางการศึกษามีผลหรือเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างไร					
องค์ประกอบ	รายการประเมิน					
16. รู้จักตนเองและ พัฒนาตนเอง	16.1) ฉันรู้และเข้าใจตนเองว่ามีความสนใจและความถนัดในเรื่องใด					
	16.2) ฉันสามารถประเมินจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของตนเองได้					
	16.3) ฉันใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
	16.4) ฉันพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างผู้นำในเรื่องวิชาการและวิชาชีพ					
	16.5) ฉันศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น					
17. รู้จักผู้เรียนและ สร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้เรียน	17.1) ฉันวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้เรียนรายบุคคล					
	17.2) ฉันสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้					
	17.3) ฉันรู้จักแข็ง จุดที่ควรพัฒนา ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน					
	17.4) ฉันใช้วิธีการสอนที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมพฤติกรรมการ					



ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
ผลตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)
ของแบบประเมินสมรรถนะครูตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha = .983	N of Items = 56
------------------------	-------------------------	-----------------

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
1	.708	ผ่านเกณฑ์	29	.662	ผ่านเกณฑ์
2	.616	ผ่านเกณฑ์	30	.649	ผ่านเกณฑ์
3	.738	ผ่านเกณฑ์	31	.830	ผ่านเกณฑ์
4	.680	ผ่านเกณฑ์	32	.780	ผ่านเกณฑ์
5	.725	ผ่านเกณฑ์	33	.810	ผ่านเกณฑ์
6	.887	ผ่านเกณฑ์	34	.816	ผ่านเกณฑ์
7	.900	ผ่านเกณฑ์	35	.777	ผ่านเกณฑ์
8	.742	ผ่านเกณฑ์	36	.724	ผ่านเกณฑ์
9	.805	ผ่านเกณฑ์	37	.618	ผ่านเกณฑ์
10	.834	ผ่านเกณฑ์	38	.706	ผ่านเกณฑ์
11	.755	ผ่านเกณฑ์	39	.744	ผ่านเกณฑ์
12	.762	ผ่านเกณฑ์	40	.638	ผ่านเกณฑ์
13	.829	ผ่านเกณฑ์	41	.745	ผ่านเกณฑ์
14	.855	ผ่านเกณฑ์	42	.498	ผ่านเกณฑ์
15	.871	ผ่านเกณฑ์	43	.609	ผ่านเกณฑ์
16	.794	ผ่านเกณฑ์	44	.494	ผ่านเกณฑ์
17	.760	ผ่านเกณฑ์	45	.511	ผ่านเกณฑ์
18	.704	ผ่านเกณฑ์	46	.537	ผ่านเกณฑ์
19	.708	ผ่านเกณฑ์	47	.519	ผ่านเกณฑ์
20	.773	ผ่านเกณฑ์	48	.562	ผ่านเกณฑ์
21	.766	ผ่านเกณฑ์	49	.648	ผ่านเกณฑ์
22	.662	ผ่านเกณฑ์	50	.763	ผ่านเกณฑ์
23	.662	ผ่านเกณฑ์	51	.757	ผ่านเกณฑ์
24	.825	ผ่านเกณฑ์	52	.657	ผ่านเกณฑ์
25	.841	ผ่านเกณฑ์	53	.641	ผ่านเกณฑ์
26	.818	ผ่านเกณฑ์	54	.610	ผ่านเกณฑ์
27	.772	ผ่านเกณฑ์	55	.525	ผ่านเกณฑ์
28	.693	ผ่านเกณฑ์	56	.640	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)
ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูตามทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha = .946	N of Items = 46
------------------------	-------------------------	-----------------

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
1	.405	ผ่านเกณฑ์	24	.455	ผ่านเกณฑ์
2	.465	ผ่านเกณฑ์	25	.545	ผ่านเกณฑ์
3	.463	ผ่านเกณฑ์	26	.563	ผ่านเกณฑ์
4	.421	ผ่านเกณฑ์	27	.509	ผ่านเกณฑ์
5	.482	ผ่านเกณฑ์	28	.540	ผ่านเกณฑ์
6	.349	ผ่านเกณฑ์	29	.581	ผ่านเกณฑ์
7	.435	ผ่านเกณฑ์	30	.580	ผ่านเกณฑ์
8	.343	ผ่านเกณฑ์	31	.388	ผ่านเกณฑ์
9	.276	ผ่านเกณฑ์	32	.556	ผ่านเกณฑ์
10	.332	ผ่านเกณฑ์	33	.613	ผ่านเกณฑ์
11	.516	ผ่านเกณฑ์	34	.577	ผ่านเกณฑ์
12	.501	ผ่านเกณฑ์	35	.626	ผ่านเกณฑ์
13	.437	ผ่านเกณฑ์	36	.644	ผ่านเกณฑ์
14	.479	ผ่านเกณฑ์	37	.516	ผ่านเกณฑ์
15	.474	ผ่านเกณฑ์	38	.472	ผ่านเกณฑ์
16	.612	ผ่านเกณฑ์	39	.486	ผ่านเกณฑ์
17	.718	ผ่านเกณฑ์	40	.581	ผ่านเกณฑ์
18	.675	ผ่านเกณฑ์	41	.422	ผ่านเกณฑ์
19	.785	ผ่านเกณฑ์	42	.585	ผ่านเกณฑ์
20	.525	ผ่านเกณฑ์	43	.611	ผ่านเกณฑ์
21	.527	ผ่านเกณฑ์	44	.680	ผ่านเกณฑ์
22	.534	ผ่านเกณฑ์	45	.502	ผ่านเกณฑ์
23	.556	ผ่านเกณฑ์	46	.536	ผ่านเกณฑ์



ภาคผนวก จ

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย

เอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัย



หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครตามแนวสมรรถนะ
ครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาย ปิยะวัฒน์ กรมระรวย
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-028/2564X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 15 กุมภาพันธ์ 2564
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564

(ลงชื่อ).....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-028/2564

ประวัติผู้เขียน

