



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรียุทธยากร)



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร



THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF TEACHER COMPETENCIES IN  
WAT PHRONGMADUA (SRIWITTAYAKORN) SCHOOL



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University



640620102 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : สมรรถนะของครู, โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

นาย ทิวต์ถ์ เทียนศิริ: แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วังถนอมศักดิ์

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองและเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ 2) ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเองและอบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน 3) จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 4) กระตุ้นให้ครูดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์และจัดทำวิจัยอย่างเป็นระบบ 5) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรและมีการประเมินเป็นระยะ และ 6) ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

640620102 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Teacher Competencies, WAT PHRONGMADUA (SRIWITTAYAKORN) SCHOOL

MR. Tiwat TIANSIRI : THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF TEACHER  
COMPETENCIES IN WAT PHRONGMADUA (SRIWITTAYAKORN) SCHOOL Thesis advisor :

Associate Professor Mattana Wangthanomsak, Ph.D.

The purposes of this research were to find: 1) the teacher competencies in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School and 2) the development guidelines of teacher competencies in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School. The population used in this research were 24 teachers in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School. The research instruments were opinionnaire about teacher competencies based on concepts of the Office of the Basic Education Commission and semi-structured interview. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The findings of this research were as follows;

1. The teacher competencies in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School in overall aspects were at the high level, except Teacher's Ethics and Integrity was at the highest level.

2. The development guidelines of teacher competencies in Wat Phrongmadua (Sriwittayakorn) School were as follow: 1) encourage and support teachers to develop themselves and participate in academic meeting, 2) encourage teachers to participate in designing their own work and provide training to make understanding for teachers to know the scopes of their roles and responsibilities, 3) arrange activities to create interaction for teacher to cooperate and participate in their work, 4) encourage teachers to carry out analysis, synthesize and make research systematically, 5) encourage curriculum development and periodic evaluation and 6) encourage teachers to interact with students' parents and participate in community activities.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)” สำเร็จลุล่วงด้วยดีซึ่งได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จนถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสุชาติ สง่าแสง ผู้อำนวยการวชรภมล สุศรี ผู้อำนวยการวิรุฒิ กิตติวิโรตม คณะครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ศน.ดร.ก่อการ ไชยสงคราม และรวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสูตร โพธิ์เงิน ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณกำลังใจจากครอบครัวและนักศึกษาสาขาบริหารการศึกษาปริญญาโทรุ่น 40 มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกคน สำหรับคำปรึกษาและความช่วยเหลือทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จ ลุล่วงคุณค่าหรือคุณประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้แก่คุณแม่จันทนา เจริญพร คุณพ่ออาทิตย์ เทียนศิริ ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน ให้คำแนะนำให้การสนับสนุน และให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมาจนทำให้การค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ทิวต์ถ์ เทียนศิริ



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	2
ปัญหาของการวิจัย .....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
สมรรถนะของครู .....	11
ความหมายของสมรรถนะ.....	11
ความสำคัญของสมรรถนะ .....	13
ประเภทของสมรรถนะ .....	16
สมรรถนะของครู .....	17

การพัฒนาสมรรถนะของครู.....	45
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ).....	52
ประวัติโรงเรียน .....	52
ปรัชญา/สุภาษิต อัตลักษณ์ เอกลักษณ์และสีประจำโรงเรียน.....	53
วิสัยทัศน์.....	54
พันธกิจ.....	54
กลยุทธ์.....	55
ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
งานวิจัยในประเทศ.....	55
งานวิจัยต่างประเทศ.....	63
สรุป.....	66
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	67
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	67
ระเบียบวิธีวิจัย.....	68
แผนแบบการวิจัย.....	68
ประชากร.....	68
ตัวแปรที่ศึกษา.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	73
สรุป.....	74

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	75
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร).....	77
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรี วิทยากร).....	96
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	105
สรุปผลการวิจัย.....	106
การอภิปรายผล .....	107
ข้อเสนอแนะ .....	114
ข้อเสนอแนะทั่วไป .....	114
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	114
รายการอ้างอิง .....	116
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	120
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์ .....	130
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	132
ประวัติผู้เขียน.....	135

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัด โพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวม .....	78
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัด โพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $X_{1.1}$ ).....	79
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัด โพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี ( $X_{1.2}$ ) .....	80
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัด โพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง ( $X_{1.3}$ ).....	81
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัด โพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม ( $X_{1.4}$ ).....	83
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัด โพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $X_{1.5}$ ).....	84
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัด โพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.1}$ ).....	85
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัด โพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2.2}$ ).....	87
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $X_{2.3}$ ).....	89
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2.4}$ ).....	91
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู ( $X_{2.5}$ ).....	92

ตารางที่ 13 คำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน  
 วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ  
 จัดการเรียนรู้ (X<sub>2.6</sub>)..... 94

ตารางที่ 14 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรี  
 วิทยากร)..... 97



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	8
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	9



## บทที่ 1

### บทนำ

โลกเปลี่ยนแปลงไปมากตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 21 วิทยาการและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าไปมากโดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล สิ่งนี้ทำให้โลกเป็นสากลมากขึ้นและผู้คนเข้าถึงได้จากทั่วทุกมุมโลก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือ ปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้ประเทศสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ มนุษย์ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ<sup>1</sup> มนุษย์ต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และระบบการศึกษา อีกทั้งยังต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มศักยภาพและความสามารถของตนเองให้สามารถแข่งขันได้ในทุกภูมิภาคของโลก ซึ่งกระบวนการทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและช่วยให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงกลายเป็นความท้าทายของทุกประเทศที่จะพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาประเทศในทุกมิติ ในประเทศไทยการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นในการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างยกระดับการพัฒนา มีการปฏิรูปการเรียนรู้ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู เป็นต้น<sup>2</sup> เพื่อให้ยกระดับศักยภาพของคนในประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทั้งภายในและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญของการขับเคลื่อนทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความรู้ สมรรถนะและทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายใต้บริบทของประเทศและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาได้จัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 3 เกี่ยวกับระบบการศึกษา ได้กล่าวไว้ว่า เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหกจัดเป็น

---

<sup>1</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2561), 1.

<sup>2</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562), 30.

การศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้ได้มนุษย์ที่มีความรู้พื้นฐานเพื่อต่อยอดและนำมาพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ อาทิ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาปัจจัยด้านอื่นๆ เพื่อให้การจัดการศึกษานั้นมีคุณภาพ อาทิ หลักสูตรและระบบการเรียน การสอน ปัจจัยส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดการศึกษา และคุณภาพของผู้สอน

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์กรทุกองค์กรนั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญได้แก่ 1) คน 2) เงินทุน 3) วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และ 4) การบริหารจัดการ ซึ่งองค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น เป็นผลมาจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ เพราะปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารได้แก่ มนุษย์ เนื่องจาก ในการดำเนินการใดๆ จะต้องอาศัยคนทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการหรือจัดการให้เกิดผลผลิตหรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ในปัจจุบันแต่ละองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการ เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการนั้นเป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้มนุษย์มีศักยภาพใน การทำงานและปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ<sup>3</sup> สำหรับ คนในสถานศึกษา นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ครู หรือผู้สอน ซึ่งหมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่ทำ หน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ใน สถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน<sup>4</sup> เป็นฟันเฟืองสำคัญของการพัฒนาคนและขับเคลื่อนการศึกษาและ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถนำองค์ความรู้และทักษะ ไปใช้ประโยชน์ต่อการทำงานและการก่อกองชีวิต<sup>5</sup> ทำให้ครูถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในด้านของบุคคลที่จะ ทำให้การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายทางด้านของงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลัก ของการบริหารสถานศึกษาและมีผลผลิตคือผู้เรียนที่มีคุณภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก

<sup>3</sup> ศักดิ์พันธ์ ต้นนิมลรัตน์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา, (นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563), 206.

<sup>4</sup> "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542," ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 2.

<sup>5</sup> ประกอบและกาญจนา คุณารักษ์, อนาคตภาพการศึกษาไทยยุค 4.0, (นครปฐม: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563), 72.



ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ สมรรถนะประจำสาย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้<sup>6</sup> เหล่านี้เป็นสมรรถนะของครูที่ล้วนจะช่วยยกระดับคุณภาพของครูให้สามารถจัดการกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ แต่ในการจัดการศึกษาของประเทศไทยยังพบปัญหาหลายอย่างที่เกื้อหนุนจากผลผลิตของการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ซึ่งพบเห็นปัญหาได้แก่

- 1) ปัญหาเกี่ยวนโยบายและงบประมาณในการจัดการศึกษา ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการจัดการศึกษาหรือปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณที่ไม่เพียงพอ
- 2) ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ในเรื่องของความบกพร่องทางด้านร่างกายและสุขภาพหรือปัญหาการลอกเลียนแบบสื่อต่างๆ และมีค่านิยมที่ผิดซึ่งในปัจจุบันพบเห็นได้บ่อยขึ้น และ
- 3) ปัญหาเกี่ยวกับครู เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกคนเข้าเรียนวิชาชีพครูที่ไม่ได้มาตรฐาน ปัญหาด้านกระบวนการสอน และปัญหาด้านคุณภาพของครูซึ่งจะส่งผลทำให้การจัดการศึกษาไม่มีคุณภาพ<sup>7</sup> อีกทั้งด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างก้าวกระโดดรวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเปลี่ยนไป ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้อยู่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนในสถานการณ์โควิด - 19 พบว่า ครูมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นในการจัดการเรียนรู้และการดูแลผู้เรียน ครูมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานในสถานการณ์โรคระบาด ครูมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่และกังวลว่าผลการเรียนของผู้เรียนจะตกต่ำลง ครูขาดขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูลดลงเมื่อเทียบกับสถานการณ์ปกติ นอกจากนี้ การเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการประเมินผลซึ่งล้วนเป็นส่วนหนึ่งในสมรรถนะของครู การพัฒนาสมรรถนะมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม

<sup>6</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 3-15.

<sup>7</sup> กุสิสรา จิตรชญาวณิช, **การศึกษาและความเป็นครูไทย**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561), 7-11.

สมรรถนะและทักษะที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง หากครูได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทจะทำให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนในที่สุด<sup>8</sup>

### ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นแหล่งเรียนรู้ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีไทยและประเพณีท้องถิ่น โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 เป็นหนึ่งในสถานศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัว ปรับบทบาทและปรับรูปแบบวิธีการสอนให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา ผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวต่อระบบการศึกษาของประเทศไทยในหลากหลายกรณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งหมายถึง ภาวะที่ผู้เรียนนั้นมีสิ่งที่จะได้เรียนรู้ หรือรู้แล้วตามระดับชั้นของตัวเอง แต่ผู้เรียนไม่รู้ตามตัวชี้วัดระดับชั้นของตัวเอง จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปีการศึกษา 2565 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ที่ร้อยละ 60.77 ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเกิดจากภาวะดังกล่าว จึงควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความสามารถในการรับมือและแก้ปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน ควรได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและเหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น<sup>9</sup> นอกจากนี้ยังจากรายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ได้กล่าวถึงครูผู้สอนบางส่วนมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปตามความคาดหวัง มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่

<sup>8</sup> สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564), 75.

<sup>9</sup> โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร), "รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565," 31 มีนาคม 2566.

เป็นปัจจุบัน ไม่ใช่สื่อและนวัตกรรมประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และไม่ประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพจริง รวมทั้งการไม่ใช่สื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ<sup>10</sup> ซึ่งล้วนเป็นความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ หรือที่เรียกว่า สมรรถนะ เพื่อที่จะจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะครูผู้สอนมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ต่างๆ ให้กับผู้เรียนโดยตรง<sup>11</sup>

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าครูผู้สอนซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนโดยตรงให้แก่ผู้เรียน จึงควรพัฒนาตนเองให้มีความเป็นมืออาชีพ ยกกระดับคุณภาพของตนเอง โดยรับการพัฒนาสมรรถนะของครูตามกรอบมาตรฐานการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เพื่อให้ทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

#### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นอย่างไร

<sup>10</sup> โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร), "รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565," 31 ตุลาคม 2565.

<sup>11</sup> กุสิสรา จิตรชญาวณิช, *การจัดการเรียนรู้*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565), 13.

### สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นแบบพหุแนวทาง

### ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ซึ่งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Approach) ตามกรอบแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ซึ่งได้กล่าวถึงวิธีการในเชิงระบบว่า สถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกอย่างต่อเนื่อง และมีความสัมพันธ์กันภายใน โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (Inputs) เพื่อเข้าสู่กระบวนการการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) ปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิต (Outputs) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ภายนอกกับสภาพแวดล้อม (Environment) ในสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด โดยปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ บุคลากร สมรรถนะของครู งบประมาณ ทรัพยากรกายภาพ เช่น อุปกรณ์ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวก และ ข้อมูลสารสนเทศ เช่น ความรู้ หลักสูตร ส่วนกระบวนการการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) ของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ ทักษะการตัดสินใจ สมรรถนะผู้บริหาร ทักษะการสื่อสาร และสุดท้ายคือผลผลิต (Outputs) ซึ่งจะเป็นผลมาจากการบริหารได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความก้าวหน้าของนักเรียนและครู ความพึงพอใจของบุคลากร อยู่ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment) ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานทั้งทางตรงและทางอ้อมได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางการเมือง สภาพภูมิศาสตร์ นโยบายการศึกษา โดยมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง แก้ไข ให้ดีขึ้นกว่าเดิม<sup>12</sup>

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเรื่องสมรรถนะของครูซึ่งได้มีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ เสนอไว้ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะครูในการสอนเป็น 2 ประเภทหลักๆ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะการทำงาน<sup>13</sup> คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดสมรรถนะที่ผู้ประกอบ

<sup>12</sup> Fred C. Lunenburg. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7<sup>th</sup> ed (California: SAGE Publications, 2022), 23-26.

<sup>13</sup> Ministry of Education, Singapore, **The SPED Teaching Profession: Journeys Of Excellence A development guide for Teachers**, accessed June 10, 2023, available from <https://www.moe.gov.sg/-/media/files/careers/the-journeys-package.pdf>.

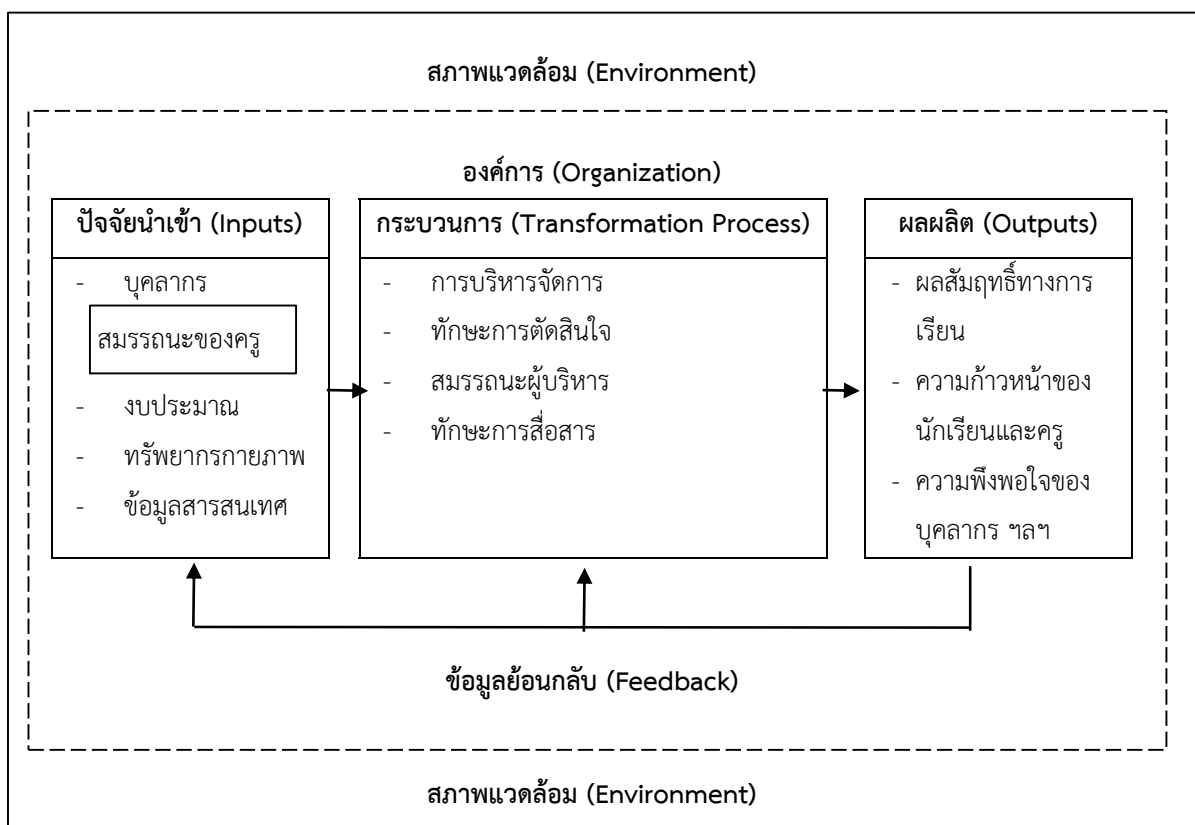
วิชาชีพครูต้องมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน 3) สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้เชิงวิชาชีพ และ 4) สมรรถนะตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ<sup>14</sup> และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้<sup>15</sup> สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้จัดทำกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ) โดยประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่จะสอน 2) การช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ 3) การใช้ชุมชนมีส่วนร่วม และ 4) การพัฒนาตนเองเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกๆ วัน<sup>16</sup> นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินสมรรถนะของครู ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านทักษะ และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ<sup>17</sup> จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำเสนอขอขยายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

<sup>14</sup> สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ, **ความเป็นครู หลักการและปรัชญาการศึกษา**, (ม.ป.ท: KRUIINTER.com, 2560), 71.

<sup>15</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 3-15.

<sup>16</sup> สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ)**, (กรุงเทพฯ: บริษัท ออนป้า จำกัด, 2562), 5-16.

<sup>17</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับครู)**, (กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค จำกัด, 2562), 5-6.



### แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg, and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed., (California: SAGE Publications, 2022), 23-26.

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 3-15.

### ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษา สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ดังแผนภูมิที่ 2

สมรรถนะของครู
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency <math>X_1</math>)</b>
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $X_{1.1}$ ) 2. การบริการที่ดี ( $X_{1.2}$ ) 3. การพัฒนาตนเอง ( $X_{1.3}$ ) 4. การทำงานเป็นทีม ( $X_{1.4}$ ) 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $X_{1.5}$ )
<b>สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency : <math>X_2</math>)</b>
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.1}$ ) 2. การพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2.2}$ ) 3. การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $X_{2.3}$ ) 4. การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2.4}$ ) 5. ภาวะผู้นำครู ( $X_{2.5}$ ) 6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.6}$ )

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 3-15.

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามความหมายของคำศัพท์ เฉพาะในการวิจัยไว้ ดังนี้

**สมรรถนะของครู** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการประเมินประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์

สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

**โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)** หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ เลขที่ 177/1 หมู่ 5 ตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าวรรณกรรม เอกสาร คู่มือ ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) สมรรถนะของครู 2) โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### สมรรถนะของครู

สำหรับสมรรถนะของครู มีผู้ศึกษาแนวคิดและได้เสนอแนวคิดซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ ความหมายของสมรรถนะ ความสำคัญของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะของครู การพัฒนาสมรรถนะของครู ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่าน และหน่วยงานราชการที่ได้ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะ หรือ Competency ในภาษาอังกฤษ โดยมีคำจำกัดความแตกต่างกัน เช่น ชีตความสามารถ สมรรถนะ หรือ ศักยภาพ เป็นต้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เริ่มต้นรากฐานแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ และให้ความ จำกัดความของคำว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ<sup>18</sup>

แพร์รี่ (Parry) ได้นิยามคำว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่ง กลุ่มความรู้ ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถ

---

<sup>18</sup> David McClelland อ้างถึงใน สุภัทญา รัชมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพ มนุษย์ด้วย Competency-Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: บริษัท ศิริวัฒนา อินเตอร์พ รินท์ จำกัด (มหาชน), 2551), 14.

วัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขั้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา<sup>19</sup>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเน้นบุคคลเฉพาะความรู้ความสามารถ พบว่าบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับใกล้เคียงกัน แสดงผลงานในระดับที่แตกต่างกันเป็นเหตุมาจากคุณลักษณะเชิงลึกที่เรียกว่า สมรรถนะ และได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร<sup>20</sup>

พิมพ์พันธ์ และ พรทิพย์ ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งคือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมอื่นๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะครุ นั้นหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลตามความต้องการขององค์กรการศึกษา<sup>21</sup>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะที่ตนมีอยู่และเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตนมาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่างๆ ได้จนประสบความสำเร็จ<sup>22</sup>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่าหมายถึง การผสมผสานระหว่าง ทักษะ องค์ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การ

<sup>19</sup> Scott Parry อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning**, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: บริษัท ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน), 2551), 16.

<sup>20</sup> สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบาย และตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้**, (กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด, 2552), 1-3.

<sup>21</sup> พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**, (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551), 3..

<sup>22</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา**, (กรุงเทพฯ: สกศ, 2562), 9.

สอนเป็นงานที่มีความซับซ้อน ครูจำเป็นต้องใช้การผสมผสานสมรรถนะเพื่อเชื่อมโยงกับบริบทของ การศึกษาที่กำลังเปลี่ยนแปลงในการบูรณาการระดับภูมิภาค<sup>23</sup>

วรรณดี สุทธินรากร ได้ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะว่าหมายถึง ชีตความสามารถ ศักยภาพ หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซึ่งสมรรถนะ เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคลากรใน องค์กร<sup>24</sup>

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะจากนักวิชาการและหน่วยงานราชการ พอสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะต่างๆ ที่ แสดงออกมาเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการทำงานในหน้าที่นั้นๆ

### ความสำคัญของสมรรถนะ

วิทยา อินทร์สอน และคณะ ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ระบุความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความ นิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็น ระบบ ต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรดังนี้

1. เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและ ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เป็นมาตรฐานการแสดงผลพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการ วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

<sup>23</sup> สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ)**, (กรุงเทพฯ: บริษัท ออนป้า จำกัด, 2562), 4.

<sup>24</sup> วรรณดี สุทธินรากร, **การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้ที่มีความหมาย**, (กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์, 2564), 36.: สยามปริทัศน์, 2564), 36.

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะเมื่อนำระบบมาใช้ในการบริหารทรัพยากร ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนี้

#### 1. บุคลากร (Operators)

1.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง

1.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

1.3 ช่วยให้ผู้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

#### 2. ผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director, Dean)

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตน จำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย

2.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล

2.3 ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

#### 3. ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive)

3.1 สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือ ยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน

3.2 ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

3.3 ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.4 สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

#### 4. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

4.1 เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สายวิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน

4.2 สามารถวิเคราะห์ความจำเป็น การพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน

4.3 นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิเช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น<sup>25</sup>

สำนักงานพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะในองค์กรซึ่งช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ขององค์กร โดยการใช้กรอบสมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถปรับทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับลำดับความสำคัญขององค์กรได้สำเร็จและนำมาใช้กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

1. ด้านการวางแผน สมรรถนะถูกนำไปใช้ในการออกแบบกำหนดเนื้อหา งาน ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งและพนักงานคนอื่นๆ สมรรถนะทำให้มั่นใจได้ว่าคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงสุดสำหรับงานที่กำหนดได้รับการระบุ

2. ด้านการสรรหาบุคลากร สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคัดเลือกซึ่งอำนวยความสะดวกในการประเมินผู้สมัครเพื่อพิจารณาความเหมาะสมสำหรับงานที่กำหนด

3. ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาพนักงาน สมรรถนะอำนวยความสะดวกในการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งพนักงานจะได้รับการประเมิน และการระบุลำดับความสำคัญในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลและทั่วทั้งหน่วยงาน<sup>26</sup>

<sup>25</sup> วิทยา และคณะ, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=735&section=18&issues=28>.

<sup>26</sup> International Atomic Energy Agency, **The Competency Framework A guide for IAEA managers and staff**, accessed June 10, 2023, available from <https://www.iaea.org/sites/default/files/18/03/competency-framework.pdf>.

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในการกำหนดมาตรฐานเพื่อคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ นอกจากนี้ยังใช้ในการยกระดับคุณภาพของบุคคลเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

### ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับราชการพลเรือนไทยซึ่งมีต้นแบบสมรรถนะประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น<sup>27</sup>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะครูโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา สรุปได้ว่า สมรรถนะครูประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้<sup>28</sup>

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ ได้แบ่งประเภทและลักษณะของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) กำหนดขึ้นจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ หรือเป้าหมายหลักขององค์กร คาดหวังให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ ทุกตำแหน่งงานจะต้องมีสมรรถนะหลักที่กำหนดขึ้น ส่วนใหญ่จะเน้นคุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความซื่อสัตย์ เป็นต้น 2) สมรรถนะด้านบริหารจัดการ (Managerial Competency) กำหนดขึ้นจากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กร คาดหวังให้บุคลากรในระดับบริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปจำเป็นต้องมีสมรรถนะ

<sup>27</sup> สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**, (กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, 2548), 10-11.

<sup>28</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 4.

ด้านบริหารจัดการที่กำหนดขึ้น ส่วนใหญ่จะเป็นทักษะด้านการบริหารมากกว่าทักษะด้านเทคนิค และ 3) สมรรถนะในงานเฉพาะด้าน (Functional Competency) กำหนดขึ้นจากบทบาทหน้าที่งานเฉพาะที่แตกต่างกันของและตำแหน่งงาน คาดหวังให้บุคลากรทุกคนในตำแหน่งงานนั้นต้องมีสมรรถนะในงานเฉพาะด้านที่กำหนดขึ้น ส่วนใหญ่ประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะที่เน้นเทคนิคและคุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล<sup>29</sup>

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะแบ่งได้หลักๆ เป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลักซึ่งได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ และสมรรถนะประจำสายงานซึ่งได้ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีเหมาะสม

### สมรรถนะของครู

กระทรวงศึกษาธิการประเทศบรูไนดารุสซาลาม ได้นิยามครูที่มีสมรรถนะว่าเป็นผู้มีความพร้อม แสวงหาโอกาสและพัฒนาตนเองตลอดการทำงาน โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะความรู้และทักษะระดับมืออาชีพ 1.1) ในด้านการให้นักเรียนมีส่วนร่วมทำทนายในการเรียนรู้ มีการสอนในความรู้ความสามารถด้านภาษาเพื่อให้มีการพัฒนาแต่ละบุคคล มีการตั้งเป้าหมายแก่ผู้เรียนตามความสามารถและภูมิหลัง ส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็น รักการเรียนรู้ผ่านการตั้งคำถาม และสะท้อนทัศนคติอย่างสร้างสรรค์และมีการใช้ทักษะขั้นสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และตีความ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ ตระหนักถึงความสำคัญของความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อถึงความสามารถและเห็นคุณค่าในตนเอง 1.2) ฐานการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและวิธีการสอนที่ออกแบบมาอย่างดี มีความรู้และความเข้าใจในวิชาที่สอน วางแผนการสอนเพื่อให้งานสำเร็จ มีการใช้ทฤษฎีและประยุกต์ใช้ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และใช้ทรัพยากรประเภทต่างๆ ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสามารถพัฒนาความสามารถของนักเรียนในการวิจัย วิเคราะห์ และถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลงานนักเรียน กิจกรรมนอกโรงเรียน 1.3) ให้งานเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคลโดยใช้วิธีการที่แตกต่างกันของการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีทั้งความสามารถพิเศษและผู้มีความพิการทางการศึกษา มีความตระหนักถึงสังคม วัฒนธรรม ภูมิหลังทางศาสนาของผู้เรียนเพื่อปฏิบัติอย่างยุติธรรม และสอดคล้องกับปรัชญาแห่งชาติ มีความเคารพและดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคล 1.4) มีการประเมินและรายงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่ชัดเจน รวมถึงมีเกณฑ์ในการประเมิน วางแผนการประเมินนักเรียนและใช้ข้อมูลตามมาตรฐาน มีการสื่อสารกับนักเรียนและ

<sup>29</sup> อารณ ภูวิทย์พันธ์, Competency - based Training Road Map, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2555), 39-47.

ผู้ปกครองอย่างชัดเจนเพื่อให้มีความเข้าใจในความสำเร็จและการพัฒนาการของนักเรียน และ 2) สมรรถนะการมีส่วนร่วมอย่างมีอาชีพ สะท้อน ประเมิน และพัฒนาองค์ความรู้และการปฏิบัติของตนเอง มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ 2.1) ปรับใช้และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เข้าใจวิธีการที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการพัฒนาตนเองให้ทันสมัย มีการพัฒนาความมีอาชีพ มีส่วนร่วมในเชิงบวกต่อเป้าหมายและหลักคำสอนของโรงเรียน 2.2) แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานที่สูงของบุคคลและความประพฤติแบบมีอาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดเวลา ยอมรับความแตกต่างของนักเรียน ครอบครัวของนักเรียน วัฒนธรรมและชุมชน พัฒนาความสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน รักษามาตรฐานการประชุม การตรงต่อเวลา และให้ข้อมูลที่ดีเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบและข้อกำหนดอื่นๆ ของทางตามสมควร<sup>30</sup>

ประเทศฟิลิปปินส์ ให้คำนิยามครูที่มีสมรรถนะว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของระบบการศึกษาของประเทศ มาตรฐานของสมรรถนะการสอนของประเทศฟิลิปปินส์แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะค่านึงถึงสังคมสำหรับการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในการเรียนรู้ ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ มุ่งเน้นอุดมคติ ส่งเสริมคุณค่าในการใฝ่หาและพยายามที่จะเรียนรู้ การใช้การกระทำ คำพูดให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน มีการใช้นโยบายและระเบียบข้อปฏิบัติของโรงเรียน ตรงต่อเวลา ระมัดระวังผลกระทบจากพฤติกรรมที่มีต่อผู้เรียน เคารพในความคิดของผู้เรียน 2) สมรรถนะด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมในชั้นเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่าง ห้องเรียนมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ รักษาห้องเรียนสะอาด เป็นระเบียบ ปราศจากสิ่งรบกวน 3) สมรรถนะด้านความหลากหลายของผู้เรียน อำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละประเภท เข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ ตระหนักและค่านึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ออกแบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนทั้งหมดบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสม 4) สมรรถนะด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ เข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เลือกใช้วิธีการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการสอน แหล่งการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทเรียน 5) สมรรถนะด้านการวางแผน การประเมิน และการรายงาน การใช้ประเมินและการวางแผนที่สอดคล้องกับกิจกรรมเพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมการเรียนการสอนมีความเหมาะสมต่อระดับการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนากลยุทธ์ในการประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสมต่อผู้เรียน มีการสื่อสารกับผู้เรียนและ

<sup>30</sup> Ministry of Education, Negara Brunei Darussalam, **Handbook for Teacher Performance Appraisal ( TPA )** , accessed June 10, 2023, available from [https://www.academia.edu/32954194/TPA\\_Handbook\\_English\\_version\\_Sep](https://www.academia.edu/32954194/TPA_Handbook_English_version_Sep).



ผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าของผู้เรียน 6) สมรรถนะด้านชุมชน เสริมสร้างกิจกรรมที่เชื่อมโยง ประสพการณ์ ค่านิยม แรงบันดาลใจของผู้เรียน มีส่วนร่วมกับชุมชนในการแบ่งปันความรับผิดชอบในความสำเร็จของผู้เรียน ใช้ทรัพยากรชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้นักเรียนนำการเรียนรู้ในห้องเรียนไปใช้ในชุมชน 7) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีความเคารพและห่วงใยในการพัฒนาวิชาชีพและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ภูมิใจในอาชีพครูอันสูงส่ง สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน สะท้อนขอบเขตของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาวิชาชีพ<sup>31</sup>

ประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ได้แบ่งมาตรฐานสมรรถนะครูออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้และความเข้าใจอย่างมีอาชีพ เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ครูควรรู้ทั้งในเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมกับระดับ วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา หลักสูตรของโรงเรียน รวมถึงจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1.1. รู้วิธีการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจในในทฤษฎีต่างๆ ของวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนตามวัยอย่างเหมาะสม เข้าใจในวิธีการสอนที่แตกต่างเพื่อตอบสนองความต้องการต่อการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน

1.2. รู้จักเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่มีอยู่ เข้าใจในทรัพยากรการเรียนการสอนที่หลากหลายและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

1.3. รู้วิธีการสื่อสารกับนักเรียนและครอบครัวเป็นอย่างดี เข้าใจในความหลากหลายทางสังคม ภาษา และวัฒนธรรมของนักเรียนและชุมชนของพวกเขา

1.4. รู้เกี่ยวกับหลักสูตร โครงสร้าง เนื้อหา และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5. รู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอนตามระดับชั้นที่กำหนด เข้าใจในวิธีการสอนเนื้อหาวิชาที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนตามบริบทต่างๆ

2. ทักษะและการปฏิบัติอย่างมีอาชีพ เกี่ยวข้องกับความสามารถของครูด้วยการมีกลยุทธ์การสอนสำหรับบริบททางการศึกษาที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนแต่ละคนตามความเหมาะสมกับวิชาและระยะเวลาการเรียน

2.1. สอนเนื้อหาตามหลักสูตรโดยใช้กลยุทธ์การสอนที่หลากหลาย มีการวางแผนและการเตรียมบทเรียนที่สอดคล้องกับความสามารถในการเรียนรู้ประสพการณ์ของนักเรียน

<sup>31</sup> Department of Education – Teacher Education Council, Philippine, **Philippine Professional Standards for Teachers**, accessed June 10, 2023, available from [https://www.deped.gov.ph/wp-content/uploads/2017/08/DO\\_s2017\\_042-1.pdf](https://www.deped.gov.ph/wp-content/uploads/2017/08/DO_s2017_042-1.pdf).

2.2. ประเมิน ติดตามและรายงานการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3. สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและปลอดภัยสำหรับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและจัดการพฤติกรรมของนักเรียน

2.4. ทำงานร่วมกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

3. ค่านิยมและการจัดการอย่างมืออาชีพ เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม และความเชื่อที่ครูยึดถือเกี่ยวกับการศึกษา การสอน และการเรียนรู้ตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติของประเทศสะท้อนถึงความเข้าใจร่วมกันของครูและชุมชน

3.1. บริการมืออาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจในปรัชญาการศึกษาและปฏิบัติในฐานะครูมืออาชีพ มีความเข้าใจบริบทวัฒนธรรมท้องถิ่นต่อการมีส่วนร่วมของนักเรียนและรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

3.2. บริการผู้นำชุมชน แสดงถึงความมุ่งมั่นในการให้บริการโรงเรียนและชุมชนในฐานะสมาชิกมืออาชีพของวิชาชีพครู

3.3. ส่งเสริมคุณภาพและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่นักเรียนทุกคน ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างยุติธรรม เคารพในความแตกต่างของนักเรียนและเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างและความเป็นพลเมืองโลก

4. การเติบโตและการพัฒนาอย่างมืออาชีพเกี่ยวข้องกับการเติบโตและการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของครู นิสัย แรงจูงใจและการกระทำของครูที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนความสำคัญของครูทุกคนที่ตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะผู้นำในชุมชน

4.1. สะท้อนการปฏิบัติการสอนของตนเอง โดยใช้หลักฐานการเรียนรู้ของนักเรียน

4.2. มีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการสอน ผ่านการเรียนรู้จากครูท่านอื่นและโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ

4.3. มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมืออาชีพเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน เข้าใจถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอน<sup>32</sup>

<sup>32</sup> The government of the Republic of the Union of Myanmar, Ministry of Education, **Teacher Competency Standards Framework (TCSF)**, accessed June 10, 2023, available from <https://mmteacherplatform.net/en/elibrary/resource/teacher-competency-standards-framework-tcsf>.

ประเทศกัมพูชา ได้นิยามครูที่มีความสามารถว่าเป็นผู้ที่ผ่านการอบรมวิชาชีพ 2 ปี ในวิทยาลัยฝึกหัดครูหรือสถาบันอื่นๆ ที่ได้รับการรับรอง โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

### 1. สมรรถนะด้านความรู้อย่างมืออาชีพ

1.1. ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน รู้จักนักเรียนในเรื่องของความต้องการการเรียนรู้ ความสามารถ ภูมิหลังทางวิชาการ ทักษะคิดต่อการเรียนรู้ ปัจจัยทางครอบครัว รวมถึงความพิการที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา รู้ถึงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์การศึกษาของชาติ เข้าใจในการจัดทำแผนการสอน เข้าใจเนื้อหาหลักสูตร อธิบายและสอนเนื้อหาได้ดี มีทักษะในการถ่ายทอดเนื้อหาและกระตุ้นให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้

1.3. ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน เข้าใจบริบททางการศึกษาของห้องเรียน และชุมชน รู้ถึงทฤษฎีในการจัดการเรียนรู้ เข้าใจความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน

### 2. สมรรถนะด้านการการทำงานอย่างมืออาชีพ

2.1. การวางแผนและการประเมินผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ มีการเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและมีการวัดประเมินผลของการเรียนรู้ จัดทำสื่อการเรียนการสอนเพื่อบรรลุผล การเรียนรู้ ใช้วิธีประเมินผลการเรียนรู้ต่างๆ ที่เหมาะสม ติดตามการมีส่วนร่วมและบันทึกความก้าวหน้าของนักเรียน มีการสื่อสารแก่นักเรียน ผู้ปกครองถึงพัฒนาการของนักเรียน

2.2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน แสดงให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ร่วมพัฒนาโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และสวัสดิการของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

2.3. กลยุทธ์ในการสอน ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการนำวิธีการสอนต่างๆ มาใช้อย่างเหมาะสม เตรียมความพร้อมและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณและสร้างสรรค์ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3. สมรรถนะด้านการศึกษาในระดับมืออาชีพ

3.1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการประเมินการสอนของตนเองและวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง เพื่อร่วมงานและชุมชน

3.2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอน ศึกษาบทความเกี่ยวกับภาคศึกษาดำเนินการวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้และปรับปรุงพัฒนาการสอน มีปฏิสัมพันธ์ในกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับครูคนอื่น ๆ

4. สมรรถนะด้านจริยธรรม ดูแลเอาใจใส่และทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียนและสังคม แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความ ยุติธรรม โปร่งใส<sup>33</sup>

กระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ ให้คำนิยามของครูที่มีสมรรถนะคือผู้รับผิดชอบในการ บำบัดอนาคตของชาติด้วยการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อโลกและพร้อมทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งใน โลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบันด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว มาตรฐาน สมรรถนะครูในการสอนของประเทศสิงคโปร์แบ่งออกเป็น 14 สมรรถนะ จัดเป็น 2 ประเภทหลักๆ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความรู้และทักษะที่คาดหวังจะให้แสดงออกมา แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1.1. ความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ ในด้านของหลักสูตร พัฒนาและใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของนักเรียนโดยมีการพัฒนาแผนการศึกษารายบุคคล วางแผน ดำเนินการ ทบทวน และปรับแผนการสอนตามผู้เรียน การตอบสนอง และความก้าวหน้าใน การเรียนรู้ ในด้านการสอน มีการใช้กลยุทธ์ในการสอนให้แน่ใจว่านักเรียนแต่ละคนมีส่วนร่วมในการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำความเข้าใจในประวัติของนักเรียนแต่ละคน ประยุกต์ใช้ ทบทวน และประเมินวิธีการสอนให้เหมาะสมต่อนักเรียนแต่ละคน และในด้านการวัดประเมินผล มีการพัฒนา ดำเนินการ และทบทวนการประเมินที่เหมาะสม มีวิธีการวัดความก้าวหน้าของนักเรียนโดยใช้ เครื่องมือที่เหมาะสม มีการประเมินคุณภาพและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นเพื่อติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียน

1.2. คุณลักษณะรายบุคคล ในด้านของการจัดการและพัฒนาตนเอง มีการพัฒนา วิชาชีพของตนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน มีความมุ่งมั่นในอาชีพ พัฒนา ตนเองเพื่อเติบโตในอาชีพอย่างมืออาชีพ มีแผนพัฒนาวิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการจัดการ อารมณ์เพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดหรือความเบื่อหน่าย

1.3. การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านของการทำงานเป็นทีมและการ สร้างทีม มีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงหลักสูตร แผนงานและกิจกรรมทางการ ศึกษาอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน มีความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจ รักษาความสัมพันธ์ที่

<sup>33</sup> Ministry of Education, Kingdom of Cambodia, **Continuous Professional Development Framework for Teachers and School Directors**, accessed June 10, 2023, available from [https://teachertaskforce.org/sites/default/files/202209/2019\\_MoEYS-Cambodia\\_CPD-framework-for-teachers-school-directors\\_EN.pdf](https://teachertaskforce.org/sites/default/files/202209/2019_MoEYS-Cambodia_CPD-framework-for-teachers-school-directors_EN.pdf).

ดีภายในทีม ช่วยกันแก้ไขข้อขัดแย้ง ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และในด้านของการทำงาน ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างสายสัมพันธ์และความไว้วางใจ คอยอำนวยความสะดวก กำหนดแนวทางที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสร้างเครือข่าย สนับสนุนสำหรับนักเรียนในโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นๆ

1.4. ความเป็นเลิศทางองค์กร สำหรับฝ่ายหัวหน้างาน ในด้านการพัฒนาคน มีส่วนร่วมในการสร้างและรักษาวัฒนธรรม เพิ่มพูนความสามารถและความเป็นอยู่ที่ดี ทำงานร่วมกับโค้ช และที่ปรึกษาในการได้มาทักษะและความรู้ใหม่ ในด้านผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและวางระบบให้เกิดแก่องค์กร ในด้านการจัดการทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ มีการวางแผนบริหาร ทรัพยากรของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์สูงสุด มีการวางแผน พัฒนาและประเมิน การจัดการทรัพยากรตามแนวปฏิบัติขององค์กรและกระทรวงศึกษาธิการ

2. สมรรถนะการทำงาน หมายถึง ส่วนเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลักที่เฉพาะด้านสำหรับ นักเรียนผู้พิการที่รับบริการ (เป็นออทิสติก สมองพิการได้ยิน บกพร่องทางสายตา พิการทางสติปัญญา และพิการซ้ำซ้อน) โดยครูมีความรู้เรื่องการพิการเฉพาะด้าน เข้าใจต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของ นักเรียนผู้พิการ เพื่อเตรียมความพร้อม ใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายสำหรับนักเรียนและปรับพฤติกรรม ของนักเรียนที่มีความพิการเฉพาะ<sup>34</sup>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูแบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยมี รายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลักของครู

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีตัว บ่งชี้ ดังนี้

1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงาน วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานทุกภาคเรียน กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน

<sup>34</sup> Ministry of Education, Singapore, **The SPED Teaching Profession: Journeys Of Excellence A development guide for Teachers**, accessed June 10, 2023, available from <https://www.moe.gov.sg/-/media/files/careers/the-journeys-package.pdf>.

1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ใฝ่เรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับ วิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน /ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง

1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่อมีโอกาส เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ

4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างศรัทธาในวิชาชีพครู โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ ปฏิบัติตน

ตามหลักการครองตน ครองคน ครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ สมรรถนะประจำสายงานของครู

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร โดยมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและ



ประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง นำผลการประเมิน การเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนา ทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การ จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการวางแผนกิจกรรม จัดทำโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน จัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมี ความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน จัดทำโครงการและ กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย

2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้ง ด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่ด้งาม ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูล สารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน จัด สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้ และปลอดภัยอยู่เสมอ

3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนและประจำวิชา จัดทำข้อมูล สารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้นและรายวิชา ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองาน ในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ สืบหาสาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่ระบุดังกล่าวปัจจุบัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

4.2 การสังเคราะห์ รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

5. ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้<sup>35</sup>

<sup>35</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 3-15.

คณะกรรมการคຸຣຸສາ ໄດ້ກຳນົດຮາຍລະເຢັດສາຣະຄວາມຮູ້ ແລະສມຣຣນະຕາມມາຕຣຸຊ້ານ ຄວາມຮູ້ແລະປຣະສບກາຣນຳວິຊາຊີພຸຣຸໄວ້ ໂດຍມີຮາຍລະເຢັດດັ່ງນີ້

### 1. ມາຕຣຸຊ້ານຄວາມຮູ້

1.1 ກາຣເປຣື່ຍນແປລຽນບຣີບທອຣງໂລກ ສັງຄມ ແລະແນວຄິດອຣງປຣັຊຍາເສຣຊຸກິຈ ພອເປືຍງ ໂດຍມີສາຣະຄວາມຮູ້ເກື່ຍວກັບ 1) ກາຣເປຣື່ຍນແປລຽນບຣີບທອຣງໂລກແລະສັງຄມ ແລະ 2) ແນວຄິດອຣງປຣັຊຍາເສຣຊຸກິຈພອເປືຍງ ແລະມີສມຣຣນະ ໄດ້ແກ່ 1) ຣອບຮູ້ບຣີບທອຣງເປຣື່ຍນແປລຽນອຣງ ສັງຄມ ທັງກາຍໃນແລະນອກປຣະເທສທີ່ສັງຜລກຣະທບຕໍ່ອາຣິຊາ 2) ປຣະຍຸກຕີໃຊ້ແນວຄິດປຣັຊຍາເສຣຊຸກິຈ ພອເປືຍງໃນກາຣຈັດກາຣເຣືຍນຮູ້ໃຫ້ກັບຜູ້ເຣືຍນໄດ້

1.2 ຈິຕວິທຍາພັດທະນາກາຣ ຈິຕວິທຍາກາຣິຊາ ແລະຈິຕວິທຍາໃຫ້ຄຳປຣິກາໃນກາຣ ວິເຄຣາຣຸ່ ແລະພັດທະນາຜູ້ເຣືຍນຕາມສັກຍາພາ ໂດຍມີສາຣະຄວາມຮູ້ເກື່ຍວກັບຈິຕວິທຍາເພື່ອກາຣວິເຄຣາຣຸ່ ແລະ ພັດທະນາຜູ້ເຣືຍນຕາມສັກຍາພາຄຣອບຄຸລຸມ ໄດ້ແກ່ 1) ຈິຕວິທຍາພັດທະນາກາຣ 2) ຈິຕວິທຍາກາຣິຊາ 3) ຈິຕວິທຍາ ໃຫ້ຄຳປຣິກາ ແລະມີສມຣຣນະ ໄດ້ແກ່ 1) ເຂົ້າໃຈຣຣມຊາຕີອຣງຜູ້ເຣືຍນ 2) ຫຸ້ຍເຫຼືອແລະສນັບສນຸນກາຣ ເຣືຍນຮູ້ອຣງຜູ້ເຣືຍນໃຫ້ເຕັມຕາມສັກຍາພາ 3) ໃຫ້ຄຳແນະນຳຫຸ້ຍເຫຼືອຜູ້ເຣືຍນໃຫ້ມີຄຸນກາຣຊີວິຕທີ່ດີຂື້ນໄດ້

1.3 ເນື້ອຫາວິຊາທີ່ສອນ ຫຸ້ຍສູຕຣ ສາສຕຣ໌ກາຣສອນ ແລະເຕຄໂນໂລຢີດີຈິຕັລໃນກາຣຈັດກາຣ ເຣືຍນຮູ້ ໂດຍມີສາຣະຄວາມຮູ້ເກື່ຍວກັບ 1) ເນື້ອຫາວິຊາເອກ 2) ຫຸ້ຍສູຕຣ 3) ສາສຕຣ໌ກາຣສອນ 4) ເຕຄໂນໂລຢີ ດີຈິຕັລໃນກາຣຈັດກາຣເຣືຍນຮູ້ ແລະມີສມຣຣນະ ໄດ້ແກ່ 1) ຣອບຮູ້ໃນເນື້ອຫາອຣງສາຂາວິຊາເອກທີ່ສອນ ແລະ ບຸຣຸນກາຣອຣງຄຳຄວາມຮູ້ໃນວິຊາເອກສຳຣັບກາຣເຣືຍນກາຣສອນໄດ້ 2) ວິເຄຣາຣຸ່ ຈັດທຳ ໃຊ້ ປຣະເມີນ ແລະ ພັດທະນາຫຸ້ຍສູຕຣອຣງສຳຣັບສຳຣັບໄດ້ 3) ຈັດທຳແຜນກາຣເຣືຍນຮູ້ ແລະນຳແຜນກາຣເຣືຍນຮູ້ໄປສູ່ກາຣປຣັບຕີໃຫ້ ເກີດຜລຈຣິງໄດ້ອຳຍາມເສມກັບຜູ້ເຣືຍນ 4) ບຣີຊາຣຈັດກາຣຂັ້ນເຣືຍນໃຫ້ຜູ້ເຣືຍນເກີດກາຣເຣືຍນຮູ້ໄດ້ 5) ໃຊ້ ເຕຄໂນໂລຢີສາຣສນເຕສເພື່ອກາຣສື່ອສາຣໄດ້ 6) ສວາງຫາແຫຼ່ງເຣືຍນຮູ້ທີ່ຫຼາກຫຼາຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຣືຍນໄດ້ 7) ປຣະຍຸກຕີໃຊ້ ຫຸ້ຍພັດທະນາສື່ ແລະນວັຕຣຣມເພື່ອກາຣເຣືຍນຮູ້ອຣງຜູ້ເຣືຍນໄດ້

1.4 ກາຣວັດ ປຣະເມີນຜລກາຣເຣືຍນຮູ້ ແລະກາຣວິຈັຍເພື່ອແກ້ປັດທະນາ ແລະພັດທະນາຜູ້ເຣືຍນ ໂດຍມີສາຣະຄວາມຮູ້ ໄດ້ແກ່ 1) ກາຣວັດແລະປຣະເມີນຜລກາຣເຣືຍນຮູ້ 2) ກາຣວິຈັຍເພື່ອແກ້ປັດທະນາ ແລະພັດທະນາ ຜູ້ເຣືຍນ ແລະມີສມຣຣນະ ໄດ້ແກ່ 1) ວັດແລະປຣະເມີນຜລກາຣເຣືຍນຮູ້ອຣງຜູ້ເຣືຍນ ແລະນຳຜລກາຣປຣະເມີນໄປ ໃຊ້ໃນກາຣພັດທະນາຜູ້ເຣືຍນໄດ້ 2) ເລືອກໃຊ້ຜລກາຣວິຈັຍໄປໃຊ້ໃນກາຣຈັດກາຣເຣືຍນຮູ້ໄດ້ 3) ທຳວິຈັຍເພື່ອພັດທະນາ ກາຣເຣືຍນກາຣສອນ ແລະພັດທະນາຜູ້ເຣືຍນໄດ້

1.5 ກາຣໃຊ້ກາຣາໄທ ກາຣາັງຄຸສເພື່ອກາຣສື່ອສາຣ ແລະກາຣໃຊ້ເຕຄໂນໂລຢີດີຈິຕັລເພື່ອ ກາຣິຊາ ໂດຍມີສາຣະຄວາມຮູ້ ໄດ້ແກ່ 1) ກາຣໃຊ້ກາຣາໄທເພື່ອກາຣສື່ອສາຣ 2) ກາຣໃຊ້ກາຣາັງຄຸສເພື່ອ ກາຣສື່ອສາຣ 3) ກາຣໃຊ້ເຕຄໂນໂລຢີດີຈິຕັລເພື່ອກາຣິຊາ ແລະມີສມຣຣນະ ໄດ້ແກ່ ໃຊ້ທັກຊະກາຣຟັງ ກາຣພຸດ ກາຣອ່ານ ແລະກາຣເຢັຍນກາຣາໄທ ແລະກາຣາັງຄຸສ ເພື່ອກາຣສື່ອຄວາມກາຣໄດ້ອຳຍາມຕ້ອນໃນກາຣ ເຣືຍນກາຣສອນ ຫຸ້ຍເກື່ຍວກັບວິຊາຊີພຸຣຸແລະກາຣໃຊ້ເຕຄໂນໂລຢີດີຈິຕັລເພື່ອກາຣິຊາ

1.6 การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา และมีสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพพัฒนา และประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

2. มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ได้แก่ 1) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ระหว่างเรียน 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ และสมรรถนะ ประกอบด้วย

### 2.1 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2.1.1 สาระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ได้แก่

2.1.1.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู โดยมีสมรรถนะ ได้แก่ 1.1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 1.2) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 1.3) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม 1.4) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นพลเมืองดี

2.1.1.2 การจัดการเรียนรู้ โดยมีสมรรถนะ ได้แก่ 2.1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา 2.2) การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญา รู้คิด มีความเป็นนวัตกร และมีความสุขในการเรียน 2.3) ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ 2.4) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 2.5) ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 2.6) สื่อ และการวัด การประเมินผลการเรียนรู้ 2.7) การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน 2.8) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

2.1.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และมีสมรรถนะ ได้แก่ 3.1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3.2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3.3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2.4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยมีสาระเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา และมีสมรรถนะได้แก่ ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู<sup>36</sup>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้จัดทำแนวทางในการพัฒนาครูให้บรรลุตามทักษะและการปฏิบัติงานที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทที่เหมาะสมต่อภูมิภาคและสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ดีโดยทั่วไป โดยร่วมมือกันระหว่างผู้แทนจากกระทรวงศึกษาธิการ 11 ประเทศจัดทำกรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ) โดยประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

### 1. ความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่จะสอน

1.1 ความสามารถของครูในการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่ตนจะสอนทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง เข้าใจเนื้อหาของสิ่งที่ตนเองจะสอนอย่างถ่องแท้ ใช้ความรู้ที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

1.1.1 รู้และเข้าใจในทฤษฎี แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ตนสอน

1.1.2 ใช้เนื้อหาที่ถูกต้องและทันสมัยในการจัดการ เชื่อมโยง นำเสนอสิ่งที่

สอน

1.1.3 ทำงานร่วมกับครูท่านอื่นในการสอนเนื้อหาประจำรายวิชาที่สอน

ร่วมกัน

1.1.4 อ่านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของตน

1.1.5 ใช้ผลการวิจัยที่เป็นปัจจุบันเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาที่สอนให้

ทันสมัย

1.2 ความเข้าใจกระแสนิยมในโลกการศึกษา ตลอดจนนโยบายและหลักสูตร ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับกระแสนิยมใหม่ๆ ทางการศึกษา ศึกษาแนวโน้มการศึกษาว่าจะส่งผลกระทบต่อการสอนของตนอย่างไร และเข้าใจว่านำหลักสูตรมาใช้อย่างไร โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

1.2.1 สืบค้นงานวิจัยที่เป็นปัจจุบันและใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

1.2.2 รู้และเข้าใจผลกระทบและประโยชน์ของกระแสนิยมใหม่ ๆ ในโลก

การศึกษา

1.2.3 ศึกษาแนวโน้มใหม่ที่สนับสนุนทางการบริการและด้านกิจการ

การศึกษา

<sup>36</sup> คณะกรรมการคุรุสภา, "รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562," 30 มีนาคม 2563..

1.2.4 ประเมินว่าจะปรับใช้นโยบายการศึกษาและกระบวนการการศึกษาตามความต้องการและบริบทท้องถิ่นได้อย่างไร

1.2.5 ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับประโยชน์และความท้าทายในการนำนโยบายการศึกษามาใช้

1.2.6 นำนโยบายการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมาใช้

1.2.7 เข้าใจปรัชญาและเป้าหมายสำคัญของหลักสูตร

1.2.8 ประเมินเนื้อหาและความต่อเนื่องภายในและระหว่างชั้นปีการศึกษา

1.2.9 ร่วมมือกับครูท่านอื่น ๆ เพื่อระบุเนื้อหาที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกันระหว่างชั้นปีการศึกษา

1.2.10 ใช้วิธีและกลยุทธ์จากหลากหลายสาขาวิชาเพื่อให้เนื้อหาที่สอนดีขึ้น

1.3 ก้าวทันตามพัฒนาการทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาคและระดับโลก ตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

1.3.1. นำการพัฒนาในท้องถิ่น ในประเทศ ในภูมิภาค และในระดับโลกมาใช้ในบทเรียนและกิจกรรมการสอนของตน

1.3.2 นำอัตลักษณ์ความเป็นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มาใช้บูรณาการในบทเรียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม

1.3.3 เรียนรู้เกี่ยวกับอนาคตของโลกการศึกษาให้มากขึ้น

## 2. การช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้

2.1 รู้จักนักเรียนของตน ค้นหาความต้องการและจุดเด่นของนักเรียนของตนเพื่อช่วยพวกเขาให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น เข้าใจวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ให้คุณค่ากับสิ่งที่ทำให้นักเรียนมีเอกลักษณ์ในตัวเอง โดยมีตัวชี้วัดดังนี้

2.1.1 ศึกษาข้อมูลภูมิหลังและผลการเรียนในอดีตของนักเรียน

2.1.2 รับฟังและสังเกตนักเรียน

2.1.3 สังเกตความสนใจของนักเรียนเพื่อทำความรู้จักพวกเขาให้มากขึ้น

2.1.4 เข้าใจปัญหาและความกังวลของนักเรียนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน

2.1.5 ระบุและช่วยเหลือนักเรียนที่มีแนวโน้มที่จะหยุดเรียนกลางคันและนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน

2.1.6 บูรณาการข้อมูลด้านความต้องการของนักเรียน ตลอดจนความชอบภาษาและลำดับการพัฒนาการของผู้เรียนเข้ากับประสบการณ์การเรียนรู้

2.1.7 ส่งเสริมให้นักเรียนมีเป้าหมายที่ท้าทายแต่ยังไม่บรรลุผลว่าทำได้จริง

2.1.8 สอนให้นักเรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

- 2.1.9 ช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงแนวคิดใหม่ ๆ เข้ากับสิ่งที่ตนรู้และเชื่อมั่น
- 2.1.10 สอนกลยุทธ์การเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลแก่นักเรียน
- 2.1.11 สอนนักเรียนให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนกับประสบการณ์ในชีวิตจริง
- 2.1.12 ทำให้สิ่งที่นักเรียนสนใจและประสบการณ์ของพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการการเรียนรู้
- 2.1.13 ช่วยและสนับสนุนนักเรียนที่มีความต้องการทางการเรียนรู้ที่แตกต่างจากผู้อื่น
- 2.1.14 ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีเป้าหมาย แรงจูงใจ และความประสงค์ที่จะเรียนรู้
- 2.1.15 พัฒนาให้นักเรียนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2.2 ใช้กลวิธีการสอนและการเรียนรู้ที่ประสิทธิผลที่สุด เลือกกลยุทธ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมที่สุด ออกแบบบทเรียนที่ชัดเจนและมีประสิทธิผลที่นักเรียนสามารถเข้าใจได้ สร้างพื้นที่การเรียนรู้เชิงบวกที่แสดงถึงความใส่ใจของผู้สอน โดยมีตัวชี้วัดดังนี้
- 2.2.1 ใช้กลวิธีการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความคิดเชิงวิจารณ์และบูรณาการของนักเรียน
- 2.2.2 ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้ได้มากที่สุด
- 2.2.3 ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน
- 2.2.4 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาทักษะด้านสังคม ทักษะด้านวิชาการ และทักษะทางอารมณ์ของผู้เรียน
- 2.2.5 ออกแบบบทเรียนที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจนโดยมีเพียงองค์ประกอบหลักเท่าที่จำเป็น
- 2.2.6 ออกแบบการเรียนรู้ซึ่งอิงบริบทเป็นสำคัญ
- 2.2.7 ออกแบบคำสั่งสำหรับกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม
- 2.2.8 สื่อสารความคาดหวังต่อการเรียนรู้ให้ชัดเจน
- 2.2.9 สอนและให้คำสั่งที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
- 2.2.10 ปรับเปลี่ยนคำสั่งในกิจกรรมการเรียนรู้ถ้าจำเป็น
- 2.2.11 ทำให้บทเรียนน่าสนใจขึ้นและมีความหมายมากขึ้นสำหรับนักเรียน



- เนื้อหาอย่างลึกซึ้ง
- ใหม่ในหมู่นักเรียน
- ที่สร้างสรรค์และเป็นพลวัต
- หมู่นักเรียน
- การเรียนรู้ของนักเรียน
- วิธีการสอน
3. การให้ชุมชนมีส่วนร่วม
- 2.2.12 ออกแบบบทเรียนและกิจกรรมให้นักเรียนได้วิเคราะห์และเข้าใจ
- 2.2.13 ออกแบบบทเรียนและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้
- 2.2.14 สร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่ปลอดภัย ดีต่อสุขภาพ และมั่นคง
- 2.2.15 ให้โอกาสในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันกับนักเรียนทุกคน
- 2.2.16 ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนพูดในชั้นเรียนด้วยความมั่นใจและสบายใจ
- 2.2.17 สร้างพื้นที่การเรียนรู้ที่นักเรียนรู้จักให้ความเคารพซึ่งกันและกัน
- 2.2.18 พัฒนาระบบงานและกิจวัตรในห้องเรียน
- 2.2.19 ออกแบบการจัดเตรียมห้องเรียนที่หลากหลายที่ทำให้เกิดการเรียนรู้
- 2.3 ประเมินผลพร้อมใช้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ออกแบบ เครื่องมือและขั้นตอนการประเมินผล ติดตามพัฒนาการของนักเรียนและให้การสนับสนุนที่เหมาะสม และใช้ผลจากการประเมินนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน โดยมีตัวชี้วัดดังนี้
- 2.3.1 บรรยายผลการเรียนรู้ ความรู้และทักษะที่นักเรียนจะได้รับ
- 2.3.2 ถามคำถามเชิงสะท้อนคิด และส่งเสริมให้มีการฟังเชิงสะท้อนคิดใน
- 2.3.3 ออกแบบกลยุทธ์การประเมินผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงและสนับสนุน
- 2.3.4 นำการประเมินผลมาใช้ในการเรียนทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม
- 2.3.5 กำหนดผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน
- 2.3.6 ประเมินผลงานนักเรียนของฉันอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และทันที่
- 2.3.7 ร่วมมือกับครูผู้สอนรายวิชาเดียวกันเพื่อประเมินผลนักเรียน
- 2.3.8 ส่งเสริมให้นักเรียนสะท้อนมองตนเอง
- 2.3.9 จัดให้มีการบริหารจัดการ ให้คะแนน วิเคราะห์ และใช้ผลการประเมินเพื่อช่วยให้นักเรียนติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของตน
- 2.3.10 ให้นักเรียนและพ่อแม่ของนักเรียนทราบผลการประเมิน
- 2.3.11 แลกเปลี่ยนข้อมูลผลการประเมินระหว่างครูผู้สอนเพื่อปรับปรุง

3.1 ร่วมมือกับพ่อแม่หรือผู้ปกครอง สร้างเครือข่ายสนับสนุน สร้างสรรค์พื้นที่ที่เป็นมิตร และคงไว้ซึ่งหุ้นส่วนความร่วมมือ โดยมีตัวชี้วัดดังนี้

3.1.1 เชิญให้พ่อแม่และผู้ปกครองมาเยี่ยมโรงเรียนเป็นระยะๆ ตลอดจนชวนให้พวกเขาเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาที่โรงเรียน

3.1.2 ทำความรู้จักครอบครัวของนักเรียนของชั้น

3.1.3 ร่วมมือกับพ่อแม่และผู้ปกครองเพื่อดูแลปัญหาของนักเรียน

3.1.4 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับพ่อแม่และผู้ปกครอง

3.1.5 สื่อสารกับพ่อแม่หรือผู้ปกครองเป็นระยะ ๆ เพื่อให้อีกฝ่ายมีส่วนร่วม

3.1.6 เชิญให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองมาเข้าร่วมกิจกรรมในห้องเรียนและในโรงเรียนเป็นระยะๆ

3.1.7 ประสานงานจัดกิจกรรมร่วมระหว่างพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครู

3.1.8 เยี่ยมบ้านนักเรียนเมื่อจำเป็น

3.2 ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้พ่อแม่และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนของนักเรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามสภาพของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณีและความรู้ในชุมชน โดยมีตัวชี้วัดดังนี้

3.2.1 พูดคุยกับพ่อแม่และผู้ปกครองเกี่ยวกับบุตรหลานหรือผู้อยู่ในการดูแลของพวกเขา

3.2.2 เชิญพ่อแม่และผู้ปกครองมาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

3.2.3 ให้แนวทางพ่อแม่และผู้ปกครองในการทำบ้านให้เป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้

3.2.4 สอนให้นักเรียนเชื่อมโยงและปรับใช้สิ่งที่ตนเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

3.2.5 ให้นักเรียนมีส่วนร่วมทั้งกับกิจกรรมและงานสำคัญในชุมชน

3.2.6 ใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนรู้กับนักเรียน

3.2.7 ขยายคำนิยามชุมชนให้กว้างขึ้น ให้ครอบคลุมทั้งระดับชุมชน ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก โดยถือว่าทั้งหมดนี้เป็นบริบททางการเรียนรู้

3.3 สนับสนุนการยอมรับนับถือและความหลากหลายของบุคคล ยอมรับความแตกต่างของบุคคล และฝึกให้ทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับซึ่งกันและกันในห้องเรียน โดยมีตัวชี้วัดดังนี้

3.3.1 ตระหนักและสนใจใฝ่รู้วัฒนธรรม ทักษะ และความต่างของผู้อื่นอยู่เสมอ

- 3.3.2 ให้คุณค่าต่อความเป็นมนุษย์ของทุกคนแม้จะแตกต่างกัน
- 3.3.3 สร้างสำนึกอ่อนไหวต่อความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 3.3.4 ใช้ความฉลาดทางด้านสังคมและอารมณ์ในการจัดการกับความหลากหลาย
- 3.3.5 เข้าใจภูมิหลังและบุคลิกภาพที่แตกต่างของนักเรียน
- 3.3.6 ช่วยให้นักเรียนเข้าใจภูมิหลังอันหลากหลายของผู้อื่น
- 3.3.7 เป็นตัวอย่างและส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ยอมรับการมีส่วนร่วมของผู้อื่น
- 3.3.8 พุดและแสดงความคิดโดยปราศจากอคติ
- 3.3.9 ท่วงไຍและเคารพเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
- 3.3.10 ฝึกฝนการให้คุณค่าแก่ผู้อื่นและเห็นคุณค่าของผู้อื่นจนเป็นนิสัย
- 3.3.11 สร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับความแตกต่าง
4. การพัฒนาตนเองเป็นครูที่ดีขึ้นในทุกๆ วัน
- 4.1 รู้จักตนเองและผู้อื่น พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องโดยรู้จักตัวเองให้มากขึ้น ตระหนักและรับผิดชอบต่ออารมณ์และสุขภาพของตนเอง และบ่มเพาะความสัมพันธ์ด้วยความใส่ใจ และให้เกียรติยอมรับผู้อื่น โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้
- 4.1.1 รู้จักจุดเด่นของตนเองและแง่มุมที่สามารถพัฒนาได้
- 4.1.2 สำนวจตนเองเพื่อให้เป็นคนที่ดีขึ้นและครูที่ดีขึ้น
- 4.1.3 ไตร่ตรองสิ่งที่ตนคิดและทำตามแนวทางคุณสมบัติที่ดีที่สุดของการเป็นครู
- 4.1.4 เรียนรู้จากคำแนะนำของผู้อื่น
- 4.1.5 เชื่อมั่นในคุณค่าและความสามารถของตนเอง
- 4.1.6 เข้าใจสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อตนเองได้อย่างถ่องแท้
- 4.1.7 มีสติและควบคุมอารมณ์ได้ดีในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
- 4.1.8 ใช้วิธีการจัดการความเครียดที่มีประสิทธิผล
- 4.1.9 ควบคุมและแสดงอารมณ์ได้อย่างระมัดระวังและใส่ใจคนรอบข้าง
- 4.1.10 ดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตน
- 4.1.11 ให้ความสำคัญกับด้านอื่น ๆ ในชีวิตส่วนตัว

4.1.12 พุดคุย มีปฏิสัมพันธ์ และรับฟังผู้อื่น โดยเคารพความเห็นของผู้อื่น  
และเปิดใจกว้าง

4.1.13 สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับคนที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

4.1.14 จัดให้มีช่วงเวลาสำหรับการแลกเปลี่ยนคำแนะนำในหมู่ครูที่สอน  
วิชาเดียวกัน

4.1.15 เปิดรับมุมมองที่แตกต่าง

4.2 ประพฤติตนเป็นคนดีทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีจิตใจดีและเปี่ยมด้วย  
เมตตา สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและเพื่อนร่วมงานด้วยการทำตนให้เป็นอย่างที่ดี และบ่มเพาะ  
ความมั่นใจของนักเรียนในสิ่งที่พวกเขาทำได้และเป็นได้ โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

4.2.1 ยอมรับและเห็นคุณค่าความดีของตนเองและผู้อื่น

4.2.2 รับฟังความกังวลของนักเรียนและเพื่อนร่วมงานโดยไม่ตัดสินถูกผิด

4.2.3 อุดหนุนต่อความผิดพลาดของผู้อื่น

4.2.4 เสนอความช่วยเหลือต่อผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

4.2.5 รู้สึกขอบคุณด้วยความจริงใจตลอดเวลา

4.2.6 ปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานสูงสุดของวิชาชีพครู

4.2.7 ทำงานอย่างมีทักษะและด้วยความภาคภูมิใจอยู่ตลอดเวลา

4.2.8 ทำงานโดยคิดถึงผลประโยชน์สูงสุดของนักเรียน

4.2.9 ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรม ไม่แสดงความชอบหรือชื่นชมบุคคล  
ใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ

4.2.10 ส่งเสริมให้นักเรียนและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติตนให้ดีที่สุด

4.2.11 ตระหนักถึงความต้องการทางสังคม ทางอารมณ์ และทางการ  
เรียนรู้ของนักเรียน

4.2.12 ใส่ใจความหลากหลายและความแตกต่างของนักเรียน

4.2.13 ช่วยให้นักเรียนทราบจุดเด่นและความสามารถพิเศษของตน

4.2.14 ให้โอกาสนักเรียนได้แบ่งปันความสามารถพิเศษและแสดงศักยภาพ  
ของตน

4.2.15 สนับสนุนให้นักเรียนทำตามจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ของพวกเขาให้  
สำเร็จ

4.2.16 สนับสนุนวิธีการที่ช่วยบ่มเพาะความทะเยอทะยานและเสริมสร้าง  
สุขภาพที่ดีให้กับนักเรียน

4.3 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน คงไว้ซึ่งจิตวิญญาณของการสอน รับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูคนอื่นโดยการเป็นตัวอย่างที่ดี โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

- 4.3.1 รู้เหตุผลที่แท้จริงว่าทำไมฉันถึงมาเป็นครู
- 4.3.2 ภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นครู
- 4.3.3 มีความสุขและสนุกกับการทำงานและชีวิตในด้านอื่น ๆ
- 4.3.4 ไตร่ตรองเกี่ยวกับงานและผลของงานอยู่เป็นประจำ
- 4.3.5 ยอมรับและให้คุณค่ากับคำแนะนำของผู้อื่น
- 4.3.6 เป็นผู้ที่เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.3.7 ระบุแง่มุมที่ฉันสามารถเติบโตขึ้นได้และมุ่งพัฒนาด้านนั้นๆ
- 4.3.8 มีจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ทางด้านวิชาชีพ
- 4.3.9 เข้าร่วมกิจกรรมและโครงการกลุ่มการเรียนรู้
- 4.3.10 ร่วมมือกับครูผู้สอนร่วมเพื่อพัฒนาการสอน
- 4.3.11 ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการสอน
- 4.3.12 วางแผนการใช้เวลาและทรัพยากรของตนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล
- 4.3.13 สร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานผ่านการแบ่งปันประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน
- 4.3.14 แบ่งปันวิธีการทำงานที่ดีในชุมชนท้องถิ่นและในที่ประชุมระดับนานาชาติ
- 4.3.15 ให้ครูผู้มีประสบการณ์คอยชี้แนะครูใหม่
- 4.3.16 ตีพิมพ์และแบ่งปันผลของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในวารสารหรือการประชุมวิชาการระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ<sup>37</sup>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้พัฒนาเครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับครู) เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ครูสามารถประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการประเมินตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีรายละเอียดจำแนกตามแต่ละประเด็นขององค์ประกอบดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้ แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

<sup>37</sup> สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, *กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ)*, (กรุงเทพฯ: บริษัท ออนป้า จำกัด, 2562), 5-16.

1. หลักสูตร หมายถึง ครุมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรรายวิชา หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และการประเมินหลักสูตร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

1.1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรรายวิชา หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย โดยครุมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหลักการ จุดหมาย โครงสร้างหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน รวมถึงรายละเอียดของสาระการเรียนรู้ในรายวิชาและระดับชั้นที่สอน รวมทั้งกรอบเนื้อหาของรายวิชาที่กำหนดไว้ก่อนและหลังชั้นปีที่สอน เชื่อมโยงกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นและบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือมีความรู้เรื่องหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย จุดหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ การอบรมเลี้ยงดูและการจัดประสบการณ์ การประเมินพัฒนาการ หลักสูตรสถานศึกษา สาระการเรียนรู้ปฐมวัย เชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้อื่น และบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.2 การประเมินหลักสูตร โดยครุมีความรู้เรื่องการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินเอกสารหลักสูตร ปรับให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับสถานศึกษา รวมถึงการนำหลักสูตรสถานศึกษา ไปสู่ชั้นเรียนและการนำผลการประเมินมาพัฒนาหลักสูตรให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การจัดการกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครุมีความรู้เกี่ยวกับการออกแบบ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการ เทคนิค และแนวทางการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์ในศตวรรษที่ 21 การถ่ายทอดความรู้ การสื่อสาร การจัดการชั้นเรียนและการวิจัยในชั้นเรียน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

2.1 การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์ โดยครุมีความรู้เรื่องการเชื่อมโยงมาตรฐาน ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ของรายวิชา การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดหน่วยการเรียนรู้ และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดประสบการณ์ ทั้งโครงการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ระยะยาว (Long Range Plan) แผนการจัดการเรียนรู้หน่วยเนื้อหา (Unit Plan) แผนการจัดการเรียนรู้ประจำวัน (Daily Lesson Plan) การวิเคราะห์เนื้อหา การใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการสอน การออกแบบกิจกรรมตามศักยภาพของผู้เรียนและบริบท

2.2 วิธีการและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ โดยครุมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ และรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R 8C)

2.3 การถ่ายทอดความรู้ การสื่อสารและการจัดการชั้นเรียน โดยครุมีความรู้เกี่ยวกับหลักการถ่ายทอดและการสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียน รวมถึงการใช้สื่อประกอบการถ่ายทอดและ

สื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะ มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดชั้นเรียนที่หลากหลาย ในการจัดการเวลาและการจัดสภาพชั้นเรียนที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเรียนรู้

2.4 การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน โดยครูมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยรู้หลักการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม การเลือกปัญหาแนวทางแก้ไข การกำหนดคำถามวิจัย ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ ขั้นตอนดำเนินงาน การสรุปรายงานและสะท้อนผลการวิจัย

3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

3.1 หลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยครูมีความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีการวัดและประเมินที่หลากหลาย การประเมินตามสภาพจริงอิงพัฒนาการ การประเมินทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การประเมินในชั้นเรียน การประเมินก่อนเรียน การประเมินระหว่างเรียน การประเมินหลังเรียน และประเมินผลรายภาค/รายปี

3.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยครูมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้แกนกลางเพื่อนำมาใช้ในการออกแบบเครื่องมือวัด รูปแบบเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด และการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

4. แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี หมายถึง ครูมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี และมีความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

4.1 ความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี โดยครูมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา สื่อ และเทคโนโลยีอย่างหลากหลายที่สอดคล้องและเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4.2 หลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี โดยครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

5. จิตวิทยาและการแก้ปัญหา หมายถึง ครูมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ การแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

5.1 จิตวิทยาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยครูมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้/จิตวิทยาพัฒนาการ พฤติกรรมของครูที่มีบทบาทต่อการจัดการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจิตวิทยาพัฒนาการ

5.2 การแนะแนวและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยครูมีความรู้เกี่ยวกับการแนะแนว จิตวิทยาการแนะแนว การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในด้านการเรียนและทักษะการดำรงชีวิต มีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีกระบวนการและขั้นตอน 5 ประการ คือ การรู้จักนักเรียนรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การป้องกันและแก้ปัญหา การส่งเสริมพัฒนานักเรียน และการส่งต่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตและการคุ้มครองนักเรียน การใช้นวัตกรรมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะด้านทักษะ แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1. การใช้หลักสูตร หมายถึง ครูนำหลักสูตรไปใช้และดำเนินการประเมินหลักสูตร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

1.1 การนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูสามารถเชื่อมโยงหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรสถานศึกษากับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือเชื่อมโยงหลักสูตรสถานศึกษากับมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

1.2 การดำเนินงานประเมินหลักสูตร โดยครูประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นธรรม มีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด และนำผลการประเมินมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ สื่อสารจัดการชั้นเรียน จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

2.1 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยครูสามารถออกแบบและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา นำผลการใช้แผนการจัดการเรียนรู้มาพิจารณาเทียบเคียงกับเป้าหมายที่วางแผนไว้

2.2 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยครูสามารถจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญได้อย่างหลากหลาย โดยมีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนเปลี่ยนสารสนเทศเป็นความรู้ สร้างวัฒนธรรมการสืบค้น คัดเลือกความรู้ เรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับระดับทักษะและความสามารถของผู้เรียน จัดการเรียนรู้ด้วยการให้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านโครงงาน เรียนรู้จากการให้บริการ เน้นการสอนลักษณะเชิงวิพากษ์ เชิงบูรณาการ และสหวิทยาการ ใช้การเรียนรู้ด้วยการ



วิจัย การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ใช้การประเมินผลตามสภาพจริง

2.3 การถ่ายทอดความรู้ การสื่อสาร และการจัดการชั้นเรียน โดยครูใช้วิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา ในเรื่องการจัดการเวลา การจัดสภาพชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การถ่ายทอดและสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน และการใช้สื่อประกอบได้อย่างเหมาะสม

2.4 การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน โดยครูสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัย สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม เลือกรูปแบบ เลือกรูปแบบแก้ปัญหาที่เหมาะสม กำหนดคำถามวิจัย ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ ดำเนินงานแก้ปัญหาและพัฒนา สรุปรายงานและสะท้อนผลการวิจัย

3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ครูวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียนและการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

3.1 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยครูเลือกใช้วิธีการ เครื่องมือ และประเมินผลอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/ตัวชี้วัด นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียนและการจัดการเรียนรู้ และมีการสะท้อนผลการประเมิน

3.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือและประเมินผลการเรียนรู้ โดยครูวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้แกนกลางที่สำคัญ เพื่อนำมาใช้ในการวัด กำหนดรูปแบบ วิธีการวัด ออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดที่สอดคล้องกับธรรมชาติวิชาและมาตรฐานการเรียนรู้ วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัด

4. การใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี หมายถึง ครูเลือกและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

4.1 การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี โดย ครูสามารถเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/ตัวชี้วัด สารการเรียนรู้ และใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับนักเรียนในการนำไปใช้สืบค้นความรู้และปฏิบัติจริง

4.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี โดยครูสำรวจสภาพความพร้อมของแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วภายในและภายนอกสถานศึกษา และนำผลการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี มาพัฒนาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้/ตัวชี้วัด บริบท และความสามารถของนักเรียน ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) โดยครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้สืบค้นความรู้ด้วยตนเอง เกิดทักษะการคิดขั้นสูง อำนวยความสะดวกให้ครูและนักเรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนร่วมกันอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5. การใช้จิตวิทยาและการแก้ปัญหา หมายถึง ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ การแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

5.1 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยครูสามารถจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม พัฒนานักเรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มอบหมายภาระงานที่แตกต่างกันตามศักยภาพ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้ใช้ทักษะการคิดในขั้นสูง และประเมินผลนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

5.2 การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ โดยครูสามารถสร้างบรรยากาศทางกายภาพ บรรยากาศทางสังคม และบรรยากาศทางด้านจิตวิทยา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

5.3 การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยครูสามารถทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อคัดกรองและจำแนกนักเรียนเป็นรายบุคคลได้ตามสภาพจริงโดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา และกลุ่มพิเศษ การใช้ทักษะในการให้คำปรึกษา กิจกรรมเยี่ยมบ้าน หรือการสื่อสารกับครอบครัวนักเรียน สามารถจัดกิจกรรมป้องกัน แก้ไขและพัฒนานักเรียนสอดคล้องกับบริบทของนักเรียน มีการประสานเครือข่ายและส่งต่อนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สรุปลผลการติดตามการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

สมรรถนะด้านคุณลักษณะ แบ่งออกเป็น 1 ประเด็น ได้แก่

1. คุณลักษณะของความเป็นครู หมายถึง ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู ศรัทธาในวิชาชีพครู อุทิศการณความเป็นครู และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

1.1 จิตวิญญาณของความเป็นครู โดยครูมีความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ ดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่นักเรียน ให้คำแนะนำทั้งเรื่องการเรียนรู้และเรื่องส่วนตัว ให้ความสำคัญ มีความเสียสละ ทุ่มเทอุทิศตนให้แก่งานการสอน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 ครุฑาในวิชาชีพรู โดยครุฑรักและเชื่อมั่นในวิชาชีพรู มีความรับผิดชอบ อดทน อดกลั้น มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียน ศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างกัลยาณมิตร และสามารถปรับตัวได้ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง<sup>38</sup>

สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของครูที่แต่ละหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษากำหนดขึ้นโดยถือเป็นสมรรถนะที่ครูมีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับหลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไข่และพัฒนาสื่อนวัตกรรม การวัด ประเมินผลผู้เรียน และคุณลักษณะในวิชาชีพรูของตนเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

### การพัฒนาสมรรถนะของครู

สมรรถนะของครูควรได้รับการพัฒนาถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลของเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พรรณอร อุชุภาพ ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพรู ควรมีการคัดเลือกและสรรหาผู้เข้าเรียนครูที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้ามาศึกษา รวมทั้งการบรรจุเข้าสู่ตำแหน่งก็ควรมีมาตรการพิเศษในการคัดเลือก
2. การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพรู ควรมีกระบวนการเตรียมครูตั้งแต่ การเรียนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาจนถึงระดับปริญญาตรีเป็นขั้นต้น เพื่อให้ครูสามารถเป็น ผู้นำในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรคุณภาพและการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. การอบรมครูประจำการ ต้องเปิดโอกาสให้ครูประจำการได้เข้ารับการอบรมความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งอาจใช้ระบบการศึกษาทางไกล เพื่ออำนวยความสะดวก และการประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และการทำงานในสถานศึกษา
4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู ควรมีการพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการสอน การประยุกต์ใช้จิตวิทยาการศึกษา และการประเมินผลการเรียน เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาร่วมผลิตครูจะช่วยให้การผลิต ครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

<sup>38</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการ จัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับครู), (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟ ฟิค จำกัด, 2562), 5-6.

5. การให้การนิเทศ ช่วยให้การควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู ให้เป็นระบบยิ่งขึ้น ช่วยให้ครูได้รับข้อมูลในการพัฒนาด้านต่างๆ เช่น องค์ความรู้ใหม่ๆ วิธีการสอน แหล่งข้อมูลสำหรับการเรียนรู้ ระบบการตรวจสอบและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ซึ่งสถานศึกษา ต้องจัดให้มีแผนและให้การนิเทศอย่างต่อเนื่อง

6. การบริหารจัดการ สถานศึกษาต้องมีการปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ต่างๆ ให้ทันสมัย โดยส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของ สถานศึกษา

7. การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นการช่วยให้การ เรียนการสอนของครูมีความหมาย มีคุณภาพ และได้แนวร่วมในการตรวจสอบการทำงานของครูให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. สภาพการปฏิบัติงาน สถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ครูต้องปฏิบัติกรเรียนการสอนอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่ละทิ้งหน้าที่ พร้อมให้ขวัญกำลังใจและการจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินเดือน บ้านพัก การรักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร จะต้องดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพ อื่นๆ

9. อุปกรณ์การเรียนการสอน ครูต้องมีส่วนร่วมทั้งในการปรับปรุงหลักสูตรตั้งแต่ชั้นวางแผน ขึ้นดำเนินการ และขั้นการนำหลักสูตรไปใช้ โดยเฉพาะการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น สื่อการ สอน แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำเสนอความรู้ใหม่ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

10. การพัฒนาด้านความรู้ สถานศึกษาและผู้ใช้ครูควรพัฒนาครูให้มีความรู้ที่ทันสมัยและ ต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างทักษะวิชาชีพครู เพื่อให้สามารถนำวิชาชีพครูไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด การบริหารจัดการชั้นเรียน การ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการประกันคุณภาพการศึกษา<sup>39</sup>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำมาตรการฟื้นฟูภาวะ ถดถอยทางการเรียนรู้ขึ้นเนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงได้ ดำเนินการศึกษาและวิจัย สังเคราะห์องค์ความรู้และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยหนึ่งในมาตรการ ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ กล่าวถึง การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยมี รายละเอียดดังนี้

<sup>39</sup> พรรณอร อุชุปภาพ, การศึกษาและวิชาชีพครู, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2561), 241-242.

1. พัฒนาเทคนิคการสอนของครู โดยพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้เทคนิคการจัดการเรียนที่น่าสนใจ หลากหลาย ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน รวมถึงเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสมกับการเรียนทางไกลและการเรียนออนไลน์

2. พัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยพัฒนาครูผู้สอนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ใช้สื่อและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่มีความน่าสนใจ สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งจัดทำกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นกรอบที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ปรับบทบาทครูให้เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนากระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนตามความถนัด สร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม แนะนำวิธีเรียนรู้ กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

4. ปรับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็น Super Coach ในการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนากระบวนการทัศน์ใหม่ เสริมสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้เป็นผู้นำการปรับหลักสูตร การวางแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การนิเทศและพัฒนาครู การจัดหาและพัฒนาเทคโนโลยี สื่อ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา รวมถึงระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และการสร้างระดม ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติและสามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้ โดยจัดให้มีรูปแบบวิธีการพัฒนาที่ดี มีตัวอย่างการปฏิบัติที่หลากหลาย

6. จัดให้มีศูนย์พัฒนาครูเพื่อฟื้นฟูคุณภาพการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการพัฒนาครูและให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนยุคใหม่ และให้คำแนะนำปรึกษาและกำกับติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง<sup>40</sup>

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งในปัจจุบันมีหลากหลาย ขึ้นอยู่กับความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาที่สอดคล้องกับสมรรถนะและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่าง ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรอาจประกอบด้วยวิธีการดังนี้

1. อบรมและสัมมนา (Training and Seminar) หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ พฤติกรรม

<sup>40</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้**, (สมุทรปราการ: บริษัท เอส.บี.เค. การพิมพ์ จำกัด, 2565), 18-20.

อุปนิสัยและเจตคติ ลักษณะการอบรมอาจมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาการอบรม เช่น การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การระดมสมอง การสาธิต กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ เกมส์เพื่อฝึกอบรม และอื่นๆ

2. การเรียนรู้ผ่านการประชุม (Conference-based Learning) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเข้าร่วมประชุม เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในการนำการประชุม การรับฟังและเสนอความคิดเห็นในการประชุมซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกวงการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการตัดสินใจ เป็นต้น

3. การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต หรือดิจิทัลแพลตฟอร์ม เป็นการเรียนรู้ตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียนผ่านเนื้อหาของบทเรียน เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบซึ่งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีกว่า น่าสนใจกว่า และผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาเป็นการเรียนรู้ผ่านข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอและมัลติมีเดียอื่นๆ ที่ถูกส่งไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียนผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกคนสามารถติดต่อ ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับการเรียนรู้ในรูปแบบปกติโดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อที่ทันสมัย ดังนั้นผู้เรียนจึงสามารถเรียนรู้ได้ทุกคน ทุกเวลา และทุกสถานที่

4. การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองนั้นเป็นการท้าทายผู้เรียนให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่องค์กรต้องเผชิญ นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านคนของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การทำงานเป็นทีม การบริหารคนที่มีความแตกต่างกัน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการความร่วมมือและประสานงานที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น เป็นต้น

5. การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนผ่านสภาพแวดล้อมเสมือนจริงในห้องเรียนหรือในสถานที่ต่างๆ ที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้โดยผู้เข้าเรียนสามารถสื่อสาร โต้ตอบ มองเห็นผู้สอน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เสมือนอยู่ในห้องเรียนจริงๆ ทั้งนี้ การเรียนรู้ผ่านช่องทางเสมือนจริงจำเป็นต้องมีความพร้อมทางด้านเครือข่ายออนไลน์และอินเทอร์เน็ตรวมถึงอุปกรณ์การสื่อสารและการเรียนรู้เป็นอย่างดี ข้อได้เปรียบของการเรียนรู้ในลักษณะนี้คือ ประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันสามารถเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญบนโลกเสมือนจริง เป็นการลดความเหลื่อมล้ำในด้านการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้เป็นอย่างดี

6. การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้ตามความสามารถและความเร็วในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self-study or Self-paced Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาดำเนินการเรียนรู้อย่าง

ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเอง เพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ

7. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริงและการเขียนบรรยาย (Case Study and Written Exam) หมายถึง การพัฒนาครูในทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจผ่านเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในอดีต วิธีการพัฒนานี้เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เห็นประสบการณ์การปฏิบัติของผู้อื่นโดยจะเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์ประสบการณ์เหล่านั้น และต้องหาวิธีการ แนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว ที่สำคัญรูปแบบการพัฒนานี้ จำเป็นต้องอาศัยการสะท้อนคิด และอภิปราย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการพัฒนาสูงสุด อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้มีข้อจำกัดในการหากรณีศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบทรวมถึงกรณีที่น่ามาศึกษานั้น อาจจะไม่กว้างเกินไป ไม่มีประเด็นเฉพาะหรือไม่ตรงประเด็นตามที่ต้องการ นอกจากนี้ กรณีศึกษาอาจถูกเขียนขึ้นโดยมีทัศนคติความรู้สึก และแนวคิดของผู้เขียนทำให้กรณีศึกษานั้นๆ อาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริงได้

8. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) หมายถึง พี่เลี้ยงผู้ซึ่งมากด้วยประสบการณ์ ให้การสนับสนุน ดูแล แนะนำและสอนคนที่เด็กกว่าให้เกิดการพัฒนา พี่เลี้ยงมีการสอน แนะนำและแบ่งปันประสบการณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจผ่านปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ จนสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้ เพื่อพัฒนาทักษะและดึงศักยภาพในตัวผู้อื่นออกมาไม่ว่าจะเป็นทักษะในการทำงานหรือทักษะในการบริหาร

9. โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) หมายถึง กระบวนการที่ผู้เป็นโค้ชและผู้ถูกโค้ชร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของผู้ถูกโค้ชไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในด้านการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว การโค้ชจะให้ทักษะการฟังและตั้งคำถาม ดังนั้น จึงไม่ใช่เป็นการสั่งสอนหรือให้คำตอบกับผู้ถูกโค้ช

10. เงาการทำงานหรือการเรียนรู้ด้วยการติดตามจากผู้มีประสบการณ์ (Work Shadowing/Understudy) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาด้วยการติดตามและเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในบทบาทหน้าที่ในสภาพจริงที่ผู้เรียนยังไม่เคยปฏิบัติงานมาก่อน เงาการทำงาน ประกอบด้วย 2 บทบาท คือ ผู้เป็นต้นแบบให้เรียนรู้และผู้เรียนรู้ เงาการทำงานที่ที่จะต้องเป็นการที่ทำงานร่วมกันในบริบทการทำงานปกติ การเรียนรู้จะเกิดจากกระบวนการการสังเกตและการสะท้อนมุมมองบนพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ผู้เป็นต้นแบบได้แสดงออกมา สิ่งสำคัญสำหรับวิธีการเงาการทำงานคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวางกำหนดการเรียนรู้ ทั้งนี้ จะทำให้ผู้เรียนสามารถเตรียมตัวและเข้าใจประเด็นการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ที่พบได้อย่างเหมาะสม

11. การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Networking or Professional Learning Community) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการสนับสนุนและแบ่งปันความรู้

ประสบการณ์ โดยเครือข่ายครูภายในและภายนอกโรงเรียน เครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสมาคมและชมรมเครือข่ายคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย เครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ จากงานวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายต่างๆ ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาครูนอกเหนือจากการมีพี่เลี้ยงและการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

12. เครือข่ายสังคม/ชุมชนออนไลน์ (Online Social Learning) หมายถึง การพัฒนาผ่านเครือข่ายผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผ่านเครือข่ายเสมือนจริง ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่ยังคงสามารถเกิดปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายเสมือนได้ ทั้งนี้ ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวหน้าเป็นอย่างมากจึงนำเทคโนโลยีต่างๆ มาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารภายในเครือข่ายที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

13. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เพิ่มความรู้ ความสามารถ ได้เรียนรู้งานในส่วนงานต่างๆ ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนงานต่างๆ ภายในองค์กร ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด เกิดการถ่ายทอดและแบ่งปันองค์ความรู้ประสบการณ์ให้แก่กัน อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มแรงกระตุ้นในการทำงาน ลดภาวะความเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีลักษณะงานแบบเดิมมาโดยตลอด นอกจากนี้ ยังเป็นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรได้ด้วย

14. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) หมายถึง การพัฒนาผ่านการเข้าร่วมกลุ่มคนที่มีความรู้และเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูลช่วยเหลือกันในการตัดสินใจเพื่อการทำงานหรือดำเนินการใดๆ การให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันนั้นเป็นการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้ครูหรือผู้บริหารพัฒนาทักษะการฟังยอมรับในความแตกต่างและเปิดรับความคิดใหม่ๆ

15. การเรียนรู้ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย (Project-based Learning) หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ร่วมโครงการซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือไม่ก็ได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้จำเป็นต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังจากการเข้าร่วมโครงการนั้นๆ ให้ชัดเจน และสมรรถนะดังกล่าวควรสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนหรือทักษะการบริหารจัดการที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางสายอาชีพของครูในอนาคต

16. การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง การพัฒนาผ่านการสังเกตเหตุการณ์ การกระทำบุคคล ในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ในช่วงเวลาสั้นๆ การศึกษาดูงานหรือการไปเยี่ยมโรงเรียนต่างๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็



รูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งความคาดหวังของการศึกษาดูงานคือ ต้องการให้นำแนวคิด วิธีการที่ได้สังเกตเห็นมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

17. การทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) คือ การพัฒนาครูผ่านการทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการขนาดเล็กที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน การวิจัยในชั้นเรียนจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามสภาพจริง การทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

18. การเรียนรู้โดยการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-Research with University) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการทำวิจัยร่วมกับสถาบันผลิตครูที่มีความพร้อมด้านบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยและศาสตร์การสอน ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้ครูในสถานศึกษาคิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรมในการเรียนการสอนผ่านกระบวนการวิจัย เกิดความร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตครูและโรงเรียนในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาต่อยอดในการพัฒนาการศึกษา<sup>41</sup>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ขึ้นเนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จึงได้ดำเนินการศึกษาและวิจัย สังเคราะห์องค์ความรู้และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย โดยหนึ่งในมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ กล่าวถึง การเสริมพลังพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พัฒนาเทคนิคการสอนของครู โดยพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เทคนิคการออกแบบการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนแบบการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การใช้เทคนิคการจัดการเรียนที่น่าสนใจ หลากหลาย ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน รวมถึงเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสมกับการเรียนทางไกลและการเรียนออนไลน์

2. พัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยพัฒนาครูผู้สอนทุกช่วงวัยให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่ใช้สื่อและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่มีความน่าสนใจ สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งจัดทำกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นกรอบที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

<sup>41</sup> สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564), 85-89.

3. ปรับบทบาทครูให้เป็นโค้ชหรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนากระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ศักยภาพผู้เรียนตามความถนัด สร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม แนะนำวิธีเรียนรู้ กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

4. ปรับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็น Super Coach ในการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนา กระบวนทัศน์ใหม่ เสริมสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้เป็นผู้นำการ ปรับหลักสูตร การวางแผนพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ การนิเทศและพัฒนาครู การจัดหาและพัฒนา เทคโนโลยี สื่อ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา รวมถึงระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และการสร้าง ระดม ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติและสามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน ได้ โดยจัดให้มีรูปแบบวิธีการพัฒนาที่ดี มีตัวอย่างการปฏิบัติที่หลากหลาย

6. จัดให้มีศูนย์พัฒนาครูเพื่อฟื้นฟูคุณภาพการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่ การศึกษา เพื่อดำเนินการพัฒนาครูและให้คำปรึกษาแก่ครูผู้สอนในด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ยุคใหม่ และให้คำแนะนำปรึกษาและกำกับติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง<sup>42</sup>

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับการบริหารงานของ องค์กรหรือสถาบันทางการศึกษาจะเลือกใช้ให้เหมาะสมเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

### ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)

#### ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ตั้งอยู่เลขที่ 177/1 หมู่ที่ 5 ตำบล โพรงมะเดื่อ อำเภอ เมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73000 โทรศัพท์ 0 3438 7157 โทรสาร 0 3437 7348 website <http://www.wpmd.esanpt.org>

จัดตั้งและเปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2465 เปิดทำการสอนครั้งแรก ในระดับชั้นมูลศึกษา สังกัดกระทรวงธรรมการ จนถึงปี พ.ศ. 2503 จึงเริ่มใช้หลักสูตรประถมศึกษา เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดนครปฐม ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2523 จึงโอนมาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และในวันที่ 24 ธันวาคม 2547 โดยการปรับปรุงระบบการบริหาร

<sup>42</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้**, (สมุทรปราการ: บริษัท เอส.บี.เค. การพิมพ์ จำกัด, 2565), 18-20.

ราชการแผ่นดินของรัฐบาล จึงโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นการศึกษาปฐมวัยปีที่ 2 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จนถึงปัจจุบัน นับรวมถึงปีการศึกษา 2565 เป็นเวลา 99 ปี

## ปรัชญา/สุภาษิต อัตลักษณ์ เอกลักษณ์และสีประจำโรงเรียน

### ปรัชญา

**เรียนดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี**

**เรียนดี หมายถึง** นักเรียนมีความพร้อม มีความตั้งใจในศึกษาเล่าเรียนและให้ความสำคัญต่อการเรียน นักเรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ สามารถคิดวิเคราะห์หาเหตุผล มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

**มีวินัย หมายถึง** มีความประพฤติดี มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักหน้าที่รับผิดชอบของนักเรียน การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ เช่น การแต่งกาย การปฏิบัติตนในห้องเรียน การเล่นกับเพื่อน

**ใฝ่คุณธรรม หมายถึง** เป็นผู้ที่ประพฤติ ปฏิบัติแต่ทางที่ดี ทั้งทางกาย วาจาใจ ไม่ทำความเดือดร้อนให้กับตนเองและผู้อื่น เพราะการมีความรู้เพียงอย่างเดียวยังไม่ดีพอ ต้องเป็นคนมีคุณธรรมด้วย

**ก้าวล้ำเทคโนโลยี หมายถึง** ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียน การใช้ชีวิตประจำวัน และการประกอบอาชีพในอนาคตต่อไป

### อัตลักษณ์

**วัยใส ใฝ่สวย ช่วยสืบสานวัฒนธรรมไทย**

**คำนิยาม วัยใส หมายถึง** เป็นวัยแห่งความสดใส ร่าเริง สร้างสรรค์

**วัยใส หมายถึง** นักเรียนโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาล 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

**ใฝ่สวย หมายถึง** นักเรียนโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) การแสดงความเคารพและทักทายผู้อื่นด้วยการยกมือไหว้แบบวัฒนธรรมไทย อย่างถูกต้องทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ 1) การไหว้พระ 2) การไหว้ผู้อาวุโสและผู้มีพระคุณ 3) การไหว้บุคคลทั่วไปและผู้เสมอกัน

**สืบสานวัฒนธรรมไทย หมายถึง** นักเรียนโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการเรียนรู้และฝึกตนเองให้เห็นคุณค่าจึงเป็นวิธีการที่ดี และควรทำตั้งแต่วัยเด็ก ด้วยการปลูก

จิตสำนึก โดยให้ความสำคัญ ทั้งในเรื่องการอบรมสั่งสอน หรือการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งยังสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

### เอกลักษณ์

โรงเรียนสะอาดร่มรื่น

### สีประจำโรงเรียน

สีเขียว เหลือง

สีเขียว หมายถึง ความร่มรื่น

เหลือง หมายถึง ความเจริญงอกงาม

### วิสัยทัศน์

โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน และเป็นแหล่งเรียนรู้ศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีไทยและประเพณีท้องถิ่น โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย ความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ส่งเสริมการใช้วิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะ ในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
8. ส่งเสริมการร่วมมือร่วมพลังทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

## กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสร้างขีดความสามารถของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาด้วยวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา

## ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา

1. ผู้บริหาร	จำนวน	2 คน
2. ครูผู้สอน	จำนวน	23 คน
3. ครูอัตราจ้าง	จำนวน	2 คน
4. เจ้าหน้าที่ธุรการ	จำนวน	1 คน
5. พี่เลี้ยงเด็กพิการ	จำนวน	1 คน <sup>43</sup>

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

วารุณี ผลเพิ่มพูน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของข้าราชการครูมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ 6) ด้านการพัฒนาผู้เรียน และ 7) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่าสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และสมรรถนะด้านการออกแบบการเรียนรู้ตามลำดับ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะอยู่ในระดับมาก สมรรถนะทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์กับด้านการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีสมรรถนะหลักสูงนั้นเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมาย พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ได้รับขวัญกำลังใจ เรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ๆ ให้

<sup>43</sup> โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร), "รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565," 31 มีนาคม 2566..

กำลังใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรม วิเคราะห์หลักสูตรสู่แผนการจัดการเรียนรู้ จัดทำนวัตกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล<sup>44</sup>

สุธี บุรณะแพทย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักทั้ง 4 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี และ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) สมรรถนะประจำสายงานทั้ง 5 ด้าน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครูทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบรายคู่ ปรากฏว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกัน นั่นคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก 4) เปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>45</sup>

สุเมธ งามนกน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพครูโดยรวมอยู่

<sup>44</sup> วารุณี ผลเพิ่มพูน, "การศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3," **วิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี** 2, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2556): 62-73..

<sup>45</sup> สุธี บุรณะแพทย์, "สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2557), 3-4..

ในระดับปานกลาง และในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูอยู่ในระดับปานกลาง<sup>46</sup>

ชนิษฐา ปานผา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง และเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน<sup>47</sup>

นิทัศน์ หามนตรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางที่สร้างมามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 19 ข้อ เช่น กำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง และจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ 2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 20 ข้อ เช่น วางแผนส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามเป้าหมายการจัดการศึกษา 3) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการวิจัย จัดกิจกรรมส่งเสริมเกี่ยวกับงานวิจัย และ 4) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 20 ข้อ เช่น กำหนดนโยบายแผนงานหรือโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของครู จัดกิจกรรมกระตุ้นให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครูซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสม

<sup>46</sup> สุเมธ งามกนก, "การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก," *วารสารศึกษาศาสตร์* 25, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2557): 75-86.

<sup>47</sup> ชนิษฐา ปานผา, "สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2558), ข-ค.

กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีความเป็นไปได้ภายใต้ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษา<sup>48</sup>

วรรณยา สิงห์ทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย 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 ต้องพัฒนาทักษะครู การใช้เครื่องมือทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล หาแนวทางแก้ไข ปัญหาและการสรุปผลการวิจัย 2.5) สมรรถนะภาวะผู้นำครู ครูต้องรู้จักใช้เทคนิค และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2.6) สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ โดยครูจัดโครงการครูพบผู้ปกครอง เชิญวิทยากรท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาในท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถานศึกษา<sup>49</sup>

เนตรนภา ผิดคำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ

<sup>48</sup> นิทัศน์ หามนตรี, "การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1," *วิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์* 10, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558): 177-185.

<sup>49</sup> วรรณยา สิงห์ทอง, "การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1," *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง* 6, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 118-128..



จัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน<sup>50</sup>

วริษฐา อัดโถปกรณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด มีค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อจัดการเรียนรู้ 5) ด้านสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบ 2) ด้านความทันเวลา 3) ด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน 4) ด้านปริมาณผลงาน 5) ด้านคุณภาพของผลงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05<sup>51</sup>

สุภาพรรณ ณะยะธง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การเปรียบเทียบสมรรถนะ

<sup>50</sup> เนตรนภา ฝัดคำ, "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2," **สังคมศาสตร์วิจัย** 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 66-84..

<sup>51</sup> วริษฐา อัดโถปกรณ์, "การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1" (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2561), (1)..

หลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 คู่ 7) การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 8) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจแก่คณะครูในกลุ่มที่ปฏิบัติงานดี ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานร่วมกัน และด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายในการตรวจสอบการประเมินให้เกียรติแก่ผู้อื่น<sup>52</sup>

सानิตา แตนโพธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสูงที่สุด มี 1 ด้าน คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี และการพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) ได้มาทั้งหมด 49 แนวทาง แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก 20 แนวทาง คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี 3 แนวทาง 2) ด้านการบริการที่ดี มี 2 แนวทาง 3) ด้านการพัฒนาตนเอง มี 3 แนวทาง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 แนวทาง และ 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มี 8 แนวทาง สมรรถนะประจำสายงาน 29 แนวทาง คือ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน มี 5 แนวทาง 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มี 5 แนวทาง 4) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 3 แนวทาง 5)

<sup>52</sup> สุภาพรณ ณะยะธง, "การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562), ง.

ด้านภาวะผู้นำครู มี 7 แนวทาง และ 6) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง<sup>53</sup>

วิไลวรรณ มาลัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เมื่อพิจารณาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีเพศและตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและครูที่มีอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และอำเภอที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 คือ ผู้บริหารและครูร่วมกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อนร่วมงานและชุมชนรู้จักให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และมีความศรัทธาในวิชาชีพที่ถูกต้องเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์<sup>54</sup>

เพ็ญประกาย สุขสังข์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะประจำสายงานครู

<sup>53</sup> สานิตา แตนโพธิ์, "สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์)," **การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 703-714.

<sup>54</sup> วิไลวรรณ มาลัย, "สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3," **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์** 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562): 109-118..

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครูพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า 1) ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้ ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาความรู้และฝึกทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน ควรให้การส่งเสริมสนับสนุน นิเทศติดตาม ช่วยเหลือครูในการเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้แนะนำส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน ควรให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานให้เป็นปัจจุบันและนำมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเข้าร่วมกิจกรรม PLC การประชุม อบรม สัมมนา ให้กับครู และสนับสนุนให้ครูนำเสนอผลการวิจัยในงานประชุมวิชาการทุกระดับ<sup>55</sup>

ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้างและคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.58 และมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของสมรรถนะหลักของครูทั้ง 5 ด้าน อยู่ระหว่าง 0.096 ถึง 0.122 ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก 6 ด้านนั้น ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ โรงเรียนต้องจัดโครงการเตรียมความพร้อมของครูก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง อย่างน้อย 2 โครงการ ต่อ 1 ปีการศึกษา ได้แก่ โครงการพัฒนาความรู้ด้านหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 คือ การอบรมพัฒนาครูก่อนเปิดภาคเรียนทุก ๆ ภาคเรียน และควรมีโครงการพัฒนาศักยภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านที่ 2 การบริการที่ดี มีแนวทางการดำเนินการคือ โรงเรียนร่วมสร้างจิตสำนึกและการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การด้านการบริการแก่ครูทุกคนผ่านการอบรมและการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสร้างระบบ ครูรุ่นพี่ดูแลครูรุ่นน้อง เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การและรักองค์การ เพื่อปลูกฝังการบริการที่ดีแก่ ผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลภายนอก เป็นต้น ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง มีแนวทางการดำเนินการคือ นโยบายของโรงเรียนในการสนับสนุนให้ครูสามารถไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างน้อยปีละ 2

<sup>55</sup> เพ็ญประกาย สุขสังข์, "สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2," **งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** (9-10 กรกฎาคม 2563): 2820-2827.

ครั้ง และสนับสนุนให้ครูทุกคนสามารถไปศึกษาต่อได้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม มีแนวทางการดำเนินการคือ โครงการสร้างครูทำงานเป็นทีม และการสร้างระบบครูพี่เลี้ยง ด้านที่ 5 การยึดมั่นในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีแนวทางการดำเนินการคือ นโยบายส่งเสริมการอบรมปลูกฝังยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด และมีรางวัลสำหรับครูดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านที่ 6 การบริหารข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐาน โดยเน้นการนำมาใช้ปฏิบัติงานจริง เช่น การวัดและการประเมินผลการทำงานของครูและการเรียนการสอน<sup>56</sup>

บังอร แบน้อย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะหลักของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าดัชนีการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะหลักของครู อยู่ระหว่าง 0.30-0.34 และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับที่มากที่สุด ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ทั้งหมด 31 แนวทาง คือ ด้านการทำงานเป็นทีม 8 แนวทาง ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 8 แนวทาง ด้านการบริการที่ดี 5 แนวทาง ด้านการพัฒนาตนเอง 5 แนวทาง และด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 แนวทาง<sup>57</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

เราะห์มาน (Rahman) ได้ศึกษา สมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะการสอน และการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้คือความสามารถในการจัดการเรียนรู้ซึ่งรวมถึงการวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผลผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลของสมรรถนะเหล่านี้ต่อการปฏิบัติของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เมืองเทอร์นาเต โดยมีกลุ่มตัวอย่างจากครูวิทยาศาสตร์ 61 คน โดยใช้สัดส่วนการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยเชิงเส้นอย่างงาน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพและการสอนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูและเพื่อพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ได้แก่ การให้

<sup>56</sup> ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้างและคณะ, "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม," **วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี** 17, 2 (ตุลาคม-ธันวาคม 2563): 64-75.

<sup>57</sup> บังอร แบน้อย, "แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3," **สารสนเทศ** 20, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): 1-16.

ความรู้ การฝึกอบรม การเปิดเวทีอาจารย์ การจัดทำตำรา การศึกษาต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยการกำกับจากผู้บริหาร การฝึกอบรมกลยุทธ์ในการสอน การใช้เครื่องมือในห้องปฏิบัติการ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน<sup>58</sup>

มันดาล (Mandal) ได้ศึกษา สมรรถนะของครูยุคใหม่เพื่ออภิปรายและชี้แจงกรอบสมรรถนะ โดยแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะงาน สมรรถนะการวิจัย สมรรถนะหลักสูตร สมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สมรรถนะทางสังคมวัฒนธรรม สมรรถนะทางอารมณ์ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อค่านิยม พฤติกรรม การสื่อสาร จุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติในโรงเรียน และความสำคัญของการศึกษานี้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและการศึกษาหลักสูตรเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้การสอนในโรงเรียน<sup>59</sup>

นอร์ฟาราฮิน และโมห์ต (Norfarahin and Mohd) ได้ศึกษาสมรรถนะครูในการดำเนินการประเมินชั้นเรียนในการเรียนรู้ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อให้ได้ผลลัพธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการมาเลเซีย สมรรถนะครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในโรงเรียน การประเมินคุณภาพการสอนของครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ครูเรียนรู้และแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลงานในการรับประกันว่านักเรียนทุกคนจะประสบความสำเร็จ ดังนั้นผลการประเมินส่งผลต่อนักเรียน<sup>60</sup>

โยฮามินดิน และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามาตรฐานความและจัดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพซึ่งได้แก่ 1) เชี่ยวชาญในเนื้อหา โครงสร้าง แนวคิดในวิชาที่กำลังสอน 2) เชี่ยวชาญในมาตรฐานสมรรถนะพื้นฐานในสาขาวิชา 3) สมรรถนะในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ 4) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างยั่งยืนโดยการสะท้อนผล และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและพัฒนาตนเอง โดยการ

<sup>58</sup> Mardia Hi. Rahman, "Professional Competence, Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers," **Journal of Education and Practice** 5, 9 (2014): 75-79.

<sup>59</sup> Sudip Mandal, "The competencies of the Modern Teacher," **International Journal of Research in Engineering, Science and Management** 1, 10 (October 2018): 351..

<sup>60</sup> Norfarahin Bt. Mohd Zamri and Mohd Isa B. Hamzah, "Teachers' Competency in Implementation of Classroom Assessment in Learning," **Creative Education** 10 (2019): 2939-2946..

ศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และเอกสารประกอบ ผลการวิจัยพบว่า มีการจัดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครู ได้แก่ 1) การรับสมัครจากการคัดเลือก 2) การศึกษาและการฝึกอบรม 3) การนิเทศการศึกษา 4) การเรียนรู้งาน 5) การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยปลูกฝังความมุ่งมั่นและให้รางวัลตามสมควร<sup>61</sup>

เฮนนิ มุฮะมัด และ แอลฟรอกี (Henny, Muhammad and Alfroki) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล โดยการศึกษาจากรรณกรรมโดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูในฐานะผู้ดำเนินการด้านการศึกษาจะต้องสามารถปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะในด้านการสอน ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาชีพ โดยเห็นได้จากความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วิจัย และการแก้ปัญหา ความสามารถในการเน้นการเรียนรู้ตามแนวความคิดและความสามารถในการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยี โดยครูในยุคนี้จำเป็นต้องมีสมรรถนะ 4 ประการ ได้แก่ 1) สมรรถนะทางการศึกษา 2) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีเชิงพาณิชย์ 3) สมรรถนะในโลกาภิวัตน์ และการแก้ไขปัญหา 4) สมรรถนะในกลยุทธ์ในอนาคตที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลง<sup>62</sup>

เพอร์บาและคณะ (Ridwin and et al.) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูผ่านการดำเนินการตามสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ 21 ในช่วงหลังการระบาดของโควิด-19 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะที่ครูต้องมีในช่วงหลังการระบาดใหญ่ของโควิด-19 โดยการบรรยาย นำเสนอคำถาม-คำตอบและอภิปรายในประเด็นต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผลการดำเนินการกิจกรรมทำให้ครูผู้สอนเข้าใจว่าพวกเขาได้รับแนวคิดเกี่ยวกับทักษะ 4C ได้แก่ 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา 2) การคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) การทำงานร่วมกัน 4) การสื่อสาร และนำไปปรับใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง<sup>63</sup>

<sup>61</sup> S Yohanmintin Johar Permana, Sri Wulansari Sri Mulyani and Irawati Sabban, "Management Development of Teachers' Professional Competence," **Advances in Social Science, Education and Humanities Research** 526 (February 2021): 65-70.

<sup>62</sup> Henny Oktarina, Muhammad Kristiawan and Alfroki Martha, "Teacher Competency Development In The Digital Era," **Jurnal Pendidikan Tambusai** 5, 2 (2021): 5149-5155.

<sup>63</sup> Ridwin Purba and others, "IMPROVING TEACHERS' COMPETENCE THROUGH THE IMPLEMENTATION OF THE 21ST CENTURY COMPETENCIES IN A POST-COVID-19 PANDEMIC," **Journal Masyarakat Mandiri** 6, 2 (April 2022): 1486-1496..

## สรุป

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสมรรถนะของครูและงานวิจัย สรุปได้ว่า สมรรถนะของครู หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของผู้ประกอบวิชาชีพครู การศึกษาวิจัยสมรรถนะของครูตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบการประเมินประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 2) สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเอื้อประโยชน์ให้ครูสามารถประเมินสมรรถนะได้ด้วยตนเองและองค์กรนำผลที่ได้ไปพัฒนาส่งเสริมครูเพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไป





### บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประชากรได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 22 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) รวมทั้งสิ้นจำนวน 24 คน ซึ่งการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้สำเร็จตามกำหนด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การวางแผนและจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมทั้งรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ทฤษฎีข้อมูล กฎ ระเบียบ สมรรถนะของครูและการพัฒนาสมรรถนะของครู ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัยภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาจัดทำโครงร่าง และเสนอขออนุมัติโครงร่างการค้นคว้าอิสระ

**ขั้นตอนที่ 2** การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากประชากร แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

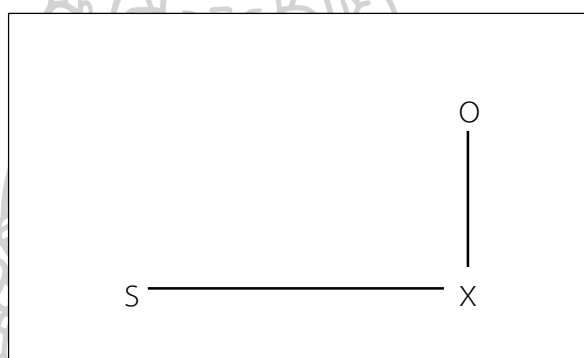
**ขั้นตอนที่ 3** การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการดำเนินการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ แก้ไขจัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบการค้นคว้าอิสระ ตลอดจนแก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการชี้แนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ดังนี้



S	หมายถึง	ประชากรที่ศึกษา
X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

#### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ตามคู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะโดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency : $X_1$ )

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $X_{1.1}$ ) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี ( $X_{1.2}$ ) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง ( $X_{1.3}$ ) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม ( $X_{1.4}$ ) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $X_{1.5}$ ) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

### 2.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency : $X_2$ )

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.1}$ ) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2.2}$ ) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และ สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $X_{2.3}$ ) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2.4}$ ) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์หรืองาน ในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู ( $X_{2.5}$ ) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัด การเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.6}$ ) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้<sup>64</sup>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือ 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 2) แบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. แบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน

<sup>64</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553), 3-15.

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scales)<sup>65</sup> ดังต่อไปนี้

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับ มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

## 2. แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู เพื่อให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

#### 1. แบบสอบถามความคิดเห็นของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสมรรถนะของครูตามกรอบแนวคิดการประเมินสมรรถนะของครูโดยผ่านกระบวนการตรวจสอบความตรงความเชื่อมั่นของเนื้อหาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 2. แบบสัมภาษณ์ของการวิจัย

ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของการวิจัย ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็น โดยการพิจารณาข้อที่มีค่ามัธยเลขคณิต ( $\mu$ ) น้อยที่สุดในสมรรถนะหลัก 3 ด้าน และ สมรรถนะประจำสายงาน 3 ด้าน มาเป็นประเด็นปัญหาในการสร้างข้อคำถามของการสัมภาษณ์และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการ

<sup>65</sup> Rensis Likert, *New Pattern of Management*, (New York: McGraw – Hill Book Company, 1961), 74..

สัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ซึ่งได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดโพรง มะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตาม ขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ออกหนังสือแจ้งขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับประชากรในการขอความร่วมมือให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบ แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากรนำส่งยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืน ด้วยตนเอง
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสร้างแบบสัมภาษณ์จากนั้นทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการ บริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือถึงผู้ให้สัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจากประชากรซึ่งเป็น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ นำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาข้อที่มีค่า มัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) น้อยที่สุด อย่างละ 3 ด้านของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานเพื่อ นำมาเป็นประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency : f) และร้อยละ (percentage : %)

2. ในการวิเคราะห์สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation :  $\sigma$ ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>66</sup> ไว้ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

---

<sup>66</sup> John W. Best, **Research in Education**, 4<sup>th</sup> ed (Englewood cliffs: Prentice Hall, Inc., 1983), 190.

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้บุคลากรภายในโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 22 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1.1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 1.2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) และ 2) แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean :  $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation :  $\sigma$ ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)





#### บทที่ 4

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากร คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 22 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 24 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean :  $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation :  $\sigma$ ) นำมาวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยายแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) รวมทั้งสิ้น 24 คน โดยแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน โดยผู้วิจัยใช้ ค่าความถี่ (Frequency : f) และค่าร้อยละ (Percentage : %) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	<b>เพศ</b>		
	1. ชาย	7	29.17
	2. หญิง	17	70.83
	<b>รวม</b>	24	100.00
2	<b>อายุ</b>		
	1. 21-30 ปี	4	16.67
	2. 31-40 ปี	6	25.00
	3. 41-50 ปี	8	33.33
	4. 51 ปีขึ้นไป	6	25.00
	<b>รวม</b>	24	100.00
3	<b>วุฒิการศึกษา</b>		
	1.ปริญญาตรี	13	54.17
	2. ปริญญาโท	11	45.83
	<b>รวม</b>	24	100.00
4	<b>ตำแหน่ง</b>		
	1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	4.17
	2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	4.17
	3. ครู	22	91.66
	<b>รวม</b>	24	100.00
5	<b>ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
	1. 1-5 ปี	3	12.50
	2. 6-10 ปี	9	37.50
	3. 11-15 ปี	4	16.67
	4. 16-20 ปี	2	8.33
	5. 21 ปีขึ้นไป	6	25.00
	<b>รวม</b>	24	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงส่วนใหญ่ จำนวน 17 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.83 และเป็นเพศชาย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 29.17 ด้านอายุ 41-50 ปี มีมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ในด้านวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.17 และระดับปริญญาโท น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 สำหรับ ด้านตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งครู มีมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 91.66 ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 และด้านประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปี มีมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ 1-5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และน้อยที่สุดคือ ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

ในการวิเคราะห์สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (arithmetic mean :  $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation :  $\sigma$ ) จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 24 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 13

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวม

(N = 24)

ด้าน	สมรรถนะของครู			
	สมรรถนะหลัก (X <sub>1</sub> )	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (X <sub>1.1</sub> )	4.19	0.40	มาก
2	การบริการที่ดี (X <sub>1.2</sub> )	4.42	0.44	มาก
3	การพัฒนาตนเอง (X <sub>1.3</sub> )	4.06	0.28	มาก
4	การทำงานเป็นทีม (X <sub>1.4</sub> )	4.39	0.46	มาก
5	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X <sub>1.5</sub> )	4.63	0.42	มากที่สุด
	รวม	4.34	0.33	มาก
	<b>สมรรถนะประจำสายงาน (X<sub>2</sub>)</b>			
1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X <sub>2.1</sub> )	4.30	0.42	มาก
2	การพัฒนาผู้เรียน (X <sub>2.2</sub> )	4.40	0.42	มาก
3	การบริหารจัดการชั้นเรียน (X <sub>2.3</sub> )	4.42	0.44	มาก
4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (X <sub>2.4</sub> )	4.23	0.49	มาก
5	ภาวะผู้นำครู (X <sub>2.5</sub> )	4.41	0.48	มาก
6	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (X <sub>2.6</sub> )	4.36	0.57	มาก
	รวม	4.36	0.41	มาก
	<b>ภาพรวม (X<sub>tot</sub>)</b>	<b>4.35</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.35$  ,  $\sigma = 0.36$ ) ด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.34$  ,  $\sigma = 0.33$ ) ด้านสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.36$  ,  $\sigma = 0.41$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $\mu = 4.63$  ,  $\sigma = 0.42$ ) และอยู่ที่ระดับมาก มี 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การบริการที่ดี ( $\mu = 4.42$  ,  $\sigma = 0.44$ ) การทำงานเป็นทีม ( $\mu = 4.39$  ,  $\sigma = 0.46$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.19$  ,  $\sigma = 0.40$ ) และการพัฒนา

ตนเอง ( $\mu = 4.06$  ,  $\sigma = 0.28$ ) และด้านสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.36$  ,  $\sigma = 0.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $\mu = 4.42$  ,  $\sigma = 0.44$ ) ภาวะผู้นำครู ( $\mu = 4.41$  ,  $\sigma = 0.48$ ) การพัฒนาผู้เรียน ( $\mu = 4.40$  ,  $\sigma = 0.42$ ) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.36$  ,  $\sigma = 0.57$ ) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.30$  ,  $\sigma = 0.42$ ) และ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\mu = 4.23$  ,  $\sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.36 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ( $X_{1.1}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (<math>X_{1.1}</math>)</b>				
1	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.08	0.58	มาก
2	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	4.20	0.59	มาก
3	กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.17	0.70	มาก
4	ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	4.33	0.70	มาก
5	ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.17	0.82	มาก
6	แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	4.21	0.66	มาก
7	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.17	0.70	มาก
8	ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.21	0.66	มาก
<b>รวม</b>		4.19	0.40	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ในสมรรถนะที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.19$ ,  $\sigma = 0.40$ ) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครูอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.70$ ) แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\mu = 4.21$ ,  $\sigma = 0.66$ ) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน ( $\mu = 4.20$ ,  $\sigma = 0.59$ ) กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ( $\mu = 4.17$ ,  $\sigma = 0.70$ ) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ( $\mu = 4.17$ ,  $\sigma = 0.70$ ) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.17$ ,  $\sigma = 0.82$ ) และวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.58$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.40 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี ( $X_{1,2}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี (<math>X_{1,2}</math>)</b>				
1	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	4.54	0.66	มากที่สุด
2	ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า	4.41	0.58	มาก
3	ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ	4.46	0.66	มาก
4	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ	4.46	0.77	มาก
5	ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ	4.29	0.86	มาก
6	ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก	4.46	0.59	มาก
7	ให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	4.29	0.75	มาก
<b>รวม</b>		4.42	0.44	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ในสมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.42$  ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครู อยู่ระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ( $\mu = 4.54$  ,  $\sigma = 0.66$ ) ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.59$ ) ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.66$ ) ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.77$ ) ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า ( $\mu = 4.41$  ,  $\sigma = 0.58$ ) ให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ( $\mu = 4.29$  ,  $\sigma = 0.75$ ) และช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ ( $\mu = 4.29$  ,  $\sigma = 0.86$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.44 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง ( $X_{1,3}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (<math>X_{1,3}</math>)</b>				
1	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.29	0.55	มาก
2	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.62	มาก
3	ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.96	0.62	มาก
4	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	3.96	0.55	มาก
5	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.25	0.68	มาก

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง ( $X_{1,3}$ ) (ต่อ)

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง ( $X_{1,3}$ )				
6	ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.04	0.62	มาก
7	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	3.88	0.54	มาก
รวม		4.06	0.28	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ในสมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครูอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.55$ ) เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.68$ ) วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.62$ ) ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.62$ ) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส ( $\mu = 3.96$ ,  $\sigma = 0.55$ ) ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ( $\mu = 3.96$ ,  $\sigma = 0.62$ ) มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.54$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.28 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม ( $X_{1.4}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม ( $X_{1.4}$ )				
1	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.54	0.59	มากที่สุด
2	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.46	0.66	มาก
3	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	4.41	0.72	มาก
4	ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.54	0.72	มากที่สุด
5	มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล / กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์	4.38	0.71	มาก
6	แสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	4.04	0.55	มาก
7	แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน	4.38	0.65	มาก
8	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.33	0.64	มาก
รวม		4.39	0.46	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ในสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.39$ ,  $\sigma = 0.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครูอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $\mu = 4.54$ ,  $\sigma = 0.59$ ) ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ( $\mu = 4.54$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ( $\mu = 4.46$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ( $\mu = 4.41$ ,  $\sigma = 0.72$ ) แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.65$ ) มีทักษะในการทำงาน

ร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์ ( $\mu = 4.38$  ,  $\sigma = 0.71$ ) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.64$ ) และแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส ( $\mu = 4.04$  ,  $\sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.46 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $X_{1.5}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะหลัก (Core Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (<math>X_{1.5}</math>)</b>				
1	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.63	0.65	มากที่สุด
2	เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.58	0.72	มากที่สุด
3	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	4.63	0.65	มากที่สุด
4	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	4.67	0.56	มากที่สุด
5	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	4.63	0.58	มากที่สุด
6	ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน	4.50	0.66	มากที่สุด
7	รักษาสีห์ประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น	4.58	0.58	มากที่สุด
8	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น	4.67	0.56	มากที่สุด
9	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	4.79	0.41	มากที่สุด
10	ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.67	0.48	มากที่สุด
<b>รวม</b>		4.63	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ในสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\mu = 4.63$  ,  $\sigma = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครูอยู่ในระดับมากที่สุด 10 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ( $\mu = 4.79$  ,  $\sigma = 0.41$ ) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ( $\mu = 4.67$  ,  $\sigma = 0.48$ ) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ( $\mu = 4.67$  ,  $\sigma = 0.56$ ) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น ( $\mu = 4.67$  ,  $\sigma = 0.56$ ) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี ( $\mu = 4.63$  ,  $\sigma = 0.58$ ) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ( $\mu = 4.63$  ,  $\sigma = 0.65$ ) ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ( $\mu = 4.63$  ,  $\sigma = 0.65$ ) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ( $\mu = 4.58$  ,  $\sigma = 0.58$ ) เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ( $\mu = 4.58$  ,  $\sigma = 0.72$ ) และ ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ( $\mu = 4.50$  ,  $\sigma = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวม ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.42 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.1}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (<math>X_{2.1}</math>)</b>				
1	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน	4.41	0.65	มาก
2	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการ ประเมินผลการเรียนรู้	4.25	0.68	มาก

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน  
วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.1}$ ) (ต่อ)

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (<math>X_{2.1}</math>)</b>				
3	ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มศักยภาพ	4.33	0.64	มาก
4	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน	4.25	0.74	มาก
5	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความ มีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ	4.38	0.71	มาก
6	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการ เรียนรู้	4.17	0.70	มาก
7	ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.04	0.62	มาก
8	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการ เรียนรู้	4.08	0.58	มาก
9	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.41	0.58	มาก
10	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	4.25	0.61	มาก
11	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	4.67	0.56	มากที่สุด
12	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	4.33	0.76	มาก
<b>รวม</b>		4.30	0.42	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ในสมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.30$ ,  $\sigma = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อและระดับมาก 11 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ วัดและประเมินผลผู้เรียน ตามสภาพจริง ( $\mu = 4.67$ ,  $\sigma = 0.56$ ) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\mu = 4.41$ ,  $\sigma = 0.58$ ) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับวัยความต้องการของผู้เรียน ( $\mu = 4.41$ ,  $\sigma = 0.65$ ) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.71$ ) ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.64$ ) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.76$ ) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.61$ ) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.68$ ) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์และ สมรรถนะของผู้เรียน ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.74$ ) ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการ จัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.17$ ,  $\sigma = 0.70$ ) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการ เรียนรู้ ( $\mu = 4.08$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ( $\mu = 4.04$ ,  $\sigma = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.42 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมี ความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2.2}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (<math>X_{2.2}</math>)</b>				
1	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	4.58	0.58	มากที่สุด
2	จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	4.38	0.65	มาก

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2,2}$ ) (ต่อ)

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (<math>X_{2,2}</math>)</b>				
3	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.25	0.68	มาก
4	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้	4.33	0.64	มาก
5	จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย	4.46	0.59	มาก
6	ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	4.50	0.66	มากที่สุด
7	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	4.33	0.70	มาก
8	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.33	0.64	มาก
9	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม	4.46	0.72	มาก
10	ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์	4.38	0.71	มาก
<b>รวม</b>		4.40	0.42	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ในสมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.40$  ,  $\sigma = 0.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม ( $\mu = 4.58$  ,  $\sigma = 0.58$ ) ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล ( $\mu = 4.50$  ,  $\sigma = 0.66$ ) จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.59$ ) ส่งเสริมให้

ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.72$ ) จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ( $\mu = 4.38$  ,  $\sigma = 0.65$ ) ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์ ( $\mu = 4.38$  ,  $\sigma = 0.71$ ) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.64$ ) จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนอย่างทั่วถึง ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.64$ ) นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.70$ ) และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ( $\mu = 4.25$  ,  $\sigma = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.42 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $X_{2.3}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $X_{2.3}$ )				
1	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.29	0.69	มาก
2	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน	4.38	0.71	มาก
3	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย	4.54	0.66	มากที่สุด
4	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	4.46	0.72	มาก
5	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.33	0.70	มาก
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.42	0.78	มาก

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $X_{2.3}$ ) (ต่อ)

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ( $X_{2.3}$ )				
7	แก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.46	0.59	มาก
8	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.50	0.66	มากที่สุด
รวม		4.42	0.44	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ในสมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.42$ ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อและระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้และปลอดภัย ( $\mu = 4.54$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ( $\mu = 4.50$ ,  $\sigma = 0.66$ ) แก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ( $\mu = 4.46$ ,  $\sigma = 0.59$ ) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ( $\mu = 4.46$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน ( $\mu = 4.42$ ,  $\sigma = 0.78$ ) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.71$ ) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.70$ ) และจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.44 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $X_{2.4}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (<math>X_{2.4}</math>)</b>				
1	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.21	0.59	มาก
2	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ระบุสภาพปัจจุบัน	4.29	0.62	มาก
3	รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	4.13	0.68	มาก
4	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.17	0.64	มาก
5	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.33	0.56	มาก
6	จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.25	0.61	มาก
7	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.33	0.64	มาก
8	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	4.17	0.64	มาก
<b>รวม</b>		4.23	0.49	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ในสมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.23$  ,  $\sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครู อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ

โอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.56$ ) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.64$ ) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ระบุสภาพปัจจุบัน ( $\mu = 4.29$  ,  $\sigma = 0.62$ ) จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการระบวงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ( $\mu = 4.25$  ,  $\sigma = 0.61$ ) สํารวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $\mu = 4.21$  ,  $\sigma = 0.59$ ) มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ( $\mu = 4.17$  ,  $\sigma = 0.64$ ) มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ( $\mu = 4.17$  ,  $\sigma = 0.64$ ) และรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ( $\mu = 4.13$  ,  $\sigma = 0.68$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.49 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู ( $X_{2.5}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู ( $X_{2.5}$ )				
1	เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.50	0.72	มากที่สุด
2	กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.50	0.59	มากที่สุด
3	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.46	0.72	มาก
4	มีทักษะการฟัง การพูดและการตั้งคำถามเปิด ใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.72	มาก

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู ( $X_{2.5}$ ) (ต่อ)

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู ( $X_{2.5}$ )				
5	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	4.46	0.59	มาก
6	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	4.33	0.64	มาก
7	กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ	4.42	0.58	มาก
8	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.33	0.70	มาก
9	สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	4.54	0.59	มากที่สุด
10	ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา	4.21	0.59	มาก
11	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำหายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้	4.33	0.64	มาก
12	ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	4.46	0.66	มาก
<b>รวม</b>		4.41	0.48	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ในสมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.41$  ,  $\sigma = 0.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครู อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อและระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ( $\mu = 4.54$  ,  $\sigma = 0.59$ ) กระตุ้นจูงใจ

ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ( $\mu = 4.50$  ,  $\sigma = 0.59$ ) เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น ( $\mu = 4.50$  ,  $\sigma = 0.72$ ) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.59$ ) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.66$ ) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.72$ ) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ ( $\mu = 4.42$  ,  $\sigma = 0.58$ ) มีทักษะการฟัง การพูดและการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.42$  ,  $\sigma = 0.72$ ) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.64$ ) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.64$ ) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ ( $\mu = 4.33$  ,  $\sigma = 0.70$ ) และใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา ( $\mu = 4.21$  ,  $\sigma = 0.59$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.48 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.6}$ )

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.6}$ )				
1	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อจัดการเรียนรู้	4.42	0.72	มาก
2	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	4.46	0.66	มาก

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $X_{2.6}$ ) (ต่อ)

(N = 24)

ข้อ	สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)	ระดับสมรรถนะของครู		
		$\mu$	$\sigma$	ระดับ
<b>สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (<math>X_{2.6}</math>)</b>				
3	เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน	4.29	0.75	มาก
4	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.29	0.75	มาก
5	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.42	0.72	มาก
6	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม	4.38	0.65	มาก
7	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา	4.33	0.70	มาก
8	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน	4.33	0.76	มาก
<b>รวม</b>		4.36	0.57	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ในสมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.36$  ,  $\sigma = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมรรถนะของครูอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ( $\mu = 4.46$  ,  $\sigma = 0.66$ ) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.42$  ,  $\sigma = 0.72$ ) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ

ทั้งภาครัฐและเอกชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.42$ ,  $\sigma = 0.72$ ) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.65$ ) มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.70$ ) มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน ( $\mu = 4.33$ ,  $\sigma = 0.76$ ) เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดการจัดการการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.75$ ) และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ( $\mu = 4.29$ ,  $\sigma = 0.75$ ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) มีค่า 0.57 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบข้อค้นพบสำคัญน้อยที่สุด 3 ด้าน ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน และ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์และแนวทางการพัฒนามีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู	
คนที่ 1	<b>สมรรถนะหลัก</b> ด้านการพัฒนาตนเอง	ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ภาระกิจงาน เพื่อนำไปสู่การวางแผนแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงเป้าหมายและหมั่นประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง
	ด้านการทำงานเป็นทีม	สร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร
	<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b> ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ให้ความรู้ สร้างความตระหนักและทัศนคติที่ดีต่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	จัดกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนอยู่เป็นระยะ

ตารางที่ 14 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู	
คนที่ 2	<b>สมรรถนะหลัก</b> ด้านการพัฒนาตนเอง	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้จัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน พัฒนาตนเองตามแผนและนำความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ประเมินวางแผนมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู เปิดโอกาสให้ครูได้เลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจ อบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพทั้งด้านงานสอนและงานพิเศษ มีการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
	ด้านการทำงานเป็นทีม	จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสวงหาจุดร่วมทางความคิด กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการตอบแทนให้กำลังใจอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม



ตารางที่ 14 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู	
คนที่ 2 (ต่อ)	<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b> ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	สร้างความตระหนักในความสำคัญของงานวิจัย ร่วมกันวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนและนักเรียน ส่งเสริมพัฒนาครูอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเนื้อหา การอบรมเรื่องการวิจัย จัดหาตัวอย่างวิจัยที่ เหมาะสมมาเป็นแบบอย่างเพื่อการศึกษา สอน วิธีการสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร มีการนิเทศติดตาม อย่างเป็นกัลยาณมิตร จัดคลินิกที่ปรึกษางานวิจัย สร้างเครือข่ายนักวิจัยแยกเป็นกลุ่มสาระการ เรียนรู้
	<b>ด้านการบริหารหลักสูตร            และการจัดการเรียนรู้</b>	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร โครงการ กิจกรรม และหน่วยการเรียนรู้ให้เข้ากับบริบทของ สถานศึกษา ผู้เรียน ท้องถิ่น และสามารถนำไป ปฏิบัติใช้ได้จริง วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อ นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนในการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความรู้ในการใช้สื่อ และการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพและหลากหลาย
	<b>ด้านการสร้าง            ความสัมพันธ์และความ            ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ            จัดการเรียนรู้</b>	เปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนร่วมงานและ กิจกรรมในชุมชน ให้วิทยากรในชุมชนมีส่วนร่วม ในการอบรมพัฒนาครูตามเรื่องที่ตนเองเชี่ยวชาญ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 14 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู	
คนที่ 3	<b>สมรรถนะหลัก</b> ด้านการพัฒนาตนเอง	กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเอง เพื่อศึกษาค้นคว้าและหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมไปถึงการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	กระตุ้นให้ครูมีการวางแผน มีการกำหนดเป้าหมาย เมื่อปฏิบัติงานแล้ว มีการติดตามผลการปฏิบัติ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
	ด้านการทำงานเป็นทีม	ต้องสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจให้ครูเห็นประโยชน์จากความคิดเห็นที่แตกต่างและสามารถร่วมกันตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
	<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b> ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ส่งเสริมให้ครูสำรวจปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุ รวบรวม จำแนก ประมวลผล สรุปข้อมูล รวมไปถึง วิเคราะห์จุดเด่น-จุดด้อย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้
	ด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม ใช้แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้สื่อ นวัตกรรม มีการวัดผลประเมินผลจริง แล้วนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้
	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	ส่งเสริมให้ครูสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหาร่วมกัน สร้างเครือข่ายเพื่อการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 14 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู	
คนที่ 4	<b>สมรรถนะหลัก</b> ด้านการพัฒนาตนเอง	ส่งเสริมกิจกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรมและดำเนินงานจริงโดยครูมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายในการพัฒนาตนเอง
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อวิเคราะห์ วางแผนการทำงาน การแก้ปัญหาต่างๆ และการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ
	ด้านการทำงานเป็นทีม	สนับสนุนให้ครูได้ทำงานเป็นทีม วางนโยบายในการทำงานเป็นทีมให้ชัดเจนและมีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ
	<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b> ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน มีการให้รางวัลหรือส่งเสริมให้ประกวดผลงานวิจัยของครู ให้มีการเผยแพร่ในโรงเรียน จัดให้ความรู้กับครูในเรื่องการวิจัยอย่างเป็นระบบขั้นตอน
	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อ จัดหาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการประกวดสื่อและให้รางวัลเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการจัดทำสื่อที่มีคุณภาพ
	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ส่งเสริม สนับสนุนครูในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ โดยมีการประสานผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 14 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู	
คนที่ 5	<b>สมรรถนะหลัก</b> ด้านการพัฒนาตนเอง	กระตุ้น สนับสนุนและส่งเสริม ผลักดันให้ครูเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ จัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบ มีการเผยแพร่ชิ้นงานและสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และมีการประเมินตนเองเป็นระยะในการที่ปฏิบัติ
	ด้านการทำงานเป็นทีม	มอบหมายงานในลักษณะกลุ่ม กระตุ้นให้แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างเพื่อร่วมงาน สนับสนุนให้ส่งผลงานเป็นทีม
	<b>สมรรถนะประจำสายงาน</b> ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์สังเคราะห์และการทำวิจัย กระตุ้นให้ครูดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และคอยติดตาม จัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ประกวดผลงานวิจัย
	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	ส่งเสริมกิจกรรมให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนได้ร่วมมือกัน ให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผู้เรียนร่วมกัน ให้ครูให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

จากตารางที่ 14 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) สามารถนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ได้ดังนี้

#### สมรรถนะหลัก

#### 1. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง มี 6 แนวทาง ได้แก่

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามความต้องการจำเป็นหรือตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน

1.2 ส่งเสริม ผลักดันให้ครูเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ เช่น อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในสาขาวิชาหรืองานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งด้านภาษาและเทคโนโลยี

1.3 ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ให้ครูเป็นผู้นำเผยแพร่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้เผยแพร่เอกสารชิ้นงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการเรียนการสอน

1.4 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ

1.5 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.6 กระตุ้นให้ครูวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของตนเองและศึกษา หาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย

#### 2. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มี 4 แนวทาง ได้แก่

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเอง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย และคอยติดตามผลการปฏิบัติ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.2 ส่งเสริม ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กรความเป็นเจ้าของงานและเปิดโอกาสให้ครูได้เลือกปฏิบัติงานที่ตรงตามความสนใจ

2.3 ส่งเสริม กระตุ้น ประเมินตนเองเป็นระยะในงานที่ทำตามข้อตกลงของสถานศึกษาและให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2.4 อบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพทั้งด้านงานสอนและงานพิเศษ

#### 3. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 แนวทาง ได้แก่

3.1 มอบหมายงานในลักษณะกลุ่ม จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3.2 แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3.3 สนับสนุนและกระตุ้นให้ครูเข้าร่วม/ส่งผลงานเป็นกลุ่ม

3.4 คอยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และเมื่อเกิดความขัดแย้งต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ สร้างความเข้าใจให้ครูเห็นประโยชน์จากความคิดที่แตกต่าง  
สมรรถนะประจำสายงาน

1. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มี 4แนวทาง ได้แก่

1.1 ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการทำวิจัย

1.2 กระตุ้นและติดตามให้ครูดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

1.3 ส่งเสริมและกระตุ้นการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ มีการให้ความรู้และติดตามกระบวนการจัดทำวิจัยเป็นระยะ เสริมแรง ส่งเสริมให้ประกวดผลงานวิจัยของครูและให้มีการเผยแพร่ในโรงเรียน

1.4 จัดคลินิกที่ปรึกษางานวิจัยและสร้างเครือข่ายนักวิจัยแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มี 5 แนวทาง ได้แก่

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้มีการพัฒนาหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นระยะ เช่น การประชุมวิชาการ ฝ่ายวิชาการขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตร

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้ตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้สื่อนวัตกรรม การวัดและประเมินผลที่หลากหลายเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้

2.4 สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำสื่อและจัดหาเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.5 จัดให้มีการประกวดสื่อและให้รางวัลเพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการจัดทำสื่อที่มีคุณภาพ

3. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ มี 4 แนวทาง ได้แก่

3.1 จัดกิจกรรม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูกับผู้ปกครองอยู่เป็นระยะ เช่น กิจกรรมแม่เทียนพรรษา กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์

3.2 ให้ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผู้เรียนร่วมกัน

3.3 ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูให้ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) รวมทั้งสิ้น 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ซึ่งทำการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean :  $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation :  $\sigma$ ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะหลักในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การบริการที่ดี 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ 4) การพัฒนาตนเอง และสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2) ภาวะผู้นำครู 3) การพัฒนาผู้เรียน 4) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นพหุแนวทาง

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองและเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ

2.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเอง และอบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม คือ จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน คือ กระตุ้นและติดตามให้ครูดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และจัดทำวิจัยอย่างเป็นระบบ

2.5 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นระยะ

2.6 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพครูซึ่งทางคุรุสภาได้กำหนดถึงมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งมีประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งครูผู้สอนในโรงเรียนมีวุฒิ การศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพครู ทำให้เกิดสมรรถนะของครูทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสาย งานและครูให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะครู โดยที่มีการวางแผนการดำเนินงานของครูให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ และมาตรฐานที่กำหนดไว้ สำหรับการพัฒนาด้านตนเองและประเมินผลตนเองเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สานิตา แคนโพธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม ( पुल प्रशाอุपलम्भ ) จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม ( पुल प्रशाอุपलम्भ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สุธิ บุรณะแพทย์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูอยู่ในระดับมาก

1.1 สำหรับด้าน สมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะ หน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสมรรถนะของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ซึ่งกล่าวไว้ว่า ให้กระทรวงกำกับและประสานให้สถาบันผลิต และพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง และคุรุสภากำหนดให้ การขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ “ทุกคนจะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องพัฒนา” ซึ่งทำให้



ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพและให้ความสำคัญกับการประเมินสมรรถนะมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร แปน้อย ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จากผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะหลักของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1.1 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการปฏิบัติตนตามหลักการ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพตาม ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ซึ่งกล่าวถึงผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีจรรยาบรรณ 5 หมวด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มาลัย ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนและผู้ปกครอง มีการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ปานผา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.3 การทำงานเป็นทีม พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ทั้งการจัดทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาต่างๆ ทำให้เกิดสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ในการประชุมครูมีการแลกเปลี่ยนและคอยรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร และคอยให้ความร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ ธะยะธง ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานเป็นขั้นเป็นตอน มีการวางแผนการสอนอย่างเหมาะสมสำหรับผู้เรียน เสียสละเวลาส่วนตัวในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ งามกนก ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า มีผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีความตระหนักและใส่ใจในการพัฒนาตนเอง ตามกรอบนโยบายของจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้งเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อาทิ การใช้เทคโนโลยี การผลิตสื่อ เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ผลเพิ่มพูล ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับกับ นอร์ฟาราฮินและมอห์ด (Norfarahin and Mohd) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูในการดำเนินการประเมินชั้นเรียนในการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงสมรรถนะครูซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในโรงเรียน ครูจะต้องมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลงานตนเองอย่าสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 สำหรับด้าน สมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ได้รับการอบรมเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ในฐานะครูผู้สอนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งเป็นสายงานที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งต้องมีมาตรฐานความรู้ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องตามที่คุรุสภากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ปานผา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.2.1 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) คอยจัดสภาพแวดล้อมภายในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน รวมทั้งพัฒนาให้นักเรียนมีระเบียบวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ผลเพิ่มพูล

ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สานิตา แคนโพธิ์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ด้านภาวะผู้นำครู พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) คอยกระตุ้นให้ครูในโรงเรียน ได้แสดงความคิดเห็น ให้คุณค่าและความสำคัญต่อความคิดเห็น สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและเผยแพร่แก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ ณะยะธง ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้านการพัฒนาผู้เรียน พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยผ่านกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและผ่านกิจกรรมโครงการภายในสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ผืดคำ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) จัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยมีการประเมินผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและแก้ปัญหาผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรม ซึ่งให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม อาทิ กิจกรรมประชุมผู้ปกครอง กิจกรรมประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การร่วมระดมทุนเพื่อสนับสนุนสร้างอาคารโดม รวมทั้งการไปเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางชุมชนจัด อาทิ แห่เทียนพรรษา แห่ธงสงกรานต์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ปานผา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จากการวิจัย

พบว่า สมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.5 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ฝ่ายบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีแผนการนิเทศกำกับติดตามครูอย่างต่อเนื่องในเรื่องการจัดการเรียนรู้ และมีการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาประจำปีการศึกษาและนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในปีการศึกษาถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี บุรณะแพทย์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2.6 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า มีผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีการวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและหาวิธีการแก้ไขปัญหาโดยจัดทำเป็นวิจัยชั้นเรียนอยู่เสมอ ซึ่งทางฝ่ายบริหารงานวิชาการได้กำหนดให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่องเพื่อเป็นการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนรวมทั้งพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ผัดคำ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เป็นแบบพหุแนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) มีความกระตือรือร้นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารยังคอยสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาครูเพื่อนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สานิตา แตนโพธิ์ ได้ศึกษาสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครู เป็นพหุแนวทาง เนื่องจาก ครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) มีแนวทางจัดกิจกรรมให้ความรู้กับครูกับการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีแผนการนิเทศ กำกับติดตามครูอย่างต่อเนื่อง การมอบหมายงาน การกำกับติดตามงานและการส่งเสริมพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนและยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูของ พรรณอร อุชุกภาพ ที่ได้สรุปแนวทาง

ในการพัฒนาครูไว้หลากหลายแนวทาง เช่น การอบรมครูประจำการ การใช้กรณีศึกษา เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม เป็นต้น เช่นเดียวกับ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรหลายวิธีการ เช่น อบรมและสัมมนา การพัฒนาผ่านออนไลน์ สถานการณ์จำลอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

## 2.1 สมรรถนะหลัก

2.1.1 ด้านการพัฒนาตนเอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเองและเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูได้รู้จักกำหนดแผนในการพัฒนาตนเอง ตามความสนใจเพื่อที่จะได้นำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิทัศน์ หามนตรี ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการพัฒนาตนเองควรกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ

2.1.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการออกแบบงานของตนเอง และอบรมสร้างความเข้าใจให้ครูได้รู้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของงาน อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูจะได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในงานนั้นๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในการได้วางแผน กำหนดเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนางานที่ตนเองได้ออกแบบและทำเต็มความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้างและคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนต้องจัดโครงการเตรียมความพร้อมของครูก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง พัฒนาความรู้และศักยภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และให้ครูมีโอกาสเรียนรู้เสริมสร้างทักษะของตนเองในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ

2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม คือ จัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ครูเกิดความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในด้านการทำงาน สามารถปรับตัวเข้าหากัน และเสริมแรงให้กำลังใจกันเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร แบน้อย ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูทุกคนได้ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จ สร้าง

บรรยากาศในการทำงานร่วมกันในเชิงบวกโดยให้ความสำคัญต่อครูทุกคน จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

## 2.2 สมรรถนะประจำสายงาน

2.2.1 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน คือ กระตุ้นและติดตามให้ครูดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ และจัดทำวิจัยอย่างเป็นระบบ อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูสามารถเข้าใจ สามารถวิเคราะห์งานในภาพรวม รวมทั้งสาเหตุของปัญหา นำมาจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการขบวนการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้ในดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เราะห์มาน (Rahman) ได้ศึกษาสมรรถนะวิชาชีพ สมรรถนะการสอน และการปฏิบัติงานของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาพบว่าเพื่อพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้ ควรให้ความรู้ การฝึกอบรม การเปิดเวที การจัดทำตำรา การศึกษาต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพจากผู้บริหาร การฝึกอบรมกลยุทธ์การสอน การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรของกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นระยะ อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบ และเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย มีการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ออกแบบการประเมินผลอย่างเหมาะสมและคอยปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮนนี่ มุฮะมัด และแอลฟรอกี (Henny, Muhammad and Alfroki) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู ได้แก่ การคัดเลือก การศึกษาและการฝึกอบรม การนิเทศการศึกษา การเรียนรู้งาน และการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยปลูกฝังความมุ่งมั่นและให้รางวัลตามสมควร เช่นเดียวกับ นิทัศน์ หามนตรี ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่ต้องมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง มีความเหมาะสม เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่หลักของครู ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีคุณภาพทั้งความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน ใช้เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ สร้างทักษะการบูรณาการซึ่งครอบคลุมงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การจัดแหล่งเรียนรู้ และการวิจัย

2.2.3 ในด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน อาจเป็นเพราะจะทำให้ครูได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง ชุมชน ได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สานิตา แคนโพธิ์ ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์) จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมครูด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้นั้น ควรส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาและคอยให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนและองค์กรอื่นๆ เพื่อจัดการเรียนรู้

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ผลักดันให้เข้าร่วมการชุมนุมทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานของตนเองและสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย
3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะกลุ่ม คอยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน
4. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ใช้กระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ
5. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาหลักสูตรและออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามตัวชี้วัดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและบุคคลที่มีความสนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. ควรศึกษาสมรรถนะของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1





รายการอ้างอิง





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อ



ที่ อว 8612.2/372

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)

ด้วย นายทิวัตต์ เทียนศิริ รหัสนักศึกษา 640620102 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ)” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังนอมศักดิ์)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455





แบบสอบถามของการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

2. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) จำนวน 24

คน

3. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกตามความจริง ขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยแบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

4. ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและช่วยให้การดำเนินงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นายทีวัฒน์ เทียนศิริ

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์



## แบบสอบถามของการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

## ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

## 3. วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท

## 4. ตำแหน่งปัจจุบัน

 ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครู

## 5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง สมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของครู.	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>						
<b>สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</b>						
1.	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2.	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
3.	กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน					
4.	ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้					
5.	ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6.	แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
7.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
8.	ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
<b>สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี</b>						
9.	ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ					
10.	ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า					
11.	ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ					
12.	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ					
13.	ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนและผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ					
14.	ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก					
15.	ให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก					



ข้อ	สมรรถนะของครู.	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง</b>						
16.	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
17.	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
18.	ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ					
19.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส					
20.	เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
21.	ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
22.	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา					
<b>สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม</b>						
23.	สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
24.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
25.	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน					
26.	ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
27.	มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล / กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์					
28.	แสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส					
29.	แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน					
30.	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะของครู.	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>						
31.	ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
32.	เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ					
33.	ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ					
34.	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					
35.	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
36.	ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
37.	รักษาสีที่ประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
38.	เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น					
39.	มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียนเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ					
40.	ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
<b>สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)</b>						
<b>สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>						
41.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียน					
42.	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้					
43.	ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ					
44.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน					
45.	ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ					

ข้อ	สมรรถนะของครู.	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
46.	ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้					
47.	ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
48.	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้					
49.	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
50.	สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
51.	วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					
52.	นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
<b>สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน</b>						
53.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม					
54.	จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน					
55.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
56.	สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยด้วยความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้					
57.	จัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย					
58.	ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล					
59.	นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล					

ข้อ	สมรรถนะของครู.	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
60.	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง					
61.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม					
62.	ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์					
<b>สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>						
63.	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้					
64.	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน					
65.	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย					
66.	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
67.	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
68.	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
69.	แก้ปัญหาและพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
70.	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
<b>สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>						
71.	สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
72.	วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ระบุสภาพปัจจุบัน					
73.	รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					

ข้อ	สมรรถนะของครู.	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
74.	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
75.	มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน					
76.	จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
77.	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
78.	มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน					
<b>สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู</b>						
79.	เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
80.	กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
81.	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ					
82.	มีทักษะการฟัง การพูดและการตั้งคำถามเปิด ใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
83.	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน					
84.	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม					
85.	กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ					

ข้อ	สมรรถนะของครู.	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
86.	ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้					
87.	สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ					
88.	ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา					
89.	กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้					
90.	ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง					
<b>สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>						
91.	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้					
92.	ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา					
93.	เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน					
94.	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
95.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน การแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้					
96.	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม					
97.	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะของครู.	ความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
98.	มีการเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้  
นายทิวต์ เทียนศิริ





ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์





ที่ อว 8612.2/428

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

8 กันยายน 2566

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย  
เรียน

ด้วย นายทิวัดต์ เทียนศิริ รหัสนักศึกษา 640620102 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้  
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)” ในการนี้  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิให้นักศึกษา  
สัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณขอแสดงความนับถือ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังนอมศักดิ์)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ง  
แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

### คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือว่าเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์และช่วยให้การดำเนินงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นายวิวัฒน์ เทียนศิริ  
 นักศึกษาปริญญาโท  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

### เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร)

ชื่อ ..... นามสกุล .....

ตำแหน่งปัจจุบัน .....

สถานที่ทำงาน .....

#### แนวทางการสัมภาษณ์

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสมรรถนะของครูและควรมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) ตามรายด้านต่อไปนี้อย่างไร

#### สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการพัฒนาตนเองอย่างไร
2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างไร
3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการทำงานเป็นทีมอย่างไร

#### สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

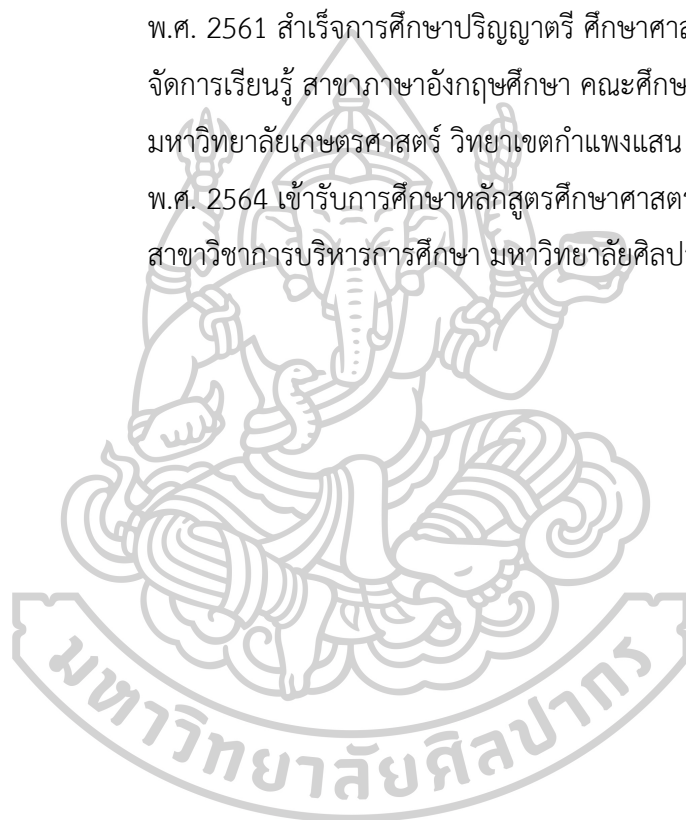
4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างไร
5. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้หรือไม่
6. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้หรือไม่

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายทิวต์ท์ เทียนศิริ

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาประถมศึกษา จากโรงเรียนอนุบาลนครปฐม  
จังหวัดนครปฐมพ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา จากโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย  
จังหวัดนครปฐมพ.ศ. 2561 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ. การ  
จัดการเรียนรู้ สาขาภาษาอังกฤษศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมพ.ศ. 2564 เข้ารับการศึกษาระดับศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ภาษาไทย

- กุลิสรา จิตรชญาวัฒน์. **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.
- \_\_\_\_\_. **การจัดการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565.
- ชนิษฐา ปานผา. “สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.” **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**, 2558.
- คณะกรรมการคุรุสภา. “รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562.” 30 มีนาคม 2563.
- ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้างและคณะ. “แนวทางพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม.” **วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี** 17, 2 (ตุลาคม-ธันวาคม 2563): 65.
- นิทัศน์ หามนตรี. “การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.” **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์** 10, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558): 177.
- เนตรนภา ผัดคำ. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย** 9, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2561): 66-67.
- บังอร แบน้อย. “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.” **วารสารสารสนเทศ** 20, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2564): 2.
- ประกอบและกาญจนา คุณารักษ์. **อนาคตภาพการศึกษาไทยยุค 4.0**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 116, ตอนที่ 74 ก (19 สิงหาคม 2542): 2.
- พรรณอร อุชฎาพ. **การศึกษาและวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2561.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่จัน. **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2551.

เพ็ญประกาย สุขสังข์. “สภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.” **งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 12 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** (9-10 กรกฎาคม 2563): 2820.

โรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ. “รายงานการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.” 31 ตุลาคม 2565.

\_\_\_\_\_. “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ระดับ การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2565.” 31 มีนาคม 2566.

วรรณญา สิงห์ทอง. “การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย ราชภัฏลำปาง** 6, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 118.

วรรณดี สุทธิธรรมากร. **การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้ที่มีความหมาย**. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์, 2564.

วิรัชฐา อัดโถปกรณ์. “การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2561.

วารุณี ผลเพิ่มพูล. “การศึกษาสมรรถนะของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.” **วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี** 2, 2 (กรกฎาคม- ธันวาคม 2556): 62.

วิทยา และคณะ. **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2566. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/>.

วิไลวรรณ กล้วย. “สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.” **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์** 7, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562): 109-110.

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2563.

सानิตา แดนโพธิ์. “สมรรถนะครูโรงเรียนวัดไผ่ล้อม (พุลประชาอุปถัมภ์).” **วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2562): 703.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, 2548.

\_\_\_\_\_. **คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบาย และตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้**. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, 2552).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2561.

\_\_\_\_\_. **กรอบสมรรถนะครูเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซี-ทีซีเอฟ)**. กรุงเทพฯ: บริษัท ออนป้า จำกัด, 2562.

\_\_\_\_\_. **เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สกศ., 2562

\_\_\_\_\_. **เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับครู)**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2562.

\_\_\_\_\_. **มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้**. สมุทรปราการ: บริษัท เอส.บี.เค. การพิมพ์ จำกัด, 2565.

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. **ความเป็นครู หลักการและปรัชญาการศึกษา**. ม.ป.ท: KRUIINTER.com, 2560.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564

สุธี บุรณะแพทย์. “สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**, 2557.

สุเมธ งามนก. “การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” **วารสารศึกษาศาสตร์** 25, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2557): 75.

สุภาพรรณ ณะยะธง. “การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา**, 2562.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. **Competency-based Training Road Map**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2555.



### ภาษาต่างประเทศ

- Best, John W. **Research in Education**. 4th ed. Englewood cliffs : Prentice Hall, Inc., 1983.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher, 1984.
- Department of Education – Teacher Education Council, Philippine. **Philippine Professional Standards for Teachers**. accessed June 10, 2023, available from [https://www.deped.gov.ph/wp-content/uploads/2017/08/DO\\_s2017\\_042-1.pdf](https://www.deped.gov.ph/wp-content/uploads/2017/08/DO_s2017_042-1.pdf).
- Henny Oktarina, Muhammad Kristiawan and Alfroki Martha. “Teacher Competency Development In The Digital Era.” **Jurnal Pendidikan Tambusai** 5, 2 (2021): 5149-5155.
- International Atomic Energy Agency. **The Competency Framework A guide for IAEA managers and staff**. accessed June 10, 2023, available from <https://www.iaea.org/sites/default/files/18/03/competency-framework.pdf>.
- Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill Book Company, 1961.
- Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. California: SAGE Publications, 2021.
- Mardia Hi. Rahman. “Professional Competence, Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers.” **Journal of Education and Practice** 5, 9 (2014): 75-79.
- Ministry of Education, Kingdom of Cambodia. **Continuous Professional Development Framework for Teachers and School Directors**. accessed June 10, 2023, available from [https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2022-09/2019\\_MoEYS- Cambodia\\_CPD-framework-for-teachers-school-directors\\_EN.pdf](https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2022-09/2019_MoEYS- Cambodia_CPD-framework-for-teachers-school-directors_EN.pdf)
- Ministry of Education, Negara Brunei Darussalam. **Handbook for Teacher Performance Appraisal (TPA)**. accessed June 10, 2023, available from [https://www.academia.edu/32954194/TPA\\_Handbook\\_English\\_version\\_Sep](https://www.academia.edu/32954194/TPA_Handbook_English_version_Sep).

- Ministry of Education, Singapore. **The SPED Teaching Profession: Journeys Of Excellence A development guide for Teachers.** accessed June 10, 2023, available from <https://www.moe.gov.sg/-/media/files/careers/the-journeys-package.pdf>
- Norfarahin Bt. Mohd Zamri and Mohd Isa B. Hamzah. "Teachers' Competency in Implementation of Classroom Assessment in Learning." **Creative Education** 10 (2019): 2939-2946.
- Ridwin Purba and others. "IMPROVING TEACHERS' COMPETENCE THROUGH THE IMPLEMENTATION OF THE 21ST CENTURY COMPETENCIES IN A POST-COVID-19 PANDEMIC." **Jurnal Masyarakat Mandiri** 6, 2 (April 2022): 1486-1496.
- Sudip Mandal. "The competencies of the Modern Teacher." **International Journal of Research in Engineering, Science and Management** 1, 10 (October 2018): 351.
- The government of the Republic of the Union of Myanmar, Ministry of Education. **Teacher Competency Standards Framework (TCSF)**. accessed June 10, 2023, available from <https://mmteacherplatform.net/en/elibrary/resource/teacher-competency-standards-framework-tcsf>
- Yohanmintin Johar Permana, Sri Wulansari Sri Mulyani and Irawati Sabban. "Management Development of Teachers' Professional Competence." **Advances in Social Science, Education and Humanities Research** 526 (February 2021): 65-70.

