



การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ
ในระดับประถมศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
ภัทรนรินทร์ บิชอบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ
ในระดับประถมศึกษา

วิทยานิพนธ์
ของ
ภัทรนรินทร์ บิชอบ

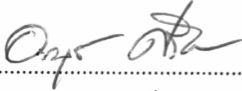
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา
สิงหาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางภัทรนรินทร์ บิชอบ
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
วัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

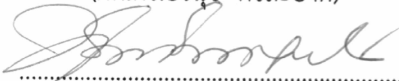
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(ผศ.ดร.อรนุช ศรีสะอาด)

ประธานกรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(ผศ.ดร.ทองศักดิ์ ภูสีอ่อน)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)



(อาจารย์ ดร.อมร มะลาศรี)

กรรมการ

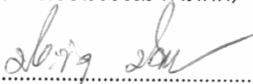
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)



(อาจารย์ ดร.รัชนิวรรณ ตั้งภักดี)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)



(ผศ.ดร.ปิยะธิดา ปัญญา)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



(ผศ.ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 14 เดือน ๕-๑ พ.ศ. 2559



ประกาศศุภณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ศรีสะอาด ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.รัชนีวรรณ ตั้งภักดี กรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.อมร มะลาศรี กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ให้คำชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ทุกขั้นตอนของการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมนึก ภัททิยธนี อาจารย์ ดร.พรวิมล นุ่มท้วม นางสาวทับทิม ทัพขวา นางสาวกฤติกา อนุแสน และนางสาวศิริยา โพธิ์วันนา ที่ได้กรุณา เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง ซึ่งเป็น ส่วนสำคัญที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาให้คำชี้แนะและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา วิทยานิพนธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครูอาจารย์โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รุ่น พ.24 และเพื่อนร่วมงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม) ทุกท่านที่ได้ให้ กำลังใจและมีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดาผู้ให้ชีวิต ให้การศึกษา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และอบรมสั่งสอน คอยช่วยเหลือ และชี้แนะแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน

ภัทรนรินทร์ บิชอบ



ชื่อเรื่อง	การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา
ผู้วิจัย	นางภัทรนรินทร์ บิชอบ
กรรมการควบคุม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน และอาจารย์ ดร.อมร มะลาศรี
ปริญญา	กศ.ม. สาขาวิชา การวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย ชี้แจงหรือแนะนำการศึกษาแก่ครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีครูต่างชาติปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงาน ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินสมรรถนะ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบก้อนหิมะ (Snowballing Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 32 คน 2) กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีครูต่างชาติปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงาน ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่ทำงานร่วมกับครูต่างชาติและครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา พบว่าประกอบด้วย 2 สมรรถนะหลัก 12 สมรรถนะย่อย 76 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) จำนวน 5 องค์ประกอบ 29 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ การบริการที่ดี การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) มี 7 สมรรถนะย่อย 47 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการและการพัฒนา



ผู้เรียน การบริหารจัดการห้องเรียน การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ภาษาและเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ และการสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวบ่งชี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โมเดลรวมตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 12 ด้านมีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.76 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.80 โดยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือการบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (SELF) มีค่าเท่ากับ 0.87 ส่วนสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ (ACHEIVE) มีค่าเท่ากับ 0.45 มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 70.86 ค่า $p = 0.051$ ที่องศาอิสระ (df) 53, GFI = 0.97, AGFI = 0.96, ECVI = 0.30, Model AIC = 120.86, NFI = 0.99, CFI = 1.00 RMR = 0.0076, SRMR = 0.022, RMSEA = 0.029 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง



TITLE The Development of Evaluation Indicators for Foreign Teachers Teaching English Subject in the Basic Education Schools of Thailand

AUTHOR Mrs. Phattharanarin Bishop

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Songsak Phusee-orn and Dr. Amorn Malasi

DEGREE M.Ed. **MAJOR** Educational Measurement

UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2016

ABSTRACT

The aims of this study were to 1) develop evaluation Indicators for foreign teachers teaching English subject in the basic education schools of Thailand 2) analysis the developed evaluation Indicators in conformational aspect. The sample consisted of groups divided by the stages of the research which are 1) 32 experts on competency evaluation, policy makers related to the Basic Education Schools, Thai teachers teaching English subject and foreign teachers teaching English subject obtained by using Snowballing sampling technique and 2) 400 of School board members, Thai teachers teaching English subject and foreign teachers teaching English subject obtained by using Multi-Stage Sampling technique. The instruments used in the study were a structured interviews form for the focus group discussion process and a questionnaire with 5-rating scale with reliability value of .98, the data was analyzed using mean, standard deviation and confirmatory factor analysis (CFA).

Major findings were summarized as follows :

1. The development of evaluation Indicators for foreign teachers teaching English subject in the basic education schools of Thailand included with 2 main factors 76 indicators which are :

1.1 Personal Competency contains 5 factors with 29 indicators which are Motivation and Leadership, Service mind, Self-Management and Development, Teamwork, Teacher's Ethics and Integrity. All competencies have a positive coefficient of determination value at the level of significance of 0.1.



1.2 Functional Competency contains 7 factors with 47 indicators which are Curriculum and Learning Management, Student Management and Development, Classroom Management, Learning Assessment, Language and Technology, Cultivating Knowledge and Building relationship and trust. All competencies have a positive coefficient of determination value at the level of significance of 0.1.

2. The Second Order Confirmatory Factor Analysis result of evaluation Indicators for Foreign Teachers Teaching English Subject in the Basic Education Schools of Thailand model was fit with the empirical data. The chi-square index level of homogeneous between the model and the practical data was 70.86, $p = 0.051$, at degree free 35, GFI 0.9, AGFI +0.96, SRMR = 0.022, RMSEA = 0.029, ECVI = 0.30, Model AIC = 120.86, NFI = 0.99, CFI = 1.00, RMR = 0.0076.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 5
	สมมติฐานของการวิจัย 5
	ความสำคัญของการวิจัย 5
	ขอบเขตของการวิจัย 5
	นิยามศัพท์เฉพาะ 6
	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
	สมรรถนะ 8
	แนวคิดเกี่ยวกับครูต่างชาติ 19
	สมรรถนะครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา 22
	การพัฒนาตัวบ่งชี้ 64
	การสนทนากลุ่ม 80
	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 82
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 88
	งานวิจัยในประเทศ 88
	งานวิจัยต่างประเทศ 93
3	วิธีดำเนินการวิจัย 103
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 103
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 108
	การสร้างเครื่องมือ 108
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 111
	การวิเคราะห์ข้อมูล 112
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย 114



บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	118
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	118
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	154
ความมุ่งหมายของการวิจัย	154
สรุปผล	154
อภิปรายผล	156
ข้อเสนอแนะ	164
บรรณานุกรม	166
ภาคผนวก	173
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ	174
ภาคผนวก ข สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้การประเมิน สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	182
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	188
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	200
ภาคผนวก จ แบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษ	213
ประวัติย่อของผู้วิจัย	223



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	27
2 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	30
3 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี	31
4 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง	31
5 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม	32
6 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	33
7 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ...	35
8 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน	37
9 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน	39
10 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาผู้เรียน	40
11 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู	41
12 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์	42
13 สมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน : สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)	43
14 สมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน : สมรรถนะส่วนบุคคล (Job Competency)	44
15 สมรรถนะครูของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์	52
16 กรอบสมรรถนะการสอนของ British Council	55
17 กรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาครู ของ The national Institute of Education (NIE), Nanyang Technological University	57
18 สรุปความสัมพันธ์ของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้สอนระดับประถมศึกษา	63
19 ร่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติ (Core Competency)	96
20 ร่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติ (Functional Competency)	98
21 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	107
22 จำนวนและร้อยละแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (N=400)	120



23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้	
การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา :	
สมรรถนะส่วนบุคคล	122
24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้	
การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา :	
สมรรถนะตามสายงาน	125
25 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 1 การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง	131
26 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น	133
27 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 3 ความสามารถในการปรับตัว	134
28 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	135
29 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ	137
30 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ..	138
31 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการห้องเรียน	140
32 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน	141
33 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	143
34 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 5 ภาษาและเทคโนโลยี	144
35 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 6 การถ่ายทอดความรู้	146
36 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 7 การสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ	147
37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล	149
38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสการวัดด้านสมรรถนะตามสายงาน	150
39 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติ	
ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	152
40 การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ	175
41 สัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะ	
ครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	183



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)	10
2 ความแตกต่างของความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและสมรรถนะ	11
3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	13
4 องค์ประกอบของสมรรถนะ	15
5 ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา	109
6 โมเดลสมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง	132
7 โมเดลสมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	134
8 โมเดลสมรรถนะความสามารถในการปรับตัว	135
9 โมเดลสมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	136
10 โมเดลสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ	138
11 โมเดลสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	139
12 โมเดลสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียน	141
13 โมเดลสมรรถนะการบริหารจัดการและพัฒนาผู้เรียน	142
14 โมเดลสมรรถนะการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	144
15 โมเดลสมรรถนะภาษาและเทคโนโลยี	145
16 โมเดลสมรรถนะการถ่ายทอดความรู้	147
18 โมเดลสมรรถนะการสร้างสัมพันธ์ภาพและความมั่นใจ	148
19 โมเดลสมรรถนะตามสายงาน	151
20 โมเดลตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา	153



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมโลกในปัจจุบันนี้เป็นสังคมที่เต็มไปด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้า ความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้คนจากทั่วโลกจึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคมหรือเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นภาษาอังกฤษจึงก้าวเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในด้านการเป็นสื่อกลางของการติดต่อสื่อสารของประชาชนทั่วโลก นอกจากนั้นภาษาอังกฤษยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษาหาข้อมูล การถ่ายทอดความรู้และวิทยาการต่าง ๆ อีกทั้งในศตวรรษที่ 20 ที่ผ่านมามีได้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกขึ้นอย่างหลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น การรวมกลุ่มเพื่อร่วมนโยบายของประเทศต่าง ๆ ซึ่งหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและมีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงนั่นก็คือ การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกสมาคมเศรษฐกิจแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN ECONOMIC COMMUNITY) หรือ AEC นั่นเอง ประกอบกับประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นในขณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างสูง และมีการแพร่กระจายของข้อมูล ข่าวสารอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นนี้ย่อมกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนระดับพื้นฐานตามไปด้วย เนื่องจากความต้องการที่จะผลิตประชากรที่ตรงตามเป้าประสงค์และทิศทางในการพัฒนาประเทศต่อไป (พศิน แดงจวง. 2554 : 113)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2552-2559 ซึ่งเป็นแผนระยะยาวภายใต้บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งเน้นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยยึดหลักทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีวัตถุประสงค์และแนวนโยบาย คือ พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันและร่วมมือกับนานาประเทศ ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งเสริมความร่วมมือ



ระหว่างประเทศด้านการศึกษา พัฒนาความเป็นสากลของการศึกษาเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกันสามารถอยู่ร่วมกันกับพลโลกอย่างสันติสุข มีการพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 : 8-9) ดังนั้นการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาประชากรที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศในด้านความรู้ ความสามารถ ค่านิยมและคุณภาพของบุคคลที่สังคมมุ่งหวัง เพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ (ภัทรพร ประสงค์สุข. 2547 : 1) ซึ่งบุคคลที่มีบทบาทในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานมากที่สุดนั้นก็คือ “ครู” ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตกระบวนการพัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาครู คุณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้าใจ และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง” ในขณะเดียวกันการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ชูชัย สมितिไกร. 2552 : 1)

ดังนั้นการพัฒนาครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษจึงเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนแผนการพัฒนาศึกษาฉบับนี้ เนื่องจากครูผู้สอนไม่ได้มีหน้าที่เพียงแค่สอนเพื่อให้นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงการสอนให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ภาษาเป็นเครื่องมือเพื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้ตามความต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย แต่ปัญหาที่พบจากการจัดกระบวนการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษของไทยในปัจจุบัน คือ ครูยังไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับผู้เรียนได้ในระดับที่จะเป็นแบบอย่างอันดีแก่ผู้เรียนได้และมีปัญหาด้านความรู้พื้นฐานทางภาษาอังกฤษโดยเฉพาะกรณีจบวิชาเอกอื่นแต่ต้องมารับผิดชอบสอนวิชาภาษาอังกฤษ (ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์. 2548 : 38) จากปัญหาดังกล่าวนี้ทำให้กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึงแก่นักเรียนในโรงเรียนต่าง ๆ ให้ได้รับการสอนจากครูผู้สอนภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ที่เป็นเจ้าของภาษาโดยตรง เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างเต็มรูปแบบและได้ผลรวดเร็ว โดยดำเนินการจัดหาครูชาวต่างชาติมาเป็นครูสอนภาษาอังกฤษเพื่อให้คุณภาพการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษดีขึ้นรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปีพุทธศักราช 2558 ทั้งนี้จากข้อมูลทางสถิติของกระทรวงศึกษาธิการพบว่าครูต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในประเทศไทยในปีพุทธศักราช 2555 มีจำนวนประมาณ 1,965 คน และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆอันจะเห็นได้จากการขยายตัว



เชิงปริมาณของการศึกษาหลักสูตรสองภาษาในรอบปีที่ผ่านมา

การศึกษาในระดับประถมศึกษาของประเทศไทยเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและสำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น รัฐได้กำหนดไว้ว่าเป็นการศึกษาภาคบังคับและเป็นภาระผูกพันของรัฐที่จะต้องดำเนินการให้ประชากรในวัยเรียนได้มีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ การที่จะพัฒนาการศึกษาโดยส่วนรวมให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นลำดับแรก อันจะส่งผลไปยังการศึกษาระดับอื่น ๆ หรือการดำรงชีวิตของมนุษย์ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพด้วย ดังนั้นครูในระดับประถมศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะให้ความรู้และพัฒนาการให้เด็กมีความรู้ความสามารถอย่างมีมิติครบทุกส่วน สรุปรจากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีในด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครูประกอบกับร่างแผนปฏิบัติการการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ คือ การ ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. 2557 : 1) แต่จากประสบการณ์การทำงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบประเด็นปัญหา คือ การจ้างครูต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่สอนภาษาอังกฤษนั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากครูชาวต่างชาติขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็นในการร่วมงานกับองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาของประเทศไทย เช่น ขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ (Teaching English as a Foreign Language) ขาดบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครูในสังคมและวัฒนธรรมไทย เป็นต้น อีกปัญหาหนึ่งที่พบคือปัญหาในการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติ ซึ่งพบว่าหน่วยงานต้นสังกัดของครูต่างชาติขาดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ความไม่ชัดเจนของตัวบ่งชี้สมรรถนะที่จะใช้ประกอบการประเมินสมรรถนะ อีกทั้งยังเกิดความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับวิธีการและหลักการประเมินสมรรถนะด้านการสอนของครูต่างชาติอีกด้วย อีกทั้งในปัจจุบันยังไม่มีเกณฑ์หรือแนวทางการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาที่เป็นรูปธรรม ทำให้การประเมินสมรรถนะของครูต่างชาติมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ ตัดค่า หากคุณภาพของความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูต่างชาติที่แสดงออกทางพฤติกรรม และยังสามารถนำผลการปฏิบัติงานที่ได้เพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายขององค์กรต่อไป ดังจะเห็นได้จากผลงานวิจัยของ Lucy Steiner ที่ศึกษาเรื่องการใช้การประเมินในเชิงสมรรถนะของตำแหน่งเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในประเทศสิงคโปร์ (Lucy Steiner. 2010 : 1-3) ที่พบว่าการใช้การประเมินเชิงสมรรถนะของตำแหน่งงานและการเลือกใช้ตัวบ่งชี้ที่ถูกต้อง



และเหมาะสม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุดจะส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเนื่องจากสามารถใช้ผลการประเมินสมรรถนะประกอบการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความมุ่งหวังขององค์กร อีกทั้งยังส่งผลในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2543 : 96 - 97) ได้กล่าวถึงการกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่าไว้ว่า สามารถทำได้ 3 วิธี คือ การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินค่าโดยใช้วัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นวิธีที่ประยุกต์ใช้แนวคิดของไทเลอร์ โดยจะพิจารณาว่าสิ่งที่ถูกประเมินบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่าโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นการให้มติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรื่องนั้นๆ วิธีนี้เป็นวิธีที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง และการกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่าโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งวิธีการนี้สามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ และในหลายขั้นตอน เช่น การให้แนวทาง ข้อคิดเห็นในการพัฒนาเกณฑ์ การกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาความเหมาะสมความเที่ยงตรงของเกณฑ์ การนำไปทดลองใช้และปรับปรุง ซึ่งอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องที่จะประเมิน และในด้านการวัดและประเมินผล ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอน ซึ่งอาจใช้คณะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดียว หรือหลายกลุ่มก็ได้ อีกทั้งยังสามารถใช้วิธีประชุมผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือใช้วิธีส่งแบบสอบถามหรือเกณฑ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตอบให้ความเห็น และการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม ก็จัดได้ว่าเป็นการใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิวิธีหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติโดยใช้เทคนิคการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนาตัวบ่งชี้และประยุกต์ใช้วิธีวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเส้นหรือแบบจำลองลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) ในการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าตัวบ่งชี้ที่สร้างและพัฒนาขึ้นซึ่งผ่านการพัฒนาอย่างถูกต้องตามหลักวิชาและได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษามีความเที่ยงตรง มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในกระบวนการตรวจวัดและประเมินตัวบ่งชี้ดังกล่าว จะเป็นแนวทางสำหรับนักการศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ต้องการตรวจสอบตัวบ่งชี้งานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรืองานวิชาการระดับอื่นได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะครูชาวต่างชาติต่อไป



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมในการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาในประเทศไทย
2. ทำให้ได้ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่มีคุณภาพและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ สามารถใช้ข้อสนเทศมาใช้ประกอบการวางแผนการประเมินสมรรถนะครูที่ทำการสอนวิชาภาษาอังกฤษหรือใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนา ปรับปรุงและประเมินประสิทธิภาพระบบการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษานี้เป็นการพัฒนาขึ้นภายใต้บริบทของโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีครูต่างชาติเข้ามาปฏิบัติหน้าที่สอนในรายวิชาภาษาอังกฤษ
2. การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในที่นี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)



3. ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีครูต่างชาติปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงาน ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและครูต่างชาติที่สอนในระดับประถมศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและการประเมินผล

4. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

4.1 กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้

กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ครูต่างชาติในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย ชี้แจงหรือแนะนำการศึกษาแก่ครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีครูต่างชาติปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงานจำนวน 7 คน ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 22 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินสมรรถนะจำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบก้อนหิมะ (Snowballing Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 32 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ที่ได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีครูต่างชาติปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงาน ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่ทำงานร่วมกับครูต่างชาติและครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมด ที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล และก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด (Superior Performance) ที่องค์การต้องการ โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self – Concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

2. ครูต่างชาติ หมายถึง ครูผู้สอนที่มีสัญชาติอื่นนอกเหนือจากสัญชาติไทยที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในประเทศไทย

3. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งบอกชี้อย่างกว้าง ๆ ถึงสถานะหรือสภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ ซึ่งค่าที่คำนวณได้นั้นจะต้องแปลผลในลักษณะภาพรวม ๆ หรือเป็นภาพสะท้อนของการกระจายการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษา



4. ผู้ใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาแม่ หมายถึง บุคคลที่พูดภาษาอังกฤษตั้งแต่กำเนิดและใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในการสื่อสารของตัวเองกับบุคคลในพื้นที่หรือประเทศเดียวกัน ซึ่งประเทศที่นับว่าเป็นผู้ใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาแม่มีอยู่ 5 ประเทศ คือ ประเทศสหราชอาณาจักร ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลียและประเทศนิวซีแลนด์

5. ผู้ใช้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สอง หมายถึง บุคคลที่เรียนรู้และสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้แต่ไม่ใช่เจ้าของภาษา หรือบุคคลที่มีภาษาถิ่นของตนเองแต่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ เช่น ประเทศประเทศฟิลิปปินส์และประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์จากกรอบสมรรถนะของกระทรวงศึกษาธิการ (2554) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) งานวิจัยของทัศนรงค์ จารุเมธิชน (2556) Department of Education and Training: Competency Framework FOR TEACHERS (2009) Lucy Steiner : Using Competency-Based Evaluation to Drive Teacher Excellence Lessons From Singapore (2010) British Council (2009) The national Institute of Education (NIE) (2009) แล้วสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ สมรรถนะการบริการที่ดี สมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย 7 สมรรถนะย่อย ดังนี้ สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียน สมรรถนะภาษาและเทคโนโลยี สมรรถนะการวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ สมรรถนะการถ่ายทอดความรู้ และสมรรถนะการสร้างสัมพันธ์ภาพและความมั่นใจ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สมรรถนะ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับครูต่างชาติ
3. สมรรถนะครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา
4. การพัฒนาตัวบ่งชี้
5. การสนทนากลุ่ม
6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมรรถนะ

1. หลักการและแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ หรือ Competency เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการนำเสนอบทความทางวิชาการของแม็คเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกถึงคุณลักษณะที่ดี หรือ Excellent Performer ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้และความสามารถ โดยแม็คเคลแลนด์ระบุว่า การวัดความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา การคิด การใช้เหตุผล การคำนวณ การเชื่อมโยง หรือการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถในการทำงาน แต่ควรใช้บุคคลที่มีความสามารถมากกว่าบุคคลที่มีคะแนนทดสอบสูง ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 แม็คเคลแลนด์ได้พัฒนาเครื่องมือในการคัดเลือกบุคคลชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคตได้ดีกว่าแบบทดสอบแบบเก่า ซึ่งวิธีการประเมินนี้ถูกเรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อมีลักษณะเฉพาะคือใช้ในการค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดีแล้วนำมาเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่าสมรรถนะ (จิรประภา อัครบวร. 2549 : 58)



ต่อมาในปี ค.ศ. 1973 แม็คเคิลแลนด์ได้เขียนรายงานเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะไว้ในบทความที่มีชื่อว่า Testing for Competence Rather Than Intelligence ซึ่งอธิบายหลักการที่ว่า ความฉลาดทางเชาวน์ปัญญานั้นประกอบไปด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลการทำงานโดยรวม ในทางกลับกัน สมรรถนะของบุคคลกลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายหรือทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำจึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีเป็นคนที่มีสมรรถนะที่ดี (Stone and Bieber. 1997 : Web Site) แนวคิดเรื่องสมรรถนะของแม็คเคิลแลนด์นี้เองที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะหรือความสามารถส่วนตัวของบุคคลที่ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา ซึ่งนักวิชาการทั่วไปในขณะนั้นให้ความสนใจเป็นอย่างมาก

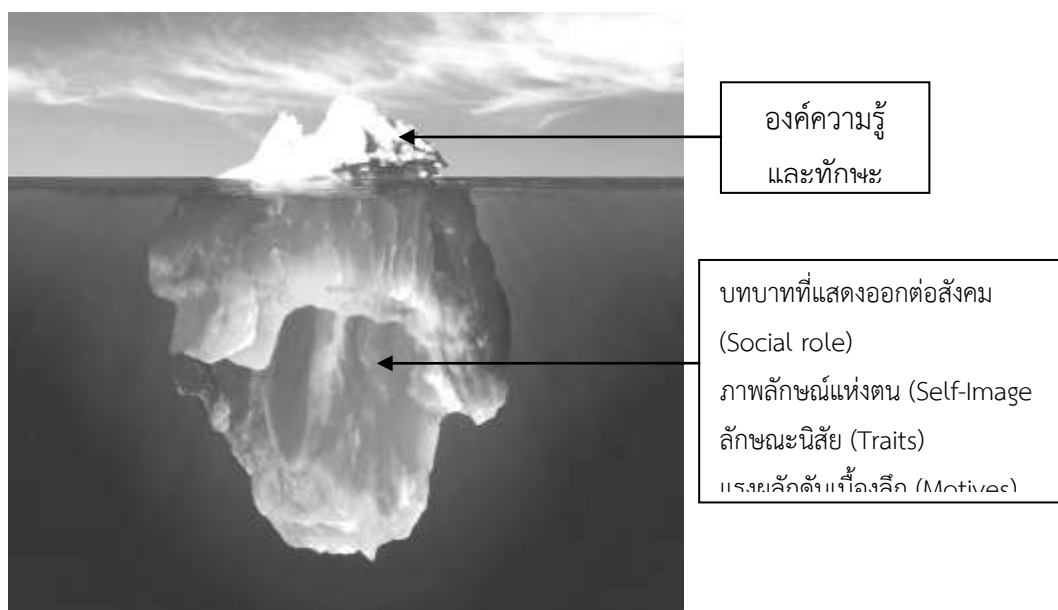
ต่อมาในปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ผู้เขียนหนังสือเรื่อง The Competent Manager : A Model of Effective Performance เริ่มใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรก และในปี ค.ศ.1994 Hamel และ Prahalad ได้เขียนหนังสือเรื่อง Competing for The Future ซึ่งนำเสนอสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะหลัก หรือ Core Competencies อันหมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร โดยระบุว่าสมรรถนะหลักเป็นความสามารถที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ และเป็นสิ่งที่องค์กรคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ต่อมาฝ่ายบริหารงานบุคคลในหน่วยงานราชการต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการนำแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักนี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรโดยได้มีการกำหนดพื้นฐาน ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมสำหรับแต่ละตำแหน่งงานเพื่อจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากนั้นแนวความคิดเรื่องสมรรถนะก็ได้ขยายอิทธิพลมายังภาคธุรกิจเอกชนของประเทศสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น เนื่องจากการนำสมรรถนะหลักมาใช้ในการบริหารงานบุคคลนั้นสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจและองค์กรได้อย่างชัดเจน

สำหรับในประเทศไทยนั้นได้มีการเริ่มนำแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเห็นได้ชัดจนทำให้เกิดการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยหน่วยงานราชการหน่วยงานแรกที่ทดลองใช้ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้นำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ในระยะแรกได้ทดลองใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive System - SES) ใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐโดยยึดหลักสมรรถนะ และกำหนดสมรรถนะต้นแบบของข้าราชการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและประสิทธิผลของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการ



ข้าราชการพลเรือน. 2548 : 5)

เนื่องจากสมรรถะนั้นเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ จึงทำให้เกิดความสับสนว่า สมรรถนะแตกต่างจากความรู้ ทักษะ ทศนคติและแรงจูงใจอย่างไร ความรู้หรือทักษะที่แต่ละบุคคลมีอยู่นั้นถือเป็นสมรรถนะหรือไม่ ดังนั้นสเปนเซอร์ (Spencer และ Spencer. 1993 : 9) จึงได้อธิบายเชิงเปรียบเทียบคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังนี้



ที่มา : ชูชัย สมิทธิไกร (2552 : 29)

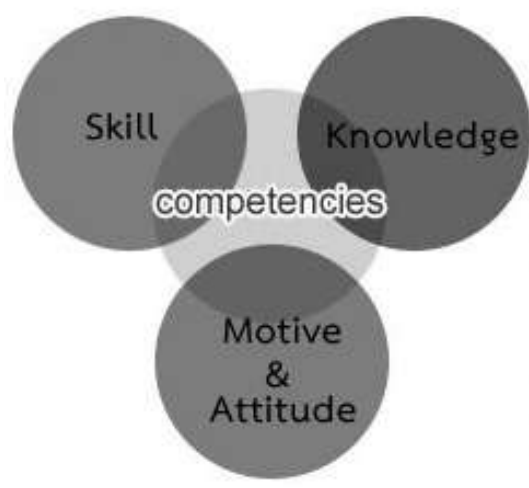
ภาพประกอบ 1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

จากภาพประกอบ 1 จะสามารถเห็นว่าคุณลักษณะของแต่ละบุคคลนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่สามารถมองเห็นหรือสังเกตได้ คือ ความรู้และทักษะซึ่งสามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดทักษะ และ 2) ส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลรวมไปถึงแรงจูงใจซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland ที่ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ และสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น มีผลการทำงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป สมรรถนะในกลุ่มนี้ มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อช่วยให้เกิด



ผลสำเร็จที่ดีเลิศในการทำงาน

สถาบัน Schoonover Associates (2003) ได้ทำการศึกษาและอธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า สมรรถะนั้นเป็นบทสรุปของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) ดังนั้นความรู้พื้นฐานเพียงอย่างเดียวไม่สามารถถือว่าเป็นสมรรถนะได้ เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้นจะนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จจึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ และสมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติของบุคคล แต่เป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมายของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ David C. McClelland ที่ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของสมรรถนะไว้ตามภาพต่อไปนี้



ที่มา : McClelland (1993)

ภาพประกอบ 2 ความแตกต่างของความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและสมรรถนะ

จากภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายความแตกต่างของความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและสมรรถนะดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติจนเป็นประจําจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียเส้นประสาทหรือเจ็บ
2. ความรู้ของบุคคล (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น
3. ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน (Self-Concept) หมายถึง สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-Confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่า



ตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและ ไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motives) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานสำเร็จ ตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

จากข้อความทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จำเป็นจะต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตัวเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมประกอบด้วย จึงจะทำให้บุคคลนั้นกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

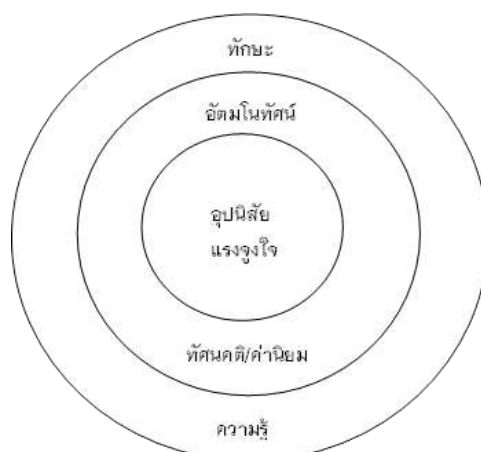
2. ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า Competency มีคำในภาษาไทยอยู่หลายคำที่ใช้แทน เช่น สมรรถนะ ความสามารถ และสมรรถภาพ คำว่า สมรรถนะ (สะมัดณะ) มีนักวิชาการหลายท่านนิยามความหมายของสมรรถนะแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Boyatzis (1982 : 58-59) ศาสตราจารย์ด้านการวิจัยประสิทธิภาพของการจัดการประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เขียนหนังสือชื่อ The competent Manager : A Model for Effective Performance ได้ให้ความหมายคำว่าสมรรถนะ ว่าหมายถึง สิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลหรือคุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลสามารถมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้

Spencer และ Spencer (1993 : 9 - 11) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง Competency at Work ได้ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในการทำงานหรือสถานการณ์ใด ๆ แต่การที่คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลนั้นจะสามารถใช้เป็นสมรรถนะได้ก็ต่อเมื่อคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านั้นมีคุณค่าหรือมีความหมายต่อการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ Spencer และ Spencer ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (criterion-reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงกว่ามาตรฐาน (superior performance) ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้





ที่มา : ประยุกต์จาก Spencer และ Spencer (1993 : 11)

ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

จากภาพประกอบ 3 สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

1. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลคิดและต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคลรวมไปถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่ประเินในขณะนั้น ๆ และเป็นสิ่งที่สามารถอธิบายถึงบุคคลผู้นั้นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจได้ ความมีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
3. ทัศนคติ ค่านิยมและแนวคิดของตนเอง (Self - Concept) เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) ซึ่งจะกลายเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ได้
4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ขอบเขตหรือข้อมูลของเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่ เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น
5. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในด้านกายภาพ ความสามารถในการใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการและความตระหนักรู้ถึงความซับซ้อนของข้อมูลอีกด้วย



McClelland (1973 : 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นสร้างผล การปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่นความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษความรู้ด้านการบริหารการศึกษา
3. ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Concept)
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคน ที่ น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่ เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547 : 27) อธิบายความหมายของคำว่าสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้นๆต้องการ คำว่า Competency นี้ไม่ได้ หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อ ทศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของตนเองด้วย

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546 : 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับ ของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทศนคติ พฤติกรรม ความรู้และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บุคลากรทุกคนควรมี ความสามารถพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่นอกเหนือจาก ความสามารถในหน้าที่อีกด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ศักยภาพ ระดับความสามารถทาง อารมณ์ (E.Q) และระดับความสามารถทางสติปัญญา (I.Q)

วิทยา จันทรศิริ (2551 : 14) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคคลอันเกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในตำแหน่งงานนั้น ๆ

ชูชัย สมิทธิไกร (2552 : 27) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้สามารถวัดได้และมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ มีประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลได้

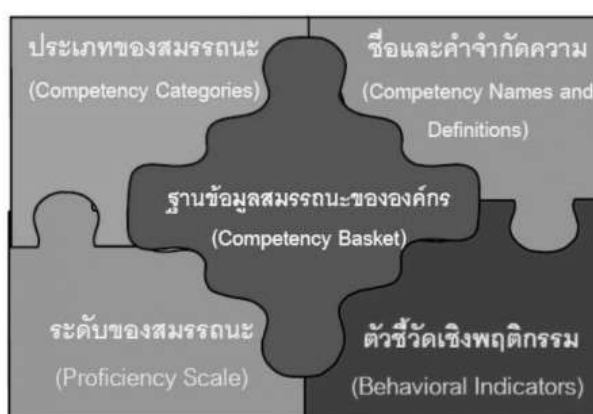


สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 5) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า สมรรถนะ ว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่นในองค์กรได้

จากความแตกต่างของสมรรถนะกับความรู้ ทักษะ แรงจูงใจและทัศนคติ และความหมายของคำว่า สมรรถนะ ที่กล่าวมาผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมด ที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล และก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด (Superior Performance) ที่องค์กรต้องการ โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self – Concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

ชูชัย สมितिไกร (2552 : 32-33) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะโดยแยกเป็น 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 4



ที่มา : ชูชัย สมितिไกร (2552 : 32-33)

ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากภาพประกอบ 4 สามารถอธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะได้ ดังนี้

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้งเพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการพิจารณาเพื่อให้อุปสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายดังกล่าว
2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วยสมรรถนะ
- 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท



3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะในแต่ละด้านนั้นมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันและมีคำนิยามหรือความหมายของสมรรถนะที่ชัดเจน เพื่อใช้สื่อความหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนให้ความเข้าใจที่ตรงกัน ไม่ผิดเพี้ยน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่ยืนยันว่าบุคลากรแต่ละคนนั้นมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการขององค์กรหรือไม่

4. ประเภทของสมรรถนะ

การแบ่งประเภทสมรรถนะนั้นเป็นการนำกลุ่มสมรรถนะบุคคลมาจัดเป็นประเภทให้สอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละองค์กร จากการศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของสมรรถนะ พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ใช้สมรรถนะบุคคลเป็นหลักในการแบ่งประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547 : 10-11) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. เป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะในงาน (Job Competency) เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนด เช่น ความสามารถในการวิจัยในตำแหน่งงานทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ซึ่งมักเรียกว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548 : 13) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานหรือคุณสมบัติร่วมของทุกคนในองค์กรที่จะต้องมี ซึ่งแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน

2. สมรรถนะที่ไม่ใช่ สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 3 กลุ่มย่อย ได้แก่

- 1.1 สมรรถนะบุคคล ได้แก่ Personal/Individual Competency

- 1.2 สมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ Functional/Job/Professional/Technical Competency

- 1.3 สมรรถนะที่ใช้สำหรับงานของผู้ที่ทำหน้าที่ในสายงานบริหาร ได้แก่



Leadership / Managerial Competency

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ (2548 : 14) จัดกลุ่มสมรรถนะออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ Core Competency ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กร และ Job Competency ที่เป็นสมรรถนะในงานของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Prahalad และ Hamel (1994) ที่แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ Core Competency ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กร และ Core Competency ที่เป็นสมรรถนะหลักของบุคคล

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548 : 28-30) ได้รวบรวมรายการสมรรถนะต่าง ๆ ของบุคคลเป็นพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge)

2. ด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วยทักษะ 2 ด้าน

- 2.1 ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน (Management Skill) หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ

- 2.2 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจและความต้องการส่วนบุคคล การนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรจึงขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างองค์กร และลักษณะงานเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 26) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภทไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะองค์กร (Organization Core Competency) เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์กร เกิดจากการรวม ความสามารถบุคคล และความสามารถขององค์กรผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งหมดขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสนในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ชื่อสมรรถนะองค์กรที่กำหนดขึ้น เป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ ผลลัพธ์ (ผลผลิต + บริการ) ขององค์กร

2. สมรรถนะหลักของบุคคล (Personal Core Competency) หมายถึง สมรรถนะหรือขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของบุคลากรทุกคนในองค์กรเดียวกันต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร นอกจากสมรรถนะหลักที่ทุกคนต้องมีเหมือนกันแล้ว บุคลากรทุกคนยังต้องมีสมรรถนะในงานหรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ สมรรถนะหลักของบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ



2.1 สมรรถนะร่วมกลุ่มงาน (Common Functional Competency)

เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถร่วมของบุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้อง มี เช่น กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานธุรการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จะต้องมียุทธลักษณะที่เหมือนกันในด้านความรู้พื้นฐานด้านงานธุรการและสารบรรณ เป็นต้น

2.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (Specific Functional Competency)

เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น

จากการแบ่งสมรรถนะออกเป็นประเภทต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะบุคคล (Personal Competency) และสมรรถนะองค์การ (Organization Competency) ซึ่งสมรรถนะบุคคลจำแนกเป็นกลุ่มย่อยออกไปตามลักษณะงานและความต้องการขององค์การ

5. ประโยชน์ของสมรรถนะ

ประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะหลักหรือที่เรียกว่า Core Competency นั้นจะช่วยให้การสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร และสมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่าง ๆ บรรลุไปได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

5.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้มีการออกแบบวัฒนธรรมขององค์กรโดยรวมไว้ บุคลากรขององค์กรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองนี้อาจจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อองค์กรได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นกรอบของการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้อีกด้วย

5.3 เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

5.3.1 การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการใช้คัดเลือกบุคลากร เนื่องจากช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากยิ่งขึ้น ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการทดลองงานและการฝึกฝนพนักงานใหม่ และช่วยป้องกันข้อผิดพลาดในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอีกด้วย

5.3.2 การพัฒนาและการฝึกอบรม (Training and Development) สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและการฝึกอบรม คือ สามารถนำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการ



พัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map) โดยสามารถศึกษาวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานกับความสามารถจริงของบุคคล (Training Gap) เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ต่อไป

5.3.3 การวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

5.3.4 การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง (Promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง คือ ใช้พิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นโดยพิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (Technical Competencies) และความสามารถทั่วไป (General Competencies) เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิดและยังช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนขั้นอีกด้วย

5.3.5 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ คือ ทำให้สามารถวิเคราะห์ความสำคัญของสมรรถนะที่จำเป็นและมีผลต่อการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ได้

5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.4.1 ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

5.4.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

5.5 การบริหารผลตอบแทน (Compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

5.5.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช้กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

5.5.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้นไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ผ่านมาที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับครูต่างชาติ

1. เกณฑ์คุณสมบัติทั่วไปของครูชาวต่างชาติ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติการจัดจ้างครูชาวต่างชาติที่สอนภาษาต่างประเทศไว้ ดังนี้



กรณีที่ 1 จ้างเป็นครูผู้สอน ต้องมีใบอนุญาตครูชาวต่างประเทศขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือทำเรื่องขออนุญาตปฏิบัติการสอนโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยให้ใช้หลักเกณฑ์ของคุรุสภา

กรณีที่ 2 จ้างเป็นวิทยากรพิเศษภาษาอังกฤษ กำหนดคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้มีหลักฐานประจำตัวที่สามารถตรวจสอบได้ เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัว
2. เป็นเจ้าของภาษา (จาก 5 ประเทศได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์)
3. ในกรณีที่เป็นชาวต่างประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษมาไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือมีผลสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ หรือมีหลักฐานแสดงความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษ จากสถาบันที่เชื่อถือได้
4. สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
5. เป็นผู้ที่มีความประพฤติเหมาะสม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา หรือบุคคลที่น่าเชื่อถือรับรอง
6. สามารถเป็นวิทยากรในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนได้ตามที่โรงเรียนกำหนด

กรณีที่ 3 จ้างเป็นวิทยากรภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ให้กำหนดคุณสมบัติตามแนวนในข้อ 2 แนวดำเนินการจ้าง

1. กรณีจ้างเป็นครูผู้สอนให้ใช้หลักเกณฑ์ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด
2. กรณีจ้างเป็นวิทยากรพิเศษให้ใช้หลักเกณฑ์การจ้างเหมาบริการเป็นรายชั่วโมง หรือเหมาจ่ายรายเดือนตามเงื่อนไขที่สถานศึกษาผู้จ้างกำหนด โดยยึดหลักเกณฑ์การจ้างเหมาบริการของกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ งบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดสรรให้เป็นงบดำเนินงานซึ่งสถานศึกษาสามารถใช้ในการจ้าง หรือจ่ายเป็นค่าตอบแทนวิทยากรได้ตามหลักเกณฑ์ โดยไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด และสถานศึกษาจัดงบประมาณสมทบเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

2. คุณสมบัติทั่วไปของครูสอนภาษาอังกฤษที่ดี

ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาภาษาอังกฤษนั้น ครูผู้สอนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะการสอนและจิตวิทยาทางการสอน จากความหมายของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของคำว่า ครู ว่าหมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน และครูที่พึงประสงค์ในมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ มีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับมาตรฐานวิชาการ (สำนักงาน



คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับ สำเนียง ประนัณศรี (2549 : 16) ที่ได้กล่าวว่า การสอนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศนั้นสิ่งที่จะควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษคือ คุณสมบัติของครูที่สอนภาษาต่างประเทศว่าควรจะมีคุณลักษณะอย่างไรบ้างจึงจะเหมาะสม การสอนในด้านภาษานั้นไม่ใช่ว่าใครก็ตามที่มีความรู้ด้านภาษาอังกฤษจะสามารถสอนได้ การกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเป็นการทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ไปในแบบที่ผิด ๆ ยากต่อการแก้ไขในภายภาคหน้า การสอนภาษาอังกฤษที่ได้ผลดีนั้นจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอยู่เสมอ อีกทั้งยังต้องมีทักษะมากเพียงพอที่จะเป็นแบบอย่างที่ต้องการในการออกเสียง ซึ่ง พัชรประภา อตุลวิทย์ (2527 : 16) ได้กำหนดคุณสมบัติของครูสอนภาษาอังกฤษที่ดี ดังนี้

1. ต้องมีคุณสมบัติ บุคลิกเฉพาะตัวที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการเป็นครู คือ ทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจและเชื่อถือได้
2. ต้องมีความสามารถในการพูด การเขียนภาษาอังกฤษเพียงพอที่จะเป็นแบบอย่างได้ คือ ต้องพูดได้ถูกต้องและคล่องพอสมควรและเขียนได้ดี
3. ต้องเข้าใจธรรมชาติของภาษา ความรู้เกี่ยวกับภาษา เช่น ความรู้ทางสังคม ทางขอบเขตและหน้าที่ของภาษา รวมทั้งหลักไวยากรณ์และพัฒนาการของภาษาอังกฤษ ความสำคัญของภาษาและวรรณคดีต่อวัฒนธรรมของชนที่ใช้ภาษาอังกฤษ
4. ต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนภาษาของเด็ก เข้าใจไวยากรณ์ วัฒนธรรมของผู้เรียนในบริบทของประเทศไทย
5. ต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาและขบวนการเรียนรู้ภาษาของเด็กในวัยต่าง ๆ
6. ต้องเข้าใจศิลปะและวิธีการสอนภาษา
7. ต้องเข้าใจหลักการ ความรู้ และเทคนิคการเรียนภาษาที่สองหรือภาษาต่างประเทศ
8. ต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะความเป็นอยู่ของบุคคลต่าง ๆ ในสังคมที่ต่างกัน

สรุปได้ว่าการที่จะเป็นครูสอนภาษาอังกฤษที่ดีได้นั้นนอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเป็นอย่างดีแล้ว ครูผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี ธรรมเนียมปฏิบัติของชนเจ้าของภาษา อีกทั้งยังควรจะมีบุคลิกที่ดีและมีความกล้าแสดงออกทั้งนี้เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนภาษาอังกฤษและการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับระวีวรรณ ศรีคร้ามครัน (2552 : 12-13) ที่อธิบายคุณสมบัติทั่ว ๆ ไปและองค์ประกอบของการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษดังต่อไปนี้

1. ภาษา ครูที่สอนภาษาต่างประเทศจะต้องมีความรู้ทางด้านภาษาที่ตนจะทำการสอนเป็นอย่างดี มีความรู้เรื่องเสียง สามารถออกเสียงได้อย่างถูกต้องชัดเจน มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างของภาษาที่จะสอน และมีความสามารถในการใช้ภาษาได้เป็นอย่างดีทั้งในด้านการฟัง พูด อ่านและเขียน



2. ภาษาศาสตร์ นอกจากครูจะมีความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศเป็นอย่างดีแล้ว ครูที่สอนภาษาต่างประเทศควรจะสามารถรู้ถึงโครงสร้าง ส่วนประกอบและลักษณะของภาษาต่างประเทศนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่ครูจะสามารถเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอนและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอนและสามารถแก้ปัญหานั้นได้อย่างคล่อง

3. วัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ครูที่สอนภาษาต่างประเทศจะต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างภาษากับวัฒนธรรมของชนต่างชาติได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะถ่ายทอดวัฒนธรรมของชนชาติเจ้าของภาษาให้ผู้เรียนสามารถเรียนภาษาได้อย่างเข้าใจ

4. มีความสามารถในการสอน ครูจำเป็นต้องมีความรู้ในด้านวิธีการสอน การใช้ทฤษฎีการสอนแบบใหม่ ๆ การใช้สื่อนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการสอนภาษาต่างประเทศ ครูจะต้องมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์การสอนทางภาษาและมีความคุ้นเคยพอสมควร เช่น เครื่องบันทึกเสียง ห้องทดลองทางด้านภาษาและอื่น ๆ

5. มีความสามารถในการใช้ปฏิบัติการ ห้องปฏิบัติการทางภาษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสอนภาษา ครูผู้สอนจำเป็นต้องรู้จักและคุ้นเคยกับวิธีใช้เป็นอย่างดี ทั้งในความสามารถในการใช้เครื่องมือ การเตรียมแบบฝึกหัด การแก้ไขข้อบกพร่องในการออกเสียงและการใช้ภาษาของเด็กเพื่อให้ผลการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ลักษณะของครูสอนภาษาต่างประเทศที่ดีนั้นนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านภาษาศาสตร์และมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของชนชาติเจ้าของภาษาแล้วยังต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อีกทั้งยังต้องมีความรู้ความสามารถในการสอนอีกด้วย

สมรรถนะครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา

สมรรถนะครูที่สอนในระดับประถมศึกษา

กรอบสมรรถนะครูที่สอนในระดับประถมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 5-10) ได้กำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิสาขาหรือสาขาวิชา และได้มีการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ให้มีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education : TQF HED) ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานที่ประเทศไทยจะต้องนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนออกไปเป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีการกำหนดกรอบไว้ ดังนี้



1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป

1.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.1.1 คุณธรรมค้ำจุนโลก: พรหมวิหาร 4 (ธรรมประจำใจอันประเสริฐ)
สังคหวัตถุ 4 (ธรรมยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชน)

1.1.2 ธรรมคัมภีร์ครองโลก : ทิริ โอตตปปะ

1.1.3 คุณธรรมจริยธรรมเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น จริยธรรมของ
เวลา สิทธิและความรับผิดชอบของมนุษย์ ความเป็นธรรมระหว่างคนรุ่นปัจจุบันกับคนรุ่นหลัง
ความใจกว้าง และความอดทน

1.1.4 คุณธรรมจริยธรรมของพลเมืองที่มีหัวใจประชาธิปไตย และมีจิตสำนึกต่อสังคม

1.2 ด้านความรู้

การบูรณาการความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ และประเด็นปัญหา
ระดับโลกด้วยวิธีการเชิงระบบที่ครอบคลุมไม่น้อยกว่าหัวข้อต่อไปนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม

แนวคิด ระบบ และประเด็นปัญหาทางนิเวศวิทยา กลยุทธ์การเป็น
พลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

2. ด้านสังคม

แนวคิด ระบบ และประเด็นปัญหาทางสังคม กลยุทธ์การเป็นพลเมือง
ที่มีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมสังคม

3. ด้านเศรษฐกิจ

แนวคิด ระบบ และประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์การเป็น
พลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ

4. ด้านวิธีการเชิงระบบ

การพึ่งพาซึ่งกันและกันของมนุษย์ เศรษฐกิจที่ดี สังคมที่ดี
สิ่งแวดล้อมที่ดี วิธีการเชิงระบบ และเชิงองค์รวมในการประเมินประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และ
สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและชุมชน และผลของวิถีชีวิตส่วนบุคคลที่มีต่อ
ประเด็นปัญหา

1.3 ด้านทักษะทางปัญญา

การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงในการประมวลสารสนเทศ การแสวงหา
ความรู้ การสรุปการตีความ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินค่า โดยเน้นการบูรณาการและ
เชื่อมโยงสู่สังคม



1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

การพัฒนาทักษะการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น มุมมองเชิงบวก วุฒิภาวะทางอารมณ์ และสังคม การเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี การแก้ปัญหาภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติหรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูด ภาษาเขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมทั้งการประมวลผล การแปลความหมาย และดุลยพินิจในการเลือกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน (วิชาชีพครู)

2.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.1.1 คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู เช่น กัลยาณมิตรธรรม 7

2.1.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ คือ ครูสภา

2.2 ด้านความรู้

2.2.1 ความรู้วิชาชีพครู (Pedagogical Knowledge)

1. หลักการศึกษา ปรัชญาการศึกษา วิชาชีพครู และความเป็นครู
2. จิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการศึกษา
3. การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร
4. การออกแบบและจัดการเรียนรู้
5. การจัดการชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้
6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับครู
7. การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
8. การวัดและประเมินผลการศึกษา
9. การศึกษาพิเศษ
10. การวิจัยทางการศึกษา
11. การบริหารการศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ความรู้เชิงบูรณาการระหว่างวิชาชีพครูกับวิชาเฉพาะ

(Pedagogical-Content Knowledge)

1. จิตวิทยาครูสำหรับการจัดการเรียนรู้แต่ละระดับการศึกษาและวิชาเอก
2. การพัฒนาหลักสูตรวิชาเฉพาะสำหรับการจัดการเรียนรู้แต่ละระดับการศึกษาและวิชาเอก



3. การจัดการเรียนรู้วิชาเฉพาะสำหรับการจัดการศึกษาแต่ละระดับ
การศึกษาและวิชาเอก
4. การจัดการชั้นเรียนแต่ละระดับการศึกษาและวิชาเอก
5. นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางการศึกษา
สำหรับการจัดการเรียนรู้แต่ละระดับการศึกษาและวิชาเอก
6. การวัดและประเมินผลการศึกษาวิชาเฉพาะสำหรับการจัดการ
เรียนรู้แต่ละระดับการศึกษาและวิชาเอก

2.3 ด้านทักษะทางปัญญา

- 2.3.1 สามารถคิดค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและประเมินข้อมูล
สารสนเทศ และแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสอนและงานครู
รวมทั้งการวินิจฉัยผู้เรียน และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.3.2 สามารถคิดแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่มีความสลับซับซ้อน
เสนอทางออก และนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์
- 2.3.3 มีความเป็นผู้นำทางปัญญาในการคิดพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่าง
สร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์

2.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

- 2.4.1 มีความไวในการรับความรู้สึกของผู้เรียนด้วยความเข้าใจ และ
ความรู้สึกเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม
- 2.4.2 มีความเอาใจใส่ มีส่วนช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหา
ความสัมพันธ์ในกลุ่มและระหว่างกลุ่มผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์
- 2.4.3 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน เป็นผู้นำและผู้ตามที่มีความรับผิดชอบ
ต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ

- 2.5.1 มีความไวในการวิเคราะห์และเข้าใจข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจาก
ผู้เรียนอย่างรวดเร็ว ทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติหรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูดหรือภาษาเขียน
- 2.5.2 มีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล
แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาที่สอน และงานครูที่รับผิดชอบโดยใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศได้ดี
- 2.5.3 มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
ทั้งการพูด การเขียน และการนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน



2.6 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

2.6.1 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์

2.6.2 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลาง และผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ อย่างมีนวัตกรรม

2.6.3 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกที่จะสอนอย่าง บูรณาการ

3. หมวดวิชาเฉพาะด้าน (วิชาเอก)

3.1 วิชาเอกการประถมศึกษา

3.1.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูระดับประถมศึกษา

3.1.2 ด้านความรู้

1. หลักการและแนวคิดทางประถมศึกษา
2. พัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กระดับประถมศึกษา
3. ภาษาไทยสำหรับนักเรียนประถมศึกษา
4. คณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนประถมศึกษา
5. วิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนประถมศึกษา
6. สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนประถมศึกษา
7. ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับนักเรียน

ประถมศึกษา

8. สุขศึกษาและพลศึกษาสำหรับนักเรียนประถมศึกษา
9. ศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนประถมศึกษา
10. การงานอาชีพ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสำหรับนักเรียน

ประถมศึกษา

3.1.3 ด้านทักษะทางปัญญา

การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และนำความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องในศาสตร์สาขาประถมศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ แก้ปัญหาการ พัฒนาผู้เรียน และการวิจัยต่อยอดองค์ความรู้ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ในการ พัฒนาการระดับประถมศึกษา



3.1.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้เรียนระดับประถมศึกษาเอาไว้ใช้ในการรับฟังและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบ

3.1.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ มีความไวในการวิเคราะห์สรุปความคิดรวบยอดข้อมูลข่าวสารจากผู้เรียนระดับประถมศึกษาสามารถสื่อสาร มีดุลยพินิจในการเลือกใช้ และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3.1.6 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

1. มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์

2. มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษาที่หลากหลาย ทั้งที่มีความสามารถพิเศษ ที่มีความสามารถปานกลาง และที่มีความต้องการพิเศษอย่างมีนวัตกรรม

3. มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกการประถมศึกษา อย่างบูรณาการ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 6-11) กำหนดสมรรถนะครูตามมาตรฐานความรู้ 9 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม
ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน



ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม
การพัฒนาหลักสูตร	1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย 3. สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4. สามารถจัดทำหลักสูตร
การจัดการเรียนรู้	1. สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค 2. สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3. สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4. สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ ของผู้เรียนจากการประเมินผล
จิตวิทยาสำหรับครู	1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน 3. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4. สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
การวัดและประเมินผล การศึกษา	1. สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
การบริหารจัดการใน ห้องเรียน	1. มีภาวะผู้นำ 2. สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน 3. สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถในการประสานประโยชน์ 5. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
การวิจัยทางการศึกษา	1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน 2. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและพัฒนาผู้เรียน



ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม
นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา	1. สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
ความเป็นครู	1. รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2. อุดหนุนและรับผิดชอบ 3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4. มีวิสัยทัศน์ 5. ศรัทธาในวิชาชีพครู 6. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25) กำหนดสมรรถนะครูออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง



ตาราง 2 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การ วิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวาง แผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและ การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ หน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้
	1.3 ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง
	1.4 ความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดี ยิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 3. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจ
และความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อ
ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ



ตาราง 3 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2. การบริการที่ดี (Service Mind)	2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตาราง 4 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การพัฒนาตนเอง (Self- Development)	3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ



ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตาราง 5 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
	4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ



ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
	4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.5 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตาราง 6 สมรรถนะหลัก : สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ



ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
	5.4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ



2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2.1 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตาราง 7 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่ม เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน



ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
	1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
	1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้



ตาราง 7 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
	1.5 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตาราง 8 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
2. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน



ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ผู้เรียน	1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
	2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
	2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม 5. ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

2.3 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom

Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน



ตาราง 9 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
	3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
	3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

2.4 สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ



ตาราง 10 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)	4.1 การวิเคราะห์	1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาภาวะบุคลิภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
	4.2 การสังเคราะห์	1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
	4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

2.5 สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยน



เรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร
สถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตาราง 11 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
5. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	5.1 วุฒิภาวะความเป็น ผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับ ความเป็นครู (Adult Development)	1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็น หรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและ การกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและ มุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
	5.2 การสนทนาอย่าง สร้างสรรค์ (Dialogue)	1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนคติ หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่าง สร้างสรรค์กับผู้อื่น
	5.3 การเป็นบุคคลแห่ง การเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมี วิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม



2.6 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตาราง 12 สมรรถนะประจำสายงาน : สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative for Learning)	6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการเรียนรู้
	6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ทัศนรงค์ จารุเมธีชน (2556 : 231-240) ได้กำหนดสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาไว้ 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) และสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 13-14



ตาราง 13 สมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน :
สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม
1. การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self-Management and Development)	1.1 ศึกษา ค้นคว้าความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ 1.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ 1.3 การบริหารจัดการเวลา 1.4 การบริหารจัดการอารมณ์ 1.5 การประเมินตนเอง 1.6 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others)	2.1 การร่วมงานกับผู้ปกครอง (Partnering Parents) 2.1.1 การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.1.2 การสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง 2.1.3 การให้ความสัมพันธ์อย่างเสมอภาคต่อผู้ปกครองทุกคน 2.2 ทำงานร่วมกับชุมชน (Working with Community) 2.2.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 2.2.2 สร้างโรงเรียนเป็นศูนย์รวมของการจัดกิจกรรม 2.2.3 มีความเข้าใจในสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ 2.3 ทำงานเป็นทีม (Working in Teams) 2.3.1 การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2.3.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน 2.3.3 สื่อสารทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน 2.3.4 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2.3.5 การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม 2.3.6 มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา
3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	3.1 สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ตรงตามความสามารถ 3.2 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
4. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity)	4.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพ 4.2 มีวินัยและมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ 4.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม 4.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี



ตาราง 14 สมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน :
สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม
1. การบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1.1 การวิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร 1.2 การวิเคราะห์ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ 1.3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ 1.4 แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
2. การบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)	2.1 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 2.2 การจัดทำเอกสารสารสนเทศประจำชั้น/ประจำวิชา 2.3 การกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา 2.4 การจัดการความสัมพันธ์ภายในห้องเรียน
3. การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	3.1 เข้าใจธรรมชาติผู้เรียน 3.2 การปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 3.3 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนและพัฒนาได้ตามศักยภาพ 3.4 สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือนักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 3.5 ส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
4. การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ (Assessment and Evaluation of Learning)	4.1 การออกแบบ การวางแผนการวัดและประเมินผล 4.2 การนำเครื่องมือมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ 4.4 วัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง 4.5 นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน 4.6 นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
5. การวิจัย (Research)	5.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน 5.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน 5.3 สามารถพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
6. ภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology)	6.1 การใช้ทักษะการพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร 6.2 การใช้ทักษะการพูด การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่น ๆ เพื่อการสื่อสาร 6.3 การใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน



ตาราง 14 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม
7. การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge)	7.1 ความชำนาญในเนื้อหา 7.2 สะท้อนความคิด 7.3 คิดวิเคราะห์ 7.4 ความคิดริเริ่ม 7.5 การสอนอย่างสร้างสรรค์

กระทรวงการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หรือ Department of Education and Training ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนไว้ในคู่มือ America Competency Framework for Teachers โดยได้แบ่งการประเมินสมรรถนะ ครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Department of Education and Training. 2004 : 14-21)

มิติที่ 1 การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน มีองค์ประกอบสำคัญจำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. รับผิดชอบการวางแผนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วย

ตัวบ่งชี้ คือ

 - 1.1 ระบุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน นโยบายแผนการศึกษาและโครงสร้างของหลักสูตร
 - 1.2 จัดเตรียมประสบการณ์เรียนรู้แก่นักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา ความสนใจของผู้เรียนและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคล
 - 1.3 เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ประสบการณ์เรียนรู้ ที่ผู้เรียนจะได้รับ และรูปแบบการวัดและประเมินผล
 - 1.4 ประสานความต้องการรายบุคคลของผู้เรียนให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนกลุ่มใหญ่ได้
 - 1.5 ตระหนักถึงความปลอดภัยและความกังวลใจของผู้เรียนเป็นหลัก
2. ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อออกแบบประสบการณ์เรียนรู้แก่ผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดหลัก ทฤษฎีและ โครงสร้างหลักสูตร
 - 2.2 เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับประสบการณ์จริง



- 2.3 ใช้ประโยชน์จากสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้เพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 2.4 ประยุกต์ใช้ความเข้าใจในพัฒนาการและทฤษฎีการเรียนรู้ของมนุษย์เพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้
3. ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.1 สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้นักเรียนและเชื่อมโยงแนวคิดใหม่กับความรู้เดิมของผู้เรียน
 - 3.2 ใช้การถามคำถามที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการเรียนและการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน
 - 3.3 ใช้กระบวนการที่หลากหลายในการกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการเรียนของผู้เรียน
 - 3.4 เน้นความสำคัญของภาษาอังกฤษในฐานะสื่อในการเรียนรู้โดยผ่านการอภิปรายและการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 - 3.5 ให้คำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิดในการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ขั้นตอนและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง
 - 3.6 จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้และความคิดสร้างสรรค์
 - 3.7 ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นสำหรับการบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้
 - 3.8 แสดงบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันในกระบวนการเรียนการสอนโดยยึดตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของประสบการณ์การเรียนรู้
 - 3.9 ส่งเสริมความตระหนักของนักเรียนเกี่ยวกับกระบวนการคิดของตนเองและการสะท้อนกลับความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใหม่
4. จัดเตรียมการเรียนการสอนที่เน้นความแตกต่างด้านการเรียนรู้และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 4.1 ปรับเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้โดยรวมรูปแบบการเรียนรู้และความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มของนักเรียนเข้าด้วยกัน
 - 4.2 จัดแผนรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและแนะนำนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ
5. วางแผนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 5.1 มีการกำหนดและมีการสื่อสารความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับการเรียนรู้



ของนักเรียน และกำหนดทิศทางที่ชัดเจนแก่นักเรียนเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพวกเขาที่มี
ประสบการณ์การเรียนรู้

5.2 จัดทำโครงสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่แน่นชัดเพื่อให้นักเรียนรับรู้ถึง
วัตถุประสงค์ของการเรียน

5.3 กำหนดและรักษาสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้มีสอดคล้องกับกับ
มาตรฐานของพฤติกรรมที่คาดหวังจากผู้เรียน

5.4 จัดสรรและบริหารจัดการเวลา วัสดุและพื้นที่ทางกายภาพเพื่อ
สนับสนุนการเรียนรู้

5.5 ส่งเสริมให้นักเรียนรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง

5.6 ใช้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนและ
ส่งเสริมการใช้ความพยายาม

5.7 เน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการเรียนและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.8 ประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารจัดการเชิงบวกเพื่อตอบสนองต่อการ
ตอบโต้พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในชั้นเรียน

6. เลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบด้วยตัว
บ่งชี้ คือ

6.1 ประยุกต์ใช้ความรู้ในการประเมินทรัพยากรการเรียนการสอนและ
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อครอบคลุมและแสดงถึงความคิดรวบยอด

6.2 ใช้สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดประสบการณ์
เรียนรู้ของนักเรียน

6.3 ส่งเสริมให้นักเรียนเลือกใช้ทรัพยากรการเรียนการสอนและเทคโนโลยี
สารสนเทศที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความคิดและการแสวงหาความรู้ต่อไป

6.4 สนับสนุนให้ชุมชนกลายเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ในเชิงขยาย

6.5 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมทาง
กายภาพให้เหมาะแก่การเรียนรู้ของนักเรียน

6.6 บริหารจัดการการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนการสอนและเทคโนโลยี
สารสนเทศของนักเรียนทุกคนและอำนวยความสะดวกความสำเร็จในการก้าวเข้าสู่ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง

มิติที่ 2 การประเมินผู้เรียนและการสะท้อนกลับผลการประเมิน มีองค์ประกอบ
สำคัญจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดตามผลการเรียนของผู้เรียนเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนและ
พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ

1.1 วางแผนการประเมินให้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง



1.2 วางแผนและใช้เครื่องมือการประเมินที่หลากหลายเพื่อให้ครอบคลุม
ประสบการณ์การเรียนรู้

1.3 การออกแบบการประเมินการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนทุกคน ให้มี
เครื่องมือการวัดที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงศักยภาพในการเรียนได้อย่างเต็มที่

1.4 ประยุกต์ใช้สื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีในการประเมินเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการประเมิน

1.5 ให้บริการการสะท้อนกลับผลการประเมินแก่ผู้เรียนที่ชัดเจนภายใน
กรอบเวลาที่เหมาะสม

1.6 กระตุ้นให้ผู้เรียน และเพื่อนร่วมชั้นเรียนมีการเฝ้าติดตามตรวจสอบ
ตนเอง และการสะท้อนกลับข้อมูลที่เหมาะสม

1.7 ใช้ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบผ่านการสังเกตและกิจกรรมการประเมิน
เพื่อการวางแผนต่อไป

1.8 วางแผนและดำเนินการตรวจสอบและกิจกรรมการประเมินผลการจัด
กิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและนโยบายของรัฐต่อไป

2. การเก็บรวบรวมสารสนเทศด้านผลการเรียนของผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้
คือ

2.1 การออกแบบและการใช้ระบบการบันทึกข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่
เหมาะสมและเป็นประโยชน์

2.2 บันทึกผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเที่ยงตรงและสม่ำเสมอ

2.3 รักษาความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียน

3. สะท้อนกลับผลการเรียนรู้ของผู้เรียนแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้
คือ

3.1 รายงานรายละเอียดความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนทั้งที่เป็นลาย
ลักษณ์อักษรและการรายงานด้วยวาจาโดยให้สอดคล้องกับข้อมูลจากบันทึกการประเมินผลการเรียนรู้

3.2 ใช้วิธีการรายงานผลการเรียนของผู้เรียนที่ชัดเจนและสอดคล้องกับ
นโยบายของโรงเรียน

3.3 ปรับเปลี่ยนระดับภาษาในการรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียนให้
เหมาะสมกับบริบทและผู้รับสาร

3.4 กระตุ้นให้เกิดการสนทนาที่สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องกับพ่อแม่และ
ผู้ปกครองของผู้เรียนเกี่ยวกับความก้าวหน้าและความสำเร็จที่คาดหวังของผู้เรียน

มติที่ 3 น้อมนำสู่การเรียนอย่างมืออาชีพ มุ่งองค์ประกอบสำคัญจำนวน 3
องค์ประกอบ ดังนี้



1. สะท้อนให้เห็นถึงการมีประสบการณ์อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.1 สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของการกระทำและประสบการณ์ในการทำสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างมืออาชีพ
 - 1.2 รับข้อมูลย้อนกลับจากหลากหลายแหล่งเพื่อการวางแผนการปฏิบัติและวางแผนแนวทางในการแก้ปัญหา
 - 1.3 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ
 - 1.4 มีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานอย่างมืออาชีพ
 - 1.5 ใช้เทคนิคการนิเทศชั้นเรียน ข้อมูลได้กรายบุคคล ความรู้จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการตรวจสอบและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 - 1.6 ร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ๆ ในการแก้ปัญหา สร้างองค์ความรู้ใหม่โดยศึกษาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาและการให้ข้อเสนอแนะจากผู้อื่น
 2. ริเริ่มการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1 แผนการดำเนินงานให้อยู่บนพื้นฐานของการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพของตนเอง
 - 2.2 แสวงหาคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเพื่อระบุความต้องการในการเรียนรู้ความเป็นมืออาชีพ
 - 2.3 ดำเนินโครงการการพัฒนาตนเองในระดับห้องเรียน ยกตัวอย่างเช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การทำงานร่วมกับครูผู้อื่น เป็นต้น
 - 2.4 มีส่วนร่วมในเครือข่าย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา หรือหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ
 3. อธิบายการพัฒนาวิถีทางในการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.1 ระบุทฤษฎีแนวคิด ทฤษฎีและความคิดที่เป็นรากฐานของวิธีการในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ได้
 - 3.2 อธิบายถึงวิธีการในการเรียนการสอนและการเรียนรู้ได้
 - 3.3 สรุปผลการปฏิบัติวิชาชีพที่เกิดขึ้นจากวิธีการอธิบายและการใช้วิธีการสอนได้
- มิติที่ 4 การมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตรและนโยบายที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบสำคัญจำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้
1. การพัฒนาและการประยุกต์ใช้ความเข้าใจในโครงสร้างหลักสูตร เพื่อกำหนดกรอบแนวนโยบายหลักสูตรและการวางแผนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.1 มีความเข้าใจในโครงสร้างของหลักสูตร



- สาขาวิชา
- ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
- เกี่ยวข้อง
- 1.2 ระบุสาขาวิชาที่สำคัญที่ระบุไว้ในขอบข่ายการจัดการศึกษา 8
 - 1.3 สามารถอธิบายถึงขอบข่ายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นที่มีการเชื่อมโยงไปยัง
 - 1.4 วิเคราะห์ความรู้ แนวคิดหลักและกระบวนการของการเรียนรู้ที่
 - 1.5 เชื่อมโยงคุณค่าหลักของการเรียนรู้และหลักการประเมินผลภายใต้
- นโยบายและโครงสร้างหลักสูตรของโรงเรียน
- 1.6 ระบุเอกสารที่สนับสนุนการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้อง
 - 1.7 อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาและการสอน
 2. ให้ความสำคัญกับนโยบาย หลักสูตรและการประชุมทีมงาน ประกอบด้วย
- ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.1 ใช้ความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอนและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ
 - สนับสนุนการอภิปรายในการประชุมทีมงาน
 - 2.2 ให้ความร่วมมือกับสมาชิกในทีมเพื่อสังเคราะห์ปัญหาที่พบในโครงสร้าง
 - หลักสูตรโดยให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย
 - 2.3 รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากทีมงานอย่างเคร่งครัดแม้ไม่ได้มี
 - การประชุม
 - 2.4 หาข้อมูลเพิ่มเติมและการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมเพื่อความเข้าใจ
 - ในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
 3. เข้าร่วมงานเพื่อสนับสนุนการทำงานของ นโยบายของหลักสูตรและการ
 - ทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.1 รวบรวมข้อมูลในชั้นเรียนและข้อมูลที่ใช้เป็นในการสนับสนุนนโยบาย
 - หลักสูตรและการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ดำเนินงานที่สำคัญให้สำเร็จเพื่อระบุและมุ่งเน้นการวางแผนไปสู่การ
 - ปฏิบัติจริง
 - 3.3 ปรับการฝึกในห้องเรียนที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของ
 - หลักสูตรและการทำงานเป็นทีม
- มิติที่ 5 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลในองค์กร มีองค์ประกอบสำคัญจำนวน
- 3 องค์ประกอบ ดังนี้
1. สร้างและรักษาความร่วมมือด้านการเรียนรู้กับผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้
- คือ



- 1.1 เคารพในความเป็นปัจเจกของผู้เรียน ว่าเป็นบุคคลที่มีความแตกต่างกัน
ทั้งด้านประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถและความสนใจ
- 1.2 ตอบสนองต่อความต้องการทางอารมณ์ของผู้เรียนโดยการให้การ
สนับสนุนที่เหมาะสม
- 1.3 ยอมรับและเห็นคุณค่าของความหลากหลายของผู้เรียนและปฏิบัติต่อ
นักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.4 ฟังและตอบสนองต่อคำถาม ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น ความคิดหรือ
แม้แต่ความเจ็บของผู้เรียน
- 1.5 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารเพื่อตอบสนองความต้องการของ
นักเรียนที่มีความหลากหลาย
2. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
ของนักเรียน
 - 2.2 แสวงหามุมมองของเพื่อนร่วมงานในการตอบสนองต่อสถานการณ์
ประเด็นปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ
 - 2.3 แสดงความคิดเห็นในสถานการณ์ ประเด็นปัญหาหรือความท้าทาย
ต่าง ๆ
 - 2.4 เคารพและให้การสนับสนุนความหลากหลายของการเรียนการสอนและ
รูปแบบการทำงานของเพื่อนร่วมงาน
 - 2.5 ใช้ประโยชน์จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่หลากหลายเพื่อตอบสนอง
การเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียน
3. สื่อสารกับผู้ปกครองและผู้ดูแลนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย
ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.1 เริ่มต้นการติดต่อกับพ่อแม่หรือผู้ดูแลนักเรียนเพื่อรายงานความคืบหน้า
หรือแสวงหาการสนับสนุน
 - 3.2 สนับสนุนให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลนักเรียนเพื่อเริ่มต้นการติดต่อสื่อสาร
เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตของนักเรียน
 - 3.3 รับฟังคำชี้แจง ความกังวล และคำร้องขอของผู้ปกครองหรือผู้ดูแล
นักเรียน
 - 3.4 สำรวจวิธีการที่จะตอบสนองต่อปัญหา ความกังวลหรือปัญหาของ
ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลนักเรียนอย่างประนีประนอม
 - 3.5 ตอบสนองต่อการให้คำแนะนำและความกังวล การร้องขอความ



ช่วยเหลือจากพ่อแม่หรือผู้ดูแลนักเรียน

3.6 อธิบายระบบของห้องเรียน นโยบายของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความเข้าใจในหมู่พ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลนักเรียน

Lucy (2010) ผู้เขียนหนังสือ “Using Competency-Based Evaluation to Drive Teacher Excellence Lessons From Singapore” ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของครูเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 15 สมรรถนะครูของประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

กลุ่มของสมรรถนะ	สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม	
		ครูทั่วไป	ครูต้นแบบ
การดูแลนักเรียนทุกด้าน	-	1. แบ่งปันความสำคัญเกี่ยวกับคุณค่าของการเรียนกับผู้เรียน 2. มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน	1. ปฏิบัติให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน 2. ชักนำผู้อื่นให้มีส่วนร่วมในกระบวนการการศึกษา 3. วางแนวทางของนโยบายโครงการและกระบวนการต่าง ๆ
การถ่ายทอดความรู้	ความชำนาญในวิชาที่สอน	1. ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาที่สอน	1. ประยุกต์ใช้กระแสดูแลจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย
		2. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นแนวทางเดียวกันกับกระแสดูแลจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย	2. สืบค้นข้อมูลย้อนกลับเพื่อศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ 3. พัฒนาการใช้นวัตกรรม
	การคิดวิเคราะห์	1. สามารถจัดการกับปัญหาได้ 2. สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลกระทบได้	1. สามารถมองเห็นถึงความสัมพันธ์พื้นฐานและความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนได้



ตาราง 15 (ต่อ)

กลุ่มของ สมรรถนะ	สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม	
		ครูทั่วไป	ครูต้นแบบ
		3. สามารถจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ได้	2. วิเคราะห์และพัฒนาการ แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้
	ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1. เข้าใจและตอบสนองต่อ เหตุการณ์ปัจจุบันได้ 2. ปฏิบัติตนในเหตุการณ์ ฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที 3. วิเคราะห์ปัญหาที่พบก่อนที่จะ เกิดเหตุการณ์ร้ายแรง	1. คิดและปฏิบัติล่วงหน้าเพื่อ แสวงหาโอกาส 2. ระบุและป้องกันปัญหา ก่อนที่จะเกิดขึ้นได้ 3. ทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า เพื่อการวางแผนระยะยาว
การถ่ายทอด ความรู้	การสอนอย่าง สร้างสรรค์	1. ใช้กระบวนการที่เป็นระบบ ระเบียบในการสอน 2. จัดให้มีใบงานและบทย่อ สรุปความรู้ 3. ตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียนด้วยเทคนิคและ กระบวนการสอนที่หลากหลาย 4. ประเมินการเรียนรู้ด้วย คำถามง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน	1. ใช้กระบวนการที่ หลากหลาย 2. ใช้คำถามที่หลากหลายใน การประเมินความเข้าใจของ ผู้เรียน 3. สอนแนวคิดที่หลากหลาย ไปพร้อม ๆ กันได้ 4. สนับสนุนการเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน 5. สร้างแรงบันดาลใจในการ เรียนในหลักสูตร
	การเข้าใจบริบท แวดล้อม	1. เข้าใจถึงนโยบายและแนว ทางการปฏิบัติ 2. เข้าใจประสิทธิภาพของ องค์กร 3. เข้าใจเหตุผลของการ ต่อต้านของผู้อื่น	1. ประยุกต์ใช้ความเข้าใจใน ประกาศของโรงเรียน 2. พัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ โรงเรียนเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ เชิงบวก



ตาราง 15 (ต่อ)

กลุ่มของ สมรรถนะ	สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม	
		ครูทั่วไป	ครูต้นแบบ
		4. เข้าใจเหตุผลพื้นฐานภายใต้ นโยบายต่าง ๆ	3. พัฒนากิจกรรมให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ โรงเรียน 4. ประยุกต์ใช้ความรู้ด้าน เศรษฐศาสตร์ 5. ระบุประเด็นปัญหาระยะ ยาวที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ ของโรงเรียนกับสังคม ภายนอก
	การพัฒนาผู้อื่น	1. ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่น เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องได้รับการ พัฒนาอย่างเร่งด่วน 2. ให้คำแนะนำแก่ครูใหม่โดย ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ ผ่านมาของตนเอง	1. ฝึกฝนครูทุกคนเพื่อให้ เกิดการพัฒนา 2. ขยายความเป็นไปได้ใน การพัฒนาตนเองและการ พัฒนาเพื่อร่วมงานอย่างมี อาชีพ
	การร่วมมือกับ ผู้ปกครอง	1. ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ กิจกรรมต่าง พัฒนาการของ ผู้เรียนและแนวนโยบายแก่ ผู้ปกครอง 2. ร่วมมือกับผู้ปกครอง เสมือนผู้ช่วยด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน 3. เสริมสร้างการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองกับการเรียน	1. ทำงานอย่างร่วมแรงร่วม ใจกับผู้ปกครอง 2. สร้างและรักษา ความสัมพันธ์อันดีระยะยาว กับผู้ปกครอง



ตาราง 15 (ต่อ)

กลุ่มของ สมรรถนะ	สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้/รายการพฤติกรรม	
		ครูทั่วไป	ครูต้นแบบ
	การทำงาน ร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน	1. สนใจที่จะช่วยเหลือและ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับ ผู้อื่น 2. แสดงทัศนคติทางบวกและ เคารพผู้อื่น 3. สนใจที่จะเรียนรู้จาก ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของงานที่ตั้งไว้	1. กระตุ้นและให้โอกาสแก่ ทุกคนในทีม 2. สร้างข้อตกลงร่วมกันของ ทีม 3. ให้ความสำคัญและ แก้ปัญหาที่อาจจะกระทบ การทำงานของครู

สมรรถนะครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา

มีนักวิชาการ องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กำหนดสมรรถนะครูไว้อย่างหลากหลาย
เช่น British Council (2009) กำหนดกรอบสมรรถนะการสอนไว้ 8 สมรรถนะ ดังตาราง 16

ตาราง 16 กรอบสมรรถนะการสอนของ British Council

สมรรถนะ	นิยาม
1. องค์ความรู้ (Subject Knowledge)	- มีความรู้เกี่ยวกับแนวความคิด ทักษะ ระบบภาษา และความ สามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เลือกวิธีในการ จัดการเรียนและหลักสูตรอย่างเหมาะสม
2. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Course and Session Planning)	- มีความสามารถในการจัดเตรียมหลักสูตรและจัดให้เหมาะสม กันในแต่ละวัตถุประสงค์ และใช้กระบวนการ วิธีการที่ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
3. ทักษะการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management Skills)	- ความสามารถในการวางแผน การควบคุมและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนการสอน สนองความต้องการที่แตกต่างกันทางความสามารถ วัฒนธรรมและ เพศของผู้เรียน



ตาราง 16 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
4. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างอิสระ (Promoting Learner Autonomy)	- ความสามารถในการประเมินความต้องการของผู้เรียนด้วยกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างอิสระ - ความสามารถในการช่วยให้ผู้เรียนปรับลักษณะการเรียนรู้และกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการเรียนรู้ที่ดี
5. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Assessment and Evaluation of learning)	- มีความสามารถในการออกแบบ การวางแผน และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนได้รับทราบ
6. การทำงานเป็นทีม (Team Working)	- สามารถร่วมงานกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลร่วมกัน
7. การให้บริการ (Customer Service Orientation)	- ให้ความสำคัญและเต็มใจให้บริการแก่ผู้เข้ารับบริการ และให้บริการสนองความต้องการอย่างมีคุณภาพ
8. มีความยืดหยุ่น (Flexibility)	- ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่ม แม้จะมีปัญหาที่คาดไม่ถึงแต่จะต้องไม่ย่อท้อ

The national Institute of Education (NIE) (2009 : 56-59) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย Nanyang Technological University (NTU), Singapore ซึ่งเน้นการสอนเพื่อผลิตครูได้ กำหนดกรอบสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาครู (Graduated Teacher Competencies Framework : GTCF) ในศตวรรษที่ 21 ไว้ทั้งหมด 7 สมรรถนะ ดังตาราง 17



ตาราง 17 กรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาครู ของ The national Institute of Education (NIE), Nanyang Technological University

สมรรถนะ	นิยาม
1. การพัฒนาผู้เรียน (Nurturing the whole child)	ครูต้องมีความเชื่อว่านักเรียนทั้งหมดนั้นสามารถเรียนรู้ได้ ครูจะต้องดูแลและให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคน 1. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน 2. ใช้วิธีการที่หลากหลายในการให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3. พัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข 4. มีความคาดหวังสูงต่อนักเรียนทั้งหลาย เคารพความแตกต่างของภูมิหลังและเอาใจใส่ในพัฒนาการของผู้เรียน 5. ใช้ทักษะการสื่อสาร การฟัง เอาใจใส่และช่วยเหลือ/แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียน
2. จัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่นักเรียน (Providing Quality Learning of Child)	การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ครูจะต้อง : 1. มีความเข้าใจในการบูรณาการวิธีการที่จะพัฒนาและจัดหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 2. มีการจัดการองค์การและตัวเองเกี่ยวกับเวลา การวางแผน ทรัพยากร ความสนใจและความสัมพันธ์ 3. สร้างสรรค์การเรียนการสอนที่ประยุกต์ใช้กับผู้เรียนที่มีความแตกต่างได้ 4. ใช้การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายในการสอนแนวคิด ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนอย่างมีเป้าหมาย 5. มีรายงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา/การวิจารณ์ และการคิดอย่างสร้างสรรค์ 6. วางแผน พัฒนาเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ ในการส่งเสริมประสบการณ์เรียนรู้ของนักเรียนและช่วยให้นักเรียนเลือกศึกษาประเด็นที่เหมาะสมในยุคที่เทคโนโลยีมีความหลากหลาย การจัดการสำหรับผู้เรียนและการเรียนรู้ ครูจะต้อง :



ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
	7. สร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่ดี เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดี มีแรงจูงใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้ 8. จัดการเวลา พื้นที่ กิจกรรมที่น่าสนใจ เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบเดี่ยวและแบบกลุ่มได้ 9. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในห้องเรียน 10. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี 11. ใช้ทักษะพื้นฐานในการช่วยเหลือนักเรียน การประเมินครูจะต้อง : 12. มีความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างจุดมุ่งหมายการประเมินและผลที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนการเรียนรู้ 13. ทำให้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนการสอน 14. เข้าใจว่าการประเมินผลมีความเชื่อมโยงกับแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ 15. มีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ในการประเมินเพื่อการเรียนรู้ 16. สามารถเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการประเมินที่เหมาะสม เพื่อประเมินความก้าวหน้า และสะท้อนผลการประเมินที่ช่วยให้นักเรียนเห็นพัฒนาการของตนเองเพื่อจะดำเนินการติดตาม 17. เข้าใจหลักการเกี่ยวกับสถิติในการนำเสนอรูปแบบการประเมินและผลที่ได้จากการประเมิน 18. ตระหนักถึงวัตถุประสงค์และจริยธรรมการประเมิน
3. จัดกิจกรรมร่วมหลักสูตรที่มีคุณภาพในการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Providing Quality of Learning of Child in Co-Curricular Activities)	ครูมีความตระหนักที่จะหาโอกาสจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อสอนค่านิยมที่พึงประสงค์ ทักษะคิด และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาแบบองค์รวมของนักเรียน ครูจะต้องตระหนักเกี่ยวกับ 1. ใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้โอกาสนักเรียนได้พัฒนาศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2. ความต้องการที่จะจัดการพฤติกรรมของนักเรียนในการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร



ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
4. การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge)	3. ตั้งอยู่บนพื้นฐานความปลอดภัยโดยพิจารณาระหว่างกิจกรรม ครูผู้สอนแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในสาระและประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะสอน และสอบถามให้ลึกซึ้งว่านักเรียนมีความ เข้าใจในเนื้อหาและแบบฝึกที่สอนไปหรือไม่
4.1 ความชำนาญในเนื้อหา (Subject Mastery)	1. ถ่ายทอดได้ลึกและบูรณาการความรู้ได้อย่างมีระบบ 2. ถ่ายทอดเนื้อหาโดยเรียงลำดับจากง่ายไปหายากได้เป็นอย่างดี 3. มีความรู้ที่เป็นปัจจุบันในเนื้อหานั้น ๆ 4. ช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงหลักการและแนวคิดกับประสบการณ์ใน ชีวิตประจำวันได้ 5. สามารถประยุกต์ความรู้ของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การทำความเข้าใจใน แนวคิดหลักและทำให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ได้
4.2 สะท้อนความคิด (Reflective Thinking)	ครูจะต้องเลือกที่จะสะท้อนผลหรือวิจารณ์ผลการปฏิบัติของนักเรียน เพื่อการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และต้องสะท้อนจุดแข็ง และจุดที่ต้องปรับปรุง
4.3 คิดวิเคราะห์ (Analytic Thinking)	1. หาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2. มีความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยทางการสอนและสื่อ การเรียนสำหรับการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ
4.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)	ครูแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 1. ระบุความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้นได้การ พัฒนาแผนที่จะตอบสนอง การจัดลำดับความสำคัญของงาน และ ตรวจสอบอย่างระมัดระวัง 2. จัดทำและป้องกันตัวเลือกและการตัดสินใจที่ซับซ้อน 3. กำหนดกรอบ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการแก้และจัดการ กับปัญหา
4.5 การสอนความคิด สร้างสรรค์ (Creative Teaching)	1. ครูพยายามเปิดโอกาสให้นักเรียนใช้ความคิดริเริ่มในการปรับปรุง และการปฏิบัติที่เป็นมืออาชีพ



ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
4.6 การมุ่งเน้นอนาคต (Future Focus)	2. ครูตระหนักถึงคุณค่าและความต้องการเกี่ยวกับทักษะในการผลิตนวัตกรรม 3. ครูสำรวจที่จะใช้เทคนิคการเรียนการสอนความคิดสร้างสรรค์/กลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความแตกต่างในความสามารถของนักเรียน 1. ครูเป็นผู้มีความมุ่งมั่นที่จะรักษาความยั่งยืนของสภาพแวดล้อมความยุติธรรมและความเท่าเทียมทางสังคม 2. ครูต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และการสร้างค่านิยมให้กับนักเรียน 3. ครูตระหนักว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการทดลองและการสนับสนุนการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อที่จะนำไปสู่การเป็นมืออาชีพนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง
5. การเอาใจใส่และความรู้สึกนึกคิด (Winning Hearts and Minds)	ครูจะต้องตระหนักถึงเหตุผลในนโยบายการศึกษาแห่งชาติ วิธีการปฏิบัติ และการส่งเสริมนโยบายเหล่านี้ไปสู่ผู้เรียน
5.1 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียน (Understanding the Environment)	1. มีความตระหนักในสำคัญของมาตรฐานและคุณค่าของระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ 2. เข้าใจผลที่คาดหวังทางการศึกษา 3. ตระหนักถึงกฎ ระเบียบของโรงเรียน และมุ่งเน้นการทำความเข้าใจและการปฏิบัติตามขั้นตอนตามที่โรงเรียนได้มอบหมายไว้
5.2 การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others)	1. ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน



ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
6. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others) 6.1 การร่วมมือกับ ผู้ปกครอง (Partnering Parents) 6.2 การทำงานเป็นทีม (Working in Teams)	1. ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือระหว่าง ผู้ปกครองและครูเพื่อช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 2. ใช้กลยุทธ์เพื่อให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับพัฒนาการทางการเรียน ของนักเรียนและกิจกรรมของโรงเรียน 3. ให้ความสำคัญกับผู้ปกครอง 4. ครูกระตุ้นหรือสร้างโอกาสในการร่วมมือทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน 1. มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2. ร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูล 3. แสดงความคิดเห็นเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ 4. พูดถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงบวก
7. มีความเข้าใจในตนเอง และผู้อื่น (Knowing Self and others) 7.1 การพัฒนาตนเอง (Tuning into Self) 7.2 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลและกฎหมาย (Exercising Personal Integrity and Legal Responsibilities)	1. ตรวจสอบอารมณ์และความสามารถหรือความเชี่ยวชาญส่วนตัว เพื่อที่จะส่งเสริมหรือพัฒนาในส่วนที่ต้องการพัฒนาได้ ทั้งนี้เพื่อ ความสำเร็จในการทำงานและแสวงหาสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงาน 1. ครูต้องตระหนักถึงความเป็นมืออาชีพในทุกสถานการณ์หรือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติ 2. ครูตระหนักถึงความรับผิดชอบทางกฎหมาย และต้องรักษา มาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่แสดงออก



ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะ	นิยาม
7.3 มีความเข้าใจและเคารพผู้อื่น (Understanding and Respecting Others)	1. ครูตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาแห่งชาติ และเห็นคุณค่าในรูปแบบที่หลากหลาย 2. ครูต้องแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมและศาสนา
7.4 มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัว (Resilience and Adaptability)	1. มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความพากเพียร และมีการจัดการที่ดีในช่วงเวลาที่มีความท้าทาย 2. ยืนหยัดที่จะก้าวข้ามอุปสรรคด้วยความคาดหวังในทางที่ดี 3. สามารถที่จะตัดสินใจอย่างเหมาะสมแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ดี

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบสมรรถนะของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดดังกล่าวได้ ดังตาราง 18 ดังนี้



ตาราง 18 ตารางสรุปความสัมพันธ์ของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

สมรรถนะ	กระทรวงศึกษาธิการ (2554)	สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา (2548)	สำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	ทัศน์รงค์ จารุเมธีชน (2556)	Department of Education and Training. USA	British Council (2009)	Lucy Steiner (2010)	The national Institute of Education (NIE)	ความถี่ (f)
สมรรถนะหลัก (Core Competency)									
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	√	√	√	√	√	√	√	√	9
2. การบริการที่ดี	√	√	√	-	√	√	√	√	8
3. การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง	√	√	√	√	√	√	√	√	9
4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	√	√	√	√	√	√	√	√	9
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	√	√	√	√	√	√	-	-	7
สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)									
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	√	√	√	√	√	√	√	√	9
2. การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน	√	√	√	√	√	√	√	√	9
3. การบริหารจัดการห้องเรียน	√	√	√	√	√	√	√	√	9
4. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้	√	√	√	√	√	√	√	√	9
5. การวิจัย	√	√	√	√	-	-	-	-	4
6. ภาษาและเทคโนโลยี	√	√	-	√	√	√	√	√	8
7. การถ่ายทอดความรู้	√	√	-	√	√	√	√	√	8
8. การสร้างสัมพันธ์ภาพและความมั่นใจ	√	-	√	-	√	-	√	√	7



จากการศึกษาความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับสมรรถนะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษาที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้นส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ สมรรถนะของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ควรประกอบด้วย 2 สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถนะย่อย 8 สมรรถนะข้างต้น ถือได้ว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญยิ่งของคุณลักษณะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่พึงประสงค์

การพัฒนาตัวบ่งชี้

1. ความหมายของตัวบ่งชี้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า "ตัวบ่งชี้" ซึ่งเป็นคำแปลของ "indicator" เนื่องจากเป็นคำที่มีความหมายชัดเจนและเกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของคำว่าตัวบ่งชี้ใกล้เคียงกัน ดังนี้

จอห์นสโตน (Johnstone. 1981 : 2) ให้ความหมายของคำว่า ตัวบ่งชี้ ว่าหมายถึงสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบอกถึงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 18) นิยามความหมายของคำว่า ตัวบ่งชี้ ว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงภาวะหรือชี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งตัวบ่งชี้เหล่านี้สามารถวินิจฉัยและช่วยชี้บทบาทหน้าที่ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานขององค์ประกอบต่างๆของการจัดการศึกษาในช่วงเวลาระดับที่ต้องการวัดหรือตรวจสอบ

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์ (2543 : 13) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ อาจหมายถึงสิ่งที่แสดงออกเป็นตัวเลขที่ใช้ในการวัดผลหรือบอกถึงผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมทางสังคมซึ่งเป็นนามธรรม ที่ให้เป็นตัวแปรที่เป็นรูปธรรมที่สามารถวัดได้ภายใต้ระบบสารสนเทศที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบาย

พสุ เดชะรินทร์ และคณะ (2548 : 3) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง เครื่องมือหรือดัชนีที่ใช้ในการวัดหรือประเมินว่าผลการดำเนินงานในด้านต่างๆเป็นอย่างไร

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550 : 82) ได้ให้ความหมายของคำว่า ตัวบ่งชี้ ไว้ว่า หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกถึงสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน



นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551 : 6-7) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ ว่าหมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งค่าของตัวบ่งชี้สามารถระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่ต้องมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 10-14) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ หรือ indicator ว่ามีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี (index) แต่ตัวบ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนีจัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน

ประยูร เจริญสุข (2553 : 13) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ ว่าหมายถึง ตัวแปรตัวประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการศึกษาหรือสภาพที่ต้องการศึกษา ส่วนใดส่วนหนึ่ง ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งมีลักษณะเชิงคุณภาพหรือปริมาณโดยการนำข้อมูลหรือตัวแปรหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้และเป็นเครื่องมือหรือสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของกิจกรรมหรือกระบวนการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดในมิติต่าง ๆ ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่อยู่ในรูปของข้อความตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้จากตัวเลขหรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดค่าหรือคุณค่าที่สามารถชี้ให้เห็นลักษณะของสภาพ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานนั้น ๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

2. ความสำคัญของตัวบ่งชี้

ความสำคัญของตัวบ่งชี้สามารถสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่บ่งบอก/กำหนดเป็นเชิงปริมาณ หรือ สามารถทำให้เป็นปริมาณได้ โดยมีใช่เป็นการบรรยายข้อความ ในการตีความหมายเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่สร้างขึ้น จึงจะสามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้สูงหรือต่ำ มีความหมายเป็นอย่างไร และในการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระบบตัวเลขของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นต้องมีความชัดเจน

2. ค่าตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราวไม่ถาวร มีการผันแปรตามเวลาและสถานที่ นั่นคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกความหมาย โดยมีเงื่อนไขของเวลาและสถานที่กำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้บอกความหมายเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเฉพาะเขตพื้นที่หรือบริเวณส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ต้องการจะตรวจสอบ ตัวบ่งชี้อาจจะมีช่วงเวลาเป็นเดือนหรือเป็นปีก็ได้ ของจังหวัด เขต ภูมิภาคหรือประเทศใด ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำตัวบ่งชี้ขึ้น ๆ



3. ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในลักษณะกว้างๆหรือให้ภาพในเชิงสรุปโดยทั่วไป มากกว่าที่จะเป็นภาพที่เฉพาะเจาะจงในรายละเอียดส่วนย่อย ตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์อาจไม่เป็นตัวบ่งชี้อย่างแม่นยำหรือเที่ยงตรงร้อยเปอร์เซ็นต์ ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดทางด้านสังคมศาสตร์เปรียบเสมือนการใช้กระดาษลิทมัสทดสอบความเป็นกรดหรือด่างของสารละลาย กระดาษลิทมัสสามารถบอกได้แค่ว่าสารละลายนั้นเป็นกรดหรือด่างเท่านั้นแต่ไม่สามารถบอกค่า PH ได้ เช่นเดียวกับตัวบ่งชี้ทางสังคมศาสตร์ที่จะช่วยชี้ให้เห็นสภาพหรือสถานการณ์ที่จะตรวจสอบได้กว้าง ๆ อาจไม่จำเป็นต้องวัดให้ได้ค่าเที่ยงตรงแบบการวัดทางวิทยาศาสตร์

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 46)

1. ใช้บอกทิศทางหรือสถานภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหาร นักวางแผน นักวิจัยและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงสภาพทางการศึกษาทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและการจัดนโยบายในอนาคตได้ นโยบายการศึกษาที่ดีจะถูกกำหนดโดยอาศัยข้อเท็จจริงทางการศึกษา นอกจากนี้การวางแผนอย่างจริงจังสำหรับระบบการศึกษา ควรจะมีข้อมูลที่ผ่านการจัดกระทำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และคุณค่าในการตัดสินใจ ซึ่งการพัฒนานี้เป็นเครื่องบ่งชี้เพื่อวัดองศาหรือวัดระดับที่บรรลุผลแล้ว

2. ใช้ในการติดตามตรวจสอบระบบการศึกษา ทำให้บอกสถานภาพทางการศึกษาได้ง่าย เช่น การขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคต่างๆ ในประเทศไทยจะมีดัชนีความเสมอภาคทางการศึกษาสำหรับติดตามหรือตรวจสอบระบบการศึกษา เป็นต้น

3. พัฒนาระบบการศึกษาการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาการศึกษาต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ภาคตัดขวาง เพื่อเปรียบเทียบระหว่างประเทศหรือการติดตามการศึกษาในระยะยาว

3. ลักษณะของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551 : 6-7) ได้สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ไว้ 5 ประการ คือ

1. ตัวบ่งชี้ต้องระบุสารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย (more or less exactness) แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำแน่นอนอย่างละเอียดถี่ถ้วน (precise) ตามความหมายนี้ ตัวบ่งชี้มีความหมายเทียบเคียงได้กับกระดาษลิทมัส ซึ่งเป็นอินดิเคเตอร์บ่งชี้สภาพความเป็นกรด/ด่างในวิชาเคมี นักเคมีจึงสามารถตรวจสอบสถานะความเป็นกรด/ด่างได้โดยใช้กระดาษลิทมัส โดยไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการทดสอบความเป็นกรด/ด่างทางเคมีด้วยวิธีการที่ซับซ้อนซึ่งให้ผลการวัดอย่างละเอียดถูกต้องแน่นอน

2. ตัวบ่งชี้แตกต่างจากตัวแปร ถึงแม้ว่าตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศแสดงคุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนตัวแปร แต่ตัวบ่งชี้ก็ไม่เหมือนตัวแปร เพราะตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่ง หรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะเพียงด้าน (facet) เดียว ไม่สามารถสรุปภาพโดยรวมทุกด้าน ได้ แต่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกันนำเสนอเป็นภาพรวมกว้าง ๆ ของสิ่ง



หรือสภาพที่ต้องการศึกษา โดยความหมายนี้ ตัวบ่งชี้จึงเป็นตัวแปรประกอบ (composite variable) หรือ องค์ประกอบ (factor) ก็ได้ และไม่จำเป็นต้องมีตัวเดียว ตัวบ่งชี้อาจมี 20 – 30 ตัว หรือหลายร้อยตัวก็ได้ในการวัดระบบการศึกษาทั้งระบบ

3. ค่าของตัวบ่งชี้ (Indicator Value) แสดงถึงปริมาณ (Quantity) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น ไม่ว่าสิ่งที่ศึกษาจะเป็นสภาพเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ และการแปลความหมายค่าของตัวบ่งชี้ต้องแปลความหมาย เปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้แล้วในตอนสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้อย่างชัดเจน ความหมายของตัวบ่งชี้ในประเด็นนี้แยกความแตกต่างระหว่างตัวแปร และตัวบ่งชี้ออกจากกันได้ชัดเจนขึ้น การวัดตัวแปรไม่ต้องมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย แต่ตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดเกณฑ์

4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงสภาพเฉพาะจุด หรือช่วงเวลา (Time Point or Period) ตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาที่กำหนด ตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเฉพาะปีใดปีหนึ่งหรือเดือนใดเดือนหนึ่ง และตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนา หรือการดำเนินงาน ในช่วงเวลา 5 เดือน หรือ 3 ปีก็ได้ นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ยังอาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลา (time series) ก็ได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎีโดยการวิจัย การวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎีใหม่มีการดำเนินงานที่สำคัญเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรก คือ การบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ขั้นตอนที่สอง คือ การนิยามสังกัปของปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย หรือการให้นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้าง ๆ การให้นิยามแบบกว้าง ๆ นี้ เหมือนกับการให้นิยามของตัวบ่งชี้ ซึ่งแตกต่างจากการให้นิยามของตัวแปร ขั้นตอนที่สาม คือ การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของปรากฏการณ์ ในขั้นตอนนี้ก็วิจัยต้องกำหนดนิยามชัดเจนว่าปรากฏการณ์นั้นวัดได้จากตัวแปรอะไร และขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสร้างตัวแปรปรากฏการณ์ที่ศึกษาวิจัย ในการดำเนินงานทั้งสี่ขั้นตอนนี้ การกำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ควรจะต้องสอดคล้องและตรงกัน Johnstone จึงได้เสนอแนะให้นักวิจัยเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี

วิโรจน์ สารัตนะ (2553 : 12) สรุปคุณลักษณะที่ดีของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. บ่งบอกถึงสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจง
2. กำหนดเป็นตัวเลขได้หรืออยู่ในรูปเชิงปริมาณ มิใช่เป็นข้อความบรรยายเท่านั้น
3. เป็นค่าชั่วคราว สามารถผันแปรได้ตามเวลาและสถานที่
4. บ่งชี้การดำเนินงานว่าเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ใช้ระบุปัญหาหรือ



สภาพการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้

5. ความเป็นวัตถุวิสัย เป็นกลาง ไม่ลำเอียง การตัดสินค่าของตัวบ่งชี้ไม่ได้เกิดจากการคิดเอาเอง

6. มีความไวต่อความแตกต่าง แสดงความแตกต่างได้แม้สถานการณ์ที่วัดจะเปลี่ยนแปลงไปเล็กน้อย

7. มีความหมายและตีความหมายได้ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุดและต่ำสุดง่ายแก่ความเข้าใจ

8. มีความถูกต้องในเนื้อหา (content validity) ที่นำมาสร้างเป็นตัวบ่งชี้

9. มีความถูกต้องในการสร้าง (construct validity) มีวิธีการคัดเลือกตัวแปร การรวมการกำหนดน้ำหนักของตัวแปรที่ถูกต้อง

10. มีความตรง สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ และสามารถเปรียบเทียบได้

11. มีความเชื่อถือได้ ค่าที่ได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพควรสอดคล้องกัน ถ้าวัดในสิ่งเดียวกัน ไม่ว่าผู้วัดจะเป็นกลุ่มใด

12. มีความเฉพาะเจาะจง แสดงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียว จะเปลี่ยนแปลงก็แต่เฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้นโดยตรง

13. สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง ให้สารสนเทศเพียงพอต่อผู้มีอำนาจตัดสินใจนโยบาย

14. มีความเชื่อมั่นและมีการปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ

15. มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นเพื่อการวิเคราะห์โดยภาพรวม

16. เป็นหน่วยพื้นฐานในการสร้างทฤษฎี

จากการศึกษาลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี จะเห็นได้ว่าการจะพัฒนาตัวบ่งชี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะของความเป็นกลาง มีความไวในการจัดสภาวะหรือผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรหรือสถาบัน ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องของเนื้อหาที่ต้องการวัด สามารถพิสูจน์ได้ทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎี

ศิริชัย กาญจนวาสี (2552 : 19) กล่าวว่า คุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดีไม่ว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพต่าง ๆ ควรที่จะต้องมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็นต้องบ่งชี้ ต้องวัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด

1.2 ความเป็นตัวแทนต้องบ่งชี้ ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งหวังหรือมีมุมมองที่ครอบคลุม องค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน



2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือมีความคงเส้นคงวา หรือเมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกันก็ได้คำตอบเช่นเดิม โดยมีลักษณะดังนี้

2.1 มีความเป็นปรนัย

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียงไม่โน้มเอียง ไม่ชี้นำโดยการเน้นเฉพาะลักษณะความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัดสามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน อาทิ ระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพอย่างกว้าง เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ได้ดีและได้ผลโดยมีลักษณะดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย สามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุด และต่ำสุดเข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณค่าได้ง่าย

4. ประเภทของตัวบ่งชี้

นักการศึกษาได้จัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแยกประเภท ซึ่งการสังเคราะห์การจัดแยกประเภทที่นักการศึกษาได้เสนอไว้นั้น สรุปได้เป็น 7 แบบ ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551 : 7-8)

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (objective indicator)

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (representative indicators) คือ ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆ ตัวบ่งชี้แยก (disaggregative indicators) คือ ตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน และบ่งชี้ลักษณะ หรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งหมด และตัวบ่งชี้ประกอบ (composite indicators) คือ ตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปร



หลาย ๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการกำกับ ติดตาม และการประเมิน และเป็นที่ยอมรับใช้กันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ การจัดวิธีนี้แยกประเภทที่สำคัญได้ 3 วิธี ดังนี้

4.1 การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ

4.1.1 ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators)

4.1.2 ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators)

4.1.3 ตัวบ่งชี้ช่วงขนาด (Interval Indicators)

4.1.4 ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators)

4.2 การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามประเภทของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท

4.2.1 ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators)

4.2.2 ตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators)

4.3 การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร วิธีนี้จัดแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

4.3.1 ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) เช่น สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)

4.3.2 ตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-Distributive Indicators) เช่น ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ของตัวแปร

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

5.1 ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้ออกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง คือ ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์

5.2 ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น ๆ เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน สัดส่วนของครูวุฒิปริญญาโท

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

6.1 ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม

6.2 ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการ



แปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.3 ตัวบ่งชี้ของตน (Self-referenced Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการวิจัยได้เป็น 2 ประเภท คือ

7.1 ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators)

7.2 ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

8. แบ่งตามการใช้ตัวบ่งชี้ในการกำกับโครงได้เป็น 2 ประเภท คือ

8.1 ตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติ (Performance Indicator)

8.2 ตัวบ่งชี้ตามข้อกำหนด (Compliance Indicator)

5. วิธีการกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่า

พสุ เดชะรินทร์ (2548 : 51-54) กล่าวถึงการกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่า ไว้ว่ามีหลากหลายแนวทางด้วยกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กำหนดตามแนวทางของ Balanced Scorecard โดยได้มาจากขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ในมุมมองด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาว่าภายใต้วัตถุประสงค์ในด้านต่าง ๆ นั้น อะไรคือตัวบ่งชี้ที่จะทำให้ทราบได้ว่าสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งผู้จัดทำต้องมีคุณสมบัติสำคัญ คือ มีประสบการณ์ในงานที่ตนเองทำอยู่พอสมควร

2. กำหนดโดยอาศัยการจัดทำ Key Result Area มีหลักการพื้นฐานคล้ายๆกับการกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่า ตามแนวทางของ Balanced Scorecard สิ่งที่คล้ายกัน คือ การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่าทั้งสองวิธีจัดทำตัวบ่งชี้โดยอิงกับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง โดยวิธีกำหนดตามแนวทางของ Balanced Scorecard ปัจจัยที่ใช้อ้างอิง ได้แก่ วัตถุประสงค์ สำหรับวิธีกำหนดโดยอาศัยการจัดทำ Key Result Area ปัจจัยที่ใช้อ้างอิง ก็คือตัว Key Result Area ซึ่งความหมาย ของ Key Result Area คือ จุด บริเวณ หรือสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับ Key Result Area เหล่านี้นั่นเอง ดังนั้นในการกำหนด Key Result Area ผู้บริหารขององค์กรจะต้องหาคำตอบให้ได้ว่า อะไรคือสิ่งที่องค์กรจะต้องทำหรือให้ความสนใจ เพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หลังจากนั้นการกำหนดตัวบ่งชี้ จะเป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานขององค์กรใน Key Result Area ในแต่ละด้านนั้นเป็นอย่างไร

3. กำหนดโดยอาศัยการจัดทำปัจจัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีแนวทางหลัก ๆ สองด้าน ได้แก่

3.1 ถ้าองค์กรเริ่มการจัดทำ Balanced Scorecard ผู้บริหารองค์กรสามารถกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์แต่ละด้าน จากนั้นจึงกำหนดตัวบ่งชี้ขึ้นมาเพื่อจะใช้วัดหรือประเมินว่าองค์กรสามารถบรรลุปัจจัยแห่งความสำเร็จได้หรือไม่



3.2 ถ้าองค์กรไม่ได้มีการจัดทำ Balanced Scorecard ผู้บริหารองค์กรสามารถจัดทำปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรขึ้นมา จากนั้นค่อยกำหนดตัวบ่งชี้สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จแต่ละด้าน ซึ่งขั้นตอนจะคล้ายกับการกำหนด Key Result Area

4. กำหนดโดยอาศัยการถาม - ตอบ ตามแนวคิดนี้ ผู้บริหารจะมีคำถามเกี่ยวกับองค์กร และในการที่จะได้มาซึ่งคำตอบเหล่านั้น จะต้องสร้างตัวบ่งชี้ขึ้นมาเพื่อหาคำตอบ

จะเห็นได้ว่าการกำหนดตัวบ่งชี้ขึ้นนั้น ถึงแม้จะมีกระบวนการ มีวิธีการที่หลากหลาย และมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน แต่แนวคิดและหลักการส่วนใหญ่จะคล้าย ๆ กัน คือ การเริ่มต้นจากจุดใดจุดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร ยกตัวอย่างเช่น วัตถุประสงค์ขององค์กร / Key Result Area/ ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร/ หรือคำถามที่ผู้บริหารอยากทราบเกี่ยวกับองค์กร เป็นต้น จากนั้นจึงจะถึงขั้นตอนการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อใช้ในการวัด ประเมิน หรือตอบคำถามว่าการดำเนินงานขององค์กรนั้นดีหรือไม่ ภายหลังจากขั้นตอนการกำหนดตัวบ่งชี้ในระดับองค์กร จึงจะสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มาแปลงสู่ตัวบ่งชี้ของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ตลอดจนถึงพนักงานระดับล่างสุด เพื่อให้พนักงานทุกคนมีตัวบ่งชี้ประจำตัว ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดว่าตัวบ่งชี้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยอะไรบ้าง ในกรณีนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความรู้หรือข้อมูลที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรืออีกวิธีหนึ่ง คือ ผู้บริหารขององค์กรและพนักงานร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้ของพนักงานแต่ละคน โดยจะต้องสอดคล้องและไม่ขัดต่อตัวบ่งชี้ของผู้บริหาร

บุญชม ศรีสะอาด (2543 : 96 - 97) ได้กล่าวถึง การกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่าไว้ว่า สามารถทำได้ 3 วิธี ดังนี้

1. กำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินค่าโดยใช้วัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นวิธีที่ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Tyler (1950) โดยจะพิจารณาว่าสิ่งที่ถูกประเมินบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Tyler (1950) โดยจะพิจารณาว่าสิ่งที่ถูกประเมินบรรลุตามวัตถุประสงค์
 2. กำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่าโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งวิธีนี้เป็นการให้มติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรื่องนั้น ๆ วิธีนี้เป็นวิธีที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยมีขั้นตอน คือ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแล้วส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หลายคนเพื่อตอบสนองความคิดเห็นแล้วนำผลมาวิเคราะห์ จากนั้นส่งให้ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเพื่อแจ้งให้ทราบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในแต่ละข้อเป็นเช่นไร ผู้เชี่ยวชาญทำเช่นนั้นตอบเช่นไร และขอให้พิจารณาตอบอีกครั้ง ซึ่งอาจจะตอบเหมือนเดิม หรือเปลี่ยนแปลงจากเดิมก็ได้ ถ้าในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญตอบเหมือนเดิมแต่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่ม จะต้องให้เหตุผลประกอบด้วย ผู้วิจัยต้องดำเนินการเช่นนี้รวมเป็นไม่เกิน 3 รอบ จึงจะถือว่าได้ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อไปได้
 3. กำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่าโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
- วิธีการนี้สามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ และในหลายขั้นตอน เช่น การให้แนวทาง ข้อคิดเห็นใน



การพัฒนาเกณฑ์ การกำหนดเกณฑ์ การพิจารณาความเหมาะสมความเที่ยงตรงของเกณฑ์ การนำไปทดลองใช้และปรับปรุง ซึ่งอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องที่จะประเมิน และในด้านการวัดและประเมินผล ในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอน ซึ่งอาจใช้คณะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดียว หรือหลายกลุ่มก็ได้ อีกทั้งยังสามารถใช้วิธีประชุมผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ หรือใช้วิธีส่งแบบสอบถามหรือเกณฑ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตอบให้ความเห็น และการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มก็จัดได้ว่าเป็นการใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิวิธีหนึ่ง

สุวิมล ติรกานันท์ (2545 : 64 - 69) ได้กล่าวถึงการกำหนดตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินค่าว่าถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดตัวบ่งชี้ ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนของการเลือกตัวแปรที่สำคัญจากประเด็นการประเมิน ไม่ว่าประเด็นหรือปัจจัยการประเมินนั้นจะถูกกำหนดมาด้วยวิธีการใดก็ตาม ซึ่งตัวบ่งชี้ที่ได้นี้ควรสอดคล้องกับประเด็นหรือปัจจัยการประเมิน และควรเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ และต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นอีกด้วย

2. ขั้นตอนการวางแผนเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ หากเป็นข้อมูลในชั้นปฐมภูมิจะต้องมีการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพก่อน หรือถ้าเป็นข้อมูลชั้นทุติยภูมิก็จะต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนเช่นกัน

3. ขั้นตอนการกำหนดเกณฑ์ของตัวบ่งชี้ ในแต่ละประเด็นหรือปัจจัยการประเมินนั้นอาจประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้เพียงตัวเดียวหรือมากกว่าหนึ่งตัวก็ได้ ลักษณะของตัวบ่งชี้นี้จะคล้ายกับตัวแปรในการวิจัย การระบุลักษณะของตัวแปรเพียงอย่างเดียวยังไม่สามารถตัดสินคุณค่าของตัวแปรได้ โดยปราศจากการกำหนดระดับที่น่าพอใจของตัวแปรก่อน ดังนั้นตัวบ่งชี้ในการประเมินจะได้จากตัวแปรในประเด็นหรือปัจจัยที่จะประเมิน โดยมีการกำหนดระดับที่พึงประสงค์ของตัวแปรนั้น เรียกว่า “เกณฑ์ของตัวบ่งชี้” โดยมีเกณฑ์ที่นิยมใช้ 2 ลักษณะ คือ

3.1 เกณฑ์สัมบูรณ์หรือมาตรฐาน เป็นการกำหนดระดับที่ควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะได้ การกำหนดนี้อาจจะทำโดยผู้จัดทำโครงการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่จะประเมิน แต่มีข้อจำกัด คือ มาตรฐานนี้จะไม่คงที่ แต่จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และเวลาทำการประเมิน

3.2 เกณฑ์สัมพัทธ์ ในบางกรณีผู้ประเมินไม่สามารถกำหนดเกณฑ์สัมบูรณ์ได้ จึงจำเป็นต้องเทียบเคียงเกณฑ์จากโครงการหรือกิจกรรมที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพ เหมาะสมที่จะนำมาเปรียบเทียบ สำหรับวิธีการในการกำหนดเกณฑ์นั้น อาจทำได้หลายวิธี เช่น การใช้ผู้เชี่ยวชาญ, การใช้เทคนิคเดลฟาย, การใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม, การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มในแต่ละช่วงเวลา, การใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ใช้กันอยู่ทั่วไป, การใช้ Evaluator's Program Description (EPD) หรือการพัฒนาตัวบ่งชี้ควบคู่กับการกำหนดมาตรฐานที่คาดหวังในคราวเดียวกัน



6. ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

ประยูร เจริญสุข (2553 : 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ใช้เป็นข้อความที่ใช้กำหนดนโยบาย ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในการวางแผน คือ ขาดความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบาย มักจะระบุในลักษณะที่กว้างมากเกินไป ดังนั้น การนำ ตัวบ่งชี้มาใช้ในข้อความกำหนดนโยบายจะช่วยให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องการในการบรรลุผลตามนโยบายได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ใช้ในการติดตามผลในระบบการศึกษา การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาในการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะช่วยตรวจสอบว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ หรือพึงประสงค์หรือไม่ โดยจะต้องมีการใช้วัดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงจะสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาได้
3. ใช้พัฒนาการวิจัยเกี่ยวกับระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวบ่งชี้ร่วมเพราะสามารถใช้แทนลักษณะของระบบการศึกษาในงานวิจัยได้ โดยนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์ ศึกษาและวิจัยในแง่มุมต่างๆ ได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ซึ่งย่อมจะได้ผลดีกว่าการใช้ตัวแปรเดียว หรือตัวแปรย่อยแต่ละตัว ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์เท่านั้น
4. ใช้จัดกลุ่มระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ช่วยให้การจัดแบ่งกลุ่มในระบบการศึกษามีความตรงและความเที่ยงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้ประเทศที่มีระบบการศึกษาในกลุ่มเดียวกันสามารถใช้ข้อมูลเพื่ออภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ นอกจากนี้การจัดแบ่งกลุ่มยังช่วยชี้ให้เห็นถึงลักษณะความเหมือนหรือความแตกต่างในการศึกษา ใช้เปรียบเทียบการศึกษาระหว่างจังหวัด ภายในประเทศหรือระหว่างประเทศได้ ซึ่งย่อมให้ผลดีกว่าการใช้ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง หรือใช้ตัวแปรหลายชนิดและหลายตัวแปร

Johnstone (1981 : 38) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับและการประเมินระบบการศึกษา อีกทั้งตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นประโยชน์มากในการประกันคุณภาพ (Quality assurance) และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Accountability) ของบุคลากรในองค์กร (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551 : 8-15 ; อ้างอิงมาจาก Burstein, Oakes and Guiton. 1992 ; Bottany and Walberg. 1994)

Resnick Nolan and Resnick (1995 : 438-461) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้น มีประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ และการศึกษาตัวบ่งชี้ทางการศึกษานั้นเป็นประโยชน์อย่างมากในการกำกับและประเมินผลระบบการศึกษา การจัดอันดับการศึกษา การประกันคุณภาพ และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ การปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาโดยใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางซึ่งมักจะเรียกตัวบ่งชี้ประเภทนี้ว่า ตัวบ่งชี้ผล



การปฏิบัติงาน (Performance indicator) ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ใช้บรรยายสภาพและลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างแม่นยำและเพียงพอที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจการทำงานของระบบการศึกษาได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบการศึกษา ณ จุดเวลาใดจุดหนึ่ง

2. ใช้ศึกษาลักษณะของการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ

3. ใช้ศึกษาและเปรียบเทียบการศึกษาทั้งที่เป็นการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศไทยใดประเทศหนึ่งได้

ดังนั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติในครั้งนี้ นอกจากจะเป็นการสร้างเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาแล้วยังเป็นการศึกษาบริบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนการพัฒนาการศึกษาไทยต่อไปในอนาคตอีกด้วย

7. ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้

เนื่องด้วยการวางแผนการศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งจะต้องมีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล และกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมในการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในการดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยชี้บทบาทหน้าที่รวมทั้งและอุปสรรคการดำเนินงานขององค์ประกอบต่างๆของการจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีความเชื่อถือได้ของข้อมูล (สุรชัย จิมมี. 2553 : 34)

กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปร แต่เพิ่มขั้นตอนมากขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการรวมตัวแปรเข้าเป็นตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นักวิชาการกำหนดไว้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีส่วนแตกต่างกันเฉพาะในบางขั้นตอนเท่านั้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551 : 8-15 ; อ้างอิงมาจาก Blank. 1993 ; Johnstone. 1981 ; Burstein, Oakes, and Guiton. 1992 ; Nardo and others. 2005) ซึ่งสามารถสรุปรวมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินต้องกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นนั้นจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและใช้อย่างไร วัตถุประสงค์ที่สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยที่ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีวัตถุประสงค์ในการใช้ประโยชน์แตกต่างกันและมีลักษณะที่ต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ในการประเมินคุณภาพการศึกษา ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทอิงเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ในการประเมินความ



ก้าวหน้าของดำเนินงานควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทของเกณฑ์ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์ในการประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทของตน และตัวบ่งชี้เพื่อใช้จัดจำแนกระบบการศึกษาของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศ ควรเป็นตัวบ่งชี้ประเภทของกลุ่ม เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ด้านใด และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานอย่างไร การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนนี้ย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาตัวบ่งชี้ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ที่ได้มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. ขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้

หลังจากขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้แล้ว สิ่งที่สำคัญอย่างแรกในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ เพราะนิยามตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็นตัวชี้แนะวิธีการที่จำเป็นต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรย่อยหลากหลายตัวรวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว ผู้วิจัยหรือนักประเมินต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้นั้นประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรบ้าง และมีวิธีการรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร Oakes and Guiton (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551 : 8-15) ได้อธิบายถึงการแยกขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้างสักรูป (conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนด รูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (dimension) และกำหนดว่าแต่ละมิติประกอบด้วยสักรูป (concept) อะไรบ้าง

2. การกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด โดยแยกได้เป็นสองส่วนย่อย คือ

- 2.1 การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบ หรือตัวแปรย่อย (development of component measures)

- 2.2 การสร้างและกำหนดมาตรา (construction and scaling) การนิยามในส่วนนี้ เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้

จากขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินจะได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship model) ของตัวบ่งชี้ เนื่องจากรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ คือ โครงสร้าง (structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรบ้าง ตัวแปรย่อยมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และตัวแปรย่อยแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้



ต่างกันอย่างไร ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยการกำหนดรายละเอียด 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดส่วนประกอบ (components) หรือตัวแปรย่อย (component variables) ของตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎี และประสบการณ์การศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (relate) และตรง (relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใด ใช้ตัวแปรย่อยประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้

2. การกำหนดวิธีการรวม (combination method) ตัวแปรย่อย ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปสามารถทำได้ 2 รูปแบบ คือ การรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (addition) และการคูณ (multiplication)

3. การกำหนดน้ำหนัก (weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากัน หรือต่างกันก็ได้

Johnstone (1981) อธิบายวิธีการในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกัน 3 วิธี ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic Definition)
นิยามเชิงปฏิบัติการ เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วโดยมีฐานข้อมูลอยู่แล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อย ๆ หลายตัวไว้แล้ว ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินเพียงแค่วิเคราะห์ข้อมูลในการคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูลที่มีอยู่แล้วและนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการนี้อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของผู้วิจัยหรือผู้ประเมินเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้คำนิยามที่ลำเอียงเพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่เป็นที่นิยม

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition)
นิยามเชิงทฤษฎี เป็นนิยามที่ผู้วิจัยหรือผู้ประเมินได้ใช้ทฤษฎีรองรับและสนับสนุนการตัดสินใจของผู้วิจัยหรือผู้ประเมินโดยตลอด และใช้วิจักษ์ญาณของผู้วิจัยหรือผู้ประเมินน้อยมากกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎีนั้นอาจทำได้สองแบบ คือ

2.1 เป็นการใช้อยู่ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย โดยอาจใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้างตัวบ่งชี้ตามที่ผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด



2.2 เป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวนั้น เป็นการใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการตัดสินใจ วิธีการนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition)

นิยามเชิงประจักษ์ เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่กำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรบ้าง และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎี เอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้นไม่ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมใช้กันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้

เมื่อพิจารณาวิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีของ Johnstone ที่กล่าวมาข้างต้นแล้วพบว่าวิธีการการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อเปรียบเทียบการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยาม กับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (linear Structural relationship model or LISREL model) จะเห็นได้ว่ามีวิธีการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

1. การกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรบ้างและสัมพันธ์กันอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับ โมเดลที่ได้เป็น โมเดลการวัด (measurement model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) กับตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (latent variables) นั่นเอง

2. การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิจัย งานส่วนนี้เป็นงานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลนั่นเอง กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลได้แก่ ตัวแปรย่อยทั้งหลายตามโมเดลที่พัฒนาขึ้นมา แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ใช้เมื่อมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรง จึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝง



3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้ ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรที่ได้กล่าวแล้ว

4. ขั้นตอนการสร้างตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนนี้นักวิจัยสร้างสเกล (scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้วิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ไว้

8. การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้

สิ่งหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 2 ประการคือ (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. 2541 : 20-21)

1. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎี ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้ เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิควิธีการทางสถิติอย่างไร ผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย

2. การตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งในขั้นตอนนี้มีความสำคัญน้อยกว่าขั้นตอนแรกที่กำลังกล่าวมา เพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น

จากหลักการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่กำลังกล่าวมาข้างต้น สามารถดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ได้ตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปร จะต้องมีการกรอบแนวคิดในเชิงทฤษฎีที่ชัดเจน มีความครอบคลุมในการวัดตัวแปร และความเป็นตัวแทนของตัวแปรมีนิยามเชิงปฏิบัติการที่ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ รวมถึงลักษณะประเภท ระดับการวัดและการสร้างโมเดล และการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งจะช่วยให้สารสนเทศที่ได้นั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาและพิจารณาวิธีการรวบรวมหรือการสังเคราะห์ตัวแปรแต่ละวิธี แต่ละเงื่อนไข และความเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำไปใช้มากที่สุด

3. การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร ควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับธรรมชาติของตัวแปรและเป้าหมายในการนำไปใช้ประโยชน์



โดยสรุปแล้ว การสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา มีวิธีการและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การไปใช้ประโยชน์ การที่จะเลือกใช้วิธีการใดนั้นต้องพิจารณาหลายองค์ประกอบหลายประการ เช่น ลักษณะของตัวแปรที่นำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ ความเหมาะสมทางด้านเวลาและงบประมาณ ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ในการนำตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไปใช้ เป็นต้น

การสนทนากลุ่ม

การจัดสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคซึ่งประยุกต์มาจากการสัมภาษณ์ที่นิยมนำมาใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มักเป็นการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงหรือเรื่องราว ๆ ไปโดยมีจุดประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจง โดยมีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มหรือที่เรียกว่า Moderator เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อชักจูงให้กลุ่มเกิดแนวคิดและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นหรือแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวาง ละเอียดลึกซึ่ง โดยมีผู้เข้าร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มประมาณ 6 - 10 คน เพราะถ้ากลุ่มการสนทนากลุ่มมีขนาดเล็กเกินไป จะไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย แต่ถ้ากลุ่มใหญ่เกินไปก็อาจจะกระทำไม่ได้ทั่วถึง ประเด็นที่อภิปรายจึงมักมีจำนวนไม่มากเกินไป ซึ่งผู้เข้าร่วมการสนทนาจะได้รับการคัดเลือกมาจากประชากรเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. 2549) การสนทนากลุ่มเหมาะสำหรับการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายหลากหลาย เช่น การค้นหาประเด็นของเรื่องที่ยังไม่มีความรู้มาก่อน (Exploratory) การหาข้ออธิบายสำหรับปรากฏการณ์บางอย่าง (Explanatory) การประเมินสถานการณ์ (Assessment) เป็นต้น

1. ขั้นตอนดำเนินการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

ขั้นตอนดำเนินการสนทนากลุ่มนั้นมีด้วยกันหลายขั้นตอน ซึ่งสามารถอธิบายตามลำดับการปฏิบัติได้ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม
2. กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูล
3. กำหนดจำนวนกลุ่มที่ต้องการในการจัดการสนทนากลุ่มเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการและระเบียบวิธีการวิจัย
4. วางแผนเรื่องระยะเวลาและตารางเวลา สถานที่ รายละเอียดของกิจกรรม
5. ออกแบบแนวคำถาม ซึ่งควรเรียงคำถามจากคำถามที่เป็นเรื่องทั่วไป ง่ายต่อการเข้าใจ และสร้างบรรยากาศให้คุ้นเคยกันระหว่างนักวิจัยกับผู้เข้าร่วมสนทนาแล้วจึงวกเข้าสู่คำถามหลัก หรือคำถามหลักของประเด็นที่ทำการศึกษาแล้วจึงจบลงด้วยคำถามเบาๆอีกครั้งหนึ่ง เพื่อผ่อนคลายบรรยากาศในวงสนทนาและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในช่วงท้ายอาจเติมคำถามเสริมเข้าไปแต่



ต้องเป็นคำถามสั้น ๆ อาจเป็นคำถามที่ไม่ได้เตรียมมาก่อน แต่เป็นคำถามที่ปรากฏขึ้นมาระหว่างการสนทนา

6. ทดสอบแนวคำถามที่สร้างขึ้น โดยอาจใช้วิธีการปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

7. ทำความเข้าใจกับผู้ร่วมดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยยึดบทบาทของผู้ร่วมดำเนินการสนทนากลุ่มเป็นหลัก ดังนี้

7.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ต้องสร้างบรรยากาศในการสนทนาและควบคุมเกมส์ได้เป็นอย่างดีให้เกิดความเป็นกันเองมากที่สุด ซึ่งผู้ดำเนินการสนทนาจะต้องไม่แสดงความคิดเห็นของตนเอง ควรจะปล่อยให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อิสระเสรีและเป็นธรรมชาติมากที่สุด และควรมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

7.2 ผู้จดบันทึก (Notetaker) จะต้องอยู่ร่วมตลอดเวลาและควรทำหน้าที่ในการจดบันทึกเพียงอย่างเดียวไม่ควรร่วมสนทนาด้วย เพราะจะทำให้การจดบันทึกข้อมูลไม่ครบถ้วน และจะต้องเป็นผู้ถอดเทปด้วยตนเองเพื่อความเข้าใจในสิ่งที่ได้บันทึกและเนื้อหาสาระในเทปที่ตรงกัน

7.3 ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) มีหน้าที่คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียงและเปลี่ยนเทปขณะที่กำลังดำเนินการสนทนา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนาและผู้จดบันทึกเพื่อให้แต่ละคนทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

8. คัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา

9. การจัดการเพื่อเตรียมการทำสนทนากลุ่ม เป็นการเตรียมสถานที่ กำหนดวันเวลา และจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เครื่องบันทึกเทป ม้วนเทป ถ่าน สมุด ดินสอ เครื่องดื่ม อาหารว่าง เป็นต้น

10. จัดกลุ่มสนทนา

11. ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งถอดเทปออกมาเป็นบทสนทนา ควรถอดเทปออกมาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและต้องไม่ใส่ความคิดเห็นของตนเองที่ถือเป็นข้อสรุปลงไปด้วย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นสามารถทำได้โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหา ถ้าจะให้ดีควรทำการวิเคราะห์ร่วมกันหลาย ๆ คนเพื่อเป็นการอภิปรายร่วมกัน ถ้ามีความเห็นไม่ตรงกันควรกลับไปฟังรายละเอียดจากเทปใหม่ แล้วกลับมาอภิปรายด้วยกันอีก

12. การเขียนรายงานการวิจัยควรเริ่มต้นโดยการเขียนเค้าโครงเรื่องก่อน แล้วเขียนผลการศึกษาแยกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและหัวข้อของแนวคำถามโดยพรรณนาในเชิงอธิบาย

2. ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

2.1 ใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรม

2.2 ใช้ในการกำหนดสมมติฐานใหม่ ๆ

2.3 ใช้ในการกำหนดคำถามต่างๆที่ใช้ในแบบสอบถาม



2.4 ใช้ค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือยังไม่แน่ชัดของการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อช่วยให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.5 ใช้ในการประเมินผลทางด้านธุรกิจ

3. ข้อดีของการสนทนากลุ่ม

3.1 ผู้เก็บข้อมูล เป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

3.2 เป็นการเผชิญหน้ากันในลักษณะกลุ่มมากกว่าการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว

3.3 ให้มีปฏิริยาโต้ตอบกันได้

3.4 บรรยากาศของการคุยกันเป็นกลุ่มจะช่วยลดความกลัวที่จะแสดงความคิดเห็นส่วนตัว

4. ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

4.1 ถ้าในการสนทนากลุ่ม มีผู้ร่วมสนทนาเพียงไม่กี่คนที่แสดงความคิดเห็นอยู่ตลอดเวลาจะทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นเพียงความคิดเห็นของคนส่วนน้อยเหล่านั้นดังนั้นจึงต้องระวังไม่ให้เกิดการผูกขาดการสนทนาขึ้น

4.2 พฤติกรรมบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ยอมรับในชุมชนอาจไม่ได้รับการเปิดเผยในกลุ่มสนทนา ในกรณีนี้ใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัวจะดีกว่า

4.3 ถ้าผู้ดำเนินในการสนทนาไม่สามารถควบคุมสถานการณ์การแสดงความคิดเห็นได้ การสนทนากลุ่มจะไม่ราบรื่นและอาจก่อให้เกิดผลในทางลบกับการสนทนากลุ่มก็เป็นได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ว่ากำลังเข้ามา มีบทบาทและเข้ามาแทนที่การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเฮร์ชเบอร์เกอร์ (Hershberger. 2003) ที่กล่าวว่าบทบาทของวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจซึ่งเคยเป็นวิธีการหลักของนักจิตวิทยาได้ผ่านไปแล้ว ในขณะนี้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกำลังเริ่มเข้าสู่การพัฒนาต่อไปอีก เนื่องจากวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถนำไปใช้ตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาได้ละเอียดกว่าวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จึงมีการนำไปใช้พัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยากันอย่างกว้างขวางหลายแง่มุม สิ่งสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาคือการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ซึ่งต้องตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง กล่าวคือเป็นวิธีการที่นำเอาข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนสมมติฐานหรือโครงสร้างตามทฤษฎีที่ต้องการทดสอบ ซึ่งในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องนิยามคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาตามแนวคิดเชิงทฤษฎีให้อยู่ในรูปของตัวบ่งชี้ หรือพฤติกรรมที่สามารถวัดได้แล้วนำผลการวัดจากข้อมูลเชิงประจักษ์มาตรวจสอบว่าสอดคล้องตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้หรือไม่ การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างมีวิธีตรวจสอบได้หลายวิธี เช่นใช้วิธี



เชิงทดลอง ใช้หลักการวิเคราะห์เชิงตรรกะ การศึกษาหาความสัมพันธ์ การวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ การเปรียบเทียบกลุ่มรู้จักหรือมีหลักฐานอยู่ วิธีเมทริกซ์หลายคุณลักษณะหลายวิธีวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง สำหรับในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่งว่าเกิดจากตัวแปรแฝงที่เป็นองค์ประกอบรวมอย่างไร และสามารถทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมติฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือตรวจสอบว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างสามารถทำได้ 2 รูปแบบ คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551)

1. แนวคิดในการนำวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันไปใช้วิเคราะห์เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา

วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันช่วยให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาได้อย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

1. วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสนับสนุนการใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการศึกษาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งมีคุณสมบัติของเครื่องมือที่ให้ผลการวัดที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่มุ่งวัดในทางทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อในเครื่องมือวัดได้ตรงตามองค์ประกอบของทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ ผู้วิจัยอาจกำหนดให้คำถามแต่ละข้อวัดได้มากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ แล้วใช้สถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลตรวจสอบว่า โมเดลองค์ประกอบที่กำหนดไว้สอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้หรือไม่ หรืออาจกล่าวได้ว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้เป็นไปตามองค์ประกอบของโมเดลที่กำหนดไว้หรือไม่ คล้าย ๆ กับวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) และความตรงเชิงจำแนก (Divergent Validity) แบบดั้งเดิมนั่นเอง ซึ่งผู้วิจัยต้องสร้างข้อคำถามในแบบทดสอบตามคุณลักษณะของทฤษฎี แล้วตรวจสอบว่าข้อคำถามวัดตามทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ อย่างไร คุณลักษณะใดในทฤษฎีควรสัมพันธ์กันสูง และคุณลักษณะใดควรสัมพันธ์กันต่ำ เมื่อใช้วิธีวัดต่างชนิดกัน ในวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลสำหรับเสนอแนะว่า โมเดลองค์ประกอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ในความเป็นจริงแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบตามทฤษฎีก็คือความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความแปรปรวนร่วมของข้อคำถามนั่นเอง นอกจากนี้ สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้องของโมเดลและค่าสถิติอื่น ๆ ยังช่วยเสนอแนะได้ว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดองค์ประกอบที่กำหนดไว้หรือไม่ องค์ประกอบต่าง ๆ ของทฤษฎีสัมพันธ์กันหรือไม่ มีขนาดความสัมพันธ์



มากนักน้อยเพียงใด

2. ใช้ในการประมาณค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา เช่น ความเที่ยงแบบความคงที่ภายใน ความเที่ยงแบบสอบซ้ำ เป็นต้น การใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการประมาณค่าความเที่ยงแบบความคงที่ภายในแตกต่างไปจากวิธีการประมาณค่าความเที่ยงแบบดั้งเดิม เช่น วิธีการของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน หรือวิธีการของครอนบาค กล่าวคือ วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสามารถจัดความคลาดเคลื่อนในการวัด (Measurement Error) ออกจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ผลการประมาณค่าความเที่ยงของเครื่องมือถูกต้องมากขึ้น ส่วนการใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประมาณค่าความเที่ยงแบบสอบซ้ำเป็นการตรวจสอบความคงที่ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด เมื่อเก็บข้อมูลต่างเวลากันหรือเป็นช่วงเวลา

3. ใช้เปรียบเทียบโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือระหว่างกลุ่มประชากรตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปพร้อม ๆ กันได้ กล่าวคือ สามารถใช้ตรวจสอบว่าโครงสร้างองค์ประกอบของเครื่องมือคงที่หรือไม่เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน และเพื่อยืนยันว่าโครงสร้างองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่วัดในแต่ละกลุ่มประชากรเป็นองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้างปกติวิสัยของแบบทดสอบหรือแบบวัดมาตรฐาน

2. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีข้อตกลงเบื้องต้นหลัก ๆ 2 ประการ ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติทั่ว ๆ ไป

3 ประการดังนี้

2.1.1 ข้อมูลควรมีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distributions)

มีความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เป็นแบบเส้นตรง (Linear Relationships) เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการแก้สมการถดถอยหลาย ๆ สมการ นั่นเอง

2.1.2 โมเดลวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีเทอมความคลาดเคลื่อน (error terms) ที่เรียกว่า เศษเหลือ ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นทั่ว ๆ ไปในเรื่องเทอมความคลาดเคลื่อนมีว่า

- 1) ต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงใด ๆ ในโมเดล
- 2) เป็นอิสระจากเทอมความคลาดเคลื่อนตัวอื่น ๆ
- 3) มีลักษณะการแจกแจงเป็นแบบปกติ

แต่ปัจจุบันเรื่องข้อมูลมีลักษณะแจกแจงเป็นแบบปกติพหุนาม (Multivariate normal) ฝ่าฝืนได้ กรณีที่ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (Chou and Bentler, 1995) และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีเทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้



2.1.3 กลุ่มตัวอย่างควรมีการแจกแจงแบบเชิงเส้นกำกับ (Asymptotic)

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่มากเท่าไรยิ่งเข้าใกล้ค่าอนันต์มากเท่านั้น (Bollen. 1989 : 14) กล่าวคือ ค่าสถิติไค-สแควร์ที่มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง จะส่งผลให้ค่าสถิติไค-สแควร์มีโอกาสให้ค่านัยสำคัญ ($p \leq .05$) ซึ่งชี้ว่าโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่สอดคล้องกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กที่มีขนาดน้อยกว่า 100 หน่วยตัวอย่าง มีความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธโมเดลที่ถูกต้อง (True Model) มากขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่า การใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กมีความเสี่ยงในการเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ II (Type II Error) เพิ่มขึ้นนั่นเอง

การฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นที่กล่าวมาข้างต้นนี้อาจทำให้โมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดของค่าที่ไม่ดีนัก รวมทั้งอาจส่งผลให้ผู้วิจัยสรุปโครงสร้างองค์ประกอบไม่ถูกต้อง ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริง โครงสร้างองค์ประกอบนั้นถูกต้อง

3. ข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์ (Aroian and Norris. 2001)

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood : ML) เท่านั้น เนื่องจากมีผู้ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประมาณค่าพารามิเตอร์แบบนี้มากที่สุด เพราะเป็นวิธีที่มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นมากกว่าวิธีประมาณค่าพารามิเตอร์แบบอื่นๆ ซึ่งวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุดมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

3.1 ไม่มีข้อคำถามเดียวหรือข้อคำถามกลุ่มใด อธิบายข้อคำถามอื่นในกลุ่มข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์ ข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในเครื่องมือต้องไม่ซ้ำซ้อนกันหรือมีความสัมพันธ์กันสูง เพราะวิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุดไม่มีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยไม่ควรใช้ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไปมาใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์

3.2 คะแนนจากข้อคำถามต้องมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติพหุนาม ข้อตกลงเบื้องต้นข้อสองนี้เป็นเรื่องที่ปฏิบัติยาก แต่วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุดมีความแกร่งต่อการฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นเรื่องนี้ (Chou and Bentler. 1995) เว้นแต่กรณีใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กและโมเดลมีความซับซ้อนเกินไป ดังนั้น ผู้วิจัยควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100-200 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป หรือในกรณีตรวจสอบเครื่องมือที่มีตั้งแต่ 3 องค์ประกอบขึ้นไป ควรใช้กลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 500 หน่วยตัวอย่างขึ้นไป

4. แนวคิดพื้นฐานของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

4.1 โมเดลการวัด

โมเดลการวัดเป็นสมมุติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับตัวแปรแฝงที่นักวิจัยสร้างจากทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม โมเดลการวัดสามารถสร้างได้หลายแบบ แต่วิธีการหนึ่งที่ง่ายต่อความเข้าใจคือการแสดงเป็นภาพความสัมพันธ์ (Path Diagram) โมเดลการวัดประกอบด้วยตัวแปรแฝง (latent variable) ซึ่งในทางจิตวิทยามักเรียกว่า “ภาวะเชิงสันนิษฐาน (Construct)”



ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จึงต้องอาศัยการวัดผ่านตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) หรือบางครั้งถูกเรียกว่าตัวบ่งชี้ (Indicators) ซึ่งก็คือข้อคำถามแต่ละข้อในแบบทดสอบนั่นเอง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงถูกแสดงด้วยรูปลูกศรชี้จากตัวแปรแฝงไปยังตัวแปรสังเกตได้ ค่าของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้เรียกว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เช่นเดียวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันจะถูกแสดงไว้ด้วยเส้นโค้งที่มีหัวลูกศรทั้ง 2 ข้าง ซึ่งเรียกได้ว่า ความแปรปรวนร่วม (Covariance) นอกจากนี้ ที่ถูกแสดงด้วยสัญลักษณ์ e ก็คือ ความคลาดเคลื่อน (Error Term) หรืออาจเรียกว่าความคลาดเคลื่อนจากการวัด (Measurement Error) นั่นเอง ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวอาจมีความสัมพันธ์กันได้ อาจเป็นในตัวแปรแฝงเดียวกัน (within-construct Error Covariance) และระหว่างตัวแปรแฝง (Between Construct Error Covariance)

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้น ดังนี้

4.2.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกำหนดโมเดลการวัดตามทฤษฎีที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือตัวชี้วัดตัวใดบ้างซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวต้องถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียว (Unidimensional Measures) หรือค่า Crossloading มีค่าเท่ากับ 0

4.2.2 การระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) การประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ก็ต่อเมื่อโมเดลที่สร้างสามารถระบุความเป็นไปได้ของพารามิเตอร์เพียงค่าเดียว การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลอาศัยกฎของ t ก็คือโมเดลที่ระบุได้พอดีต้องมีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าน้อยกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของตัวแปรสังเกตได้หรือสามารถคำนวณได้จากสูตร $t \leq (p)(p+1)/2$ โดยค่า t คือ จำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า p เป็นจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ของโมเดล หากพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่ามีจำนวนมากกว่าจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ โมเดลที่สร้างจะไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้ ซึ่งโมเดลชนิดนี้เรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Underidentified Model) หากจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ มีจำนวนเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า จะเรียกโมเดลนี้ว่าโมเดลที่ระบุพอดี (Just Identified model)

4.2.3 การประมาณ ค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimation) เป็นการนำข้อมูลจากตัวแปรสังเกตมาประมาณค่าพารามิเตอร์ เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ค่าเศษเหลือ ในการประมาณค่าพารามิเตอร์จะมีลักษณะเป็นการทวนซ้ำ (Iteration)



โดยการประมาณค่า Population covariance Matrix (Σ) ให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดเมื่อนำมาเทียบกับ Sample Covariance Matrix (S) ซึ่งได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์นั้น มีการประมาณค่าหลายแบบที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เช่น Maximum likelihood (ML), Generalized least square (GLS), Weight least square (WLS) ซึ่งมีลักษณะเหมาะสมกับข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป เช่น Maximum likelihood และ GLS มีลักษณะคล้ายกันคือเหมาะกับข้อมูลที่มีการแจกแจง multi normal distribution และมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ส่วนวิธีการ Weight least square (WLS) ต้องการกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ แต่เหมาะกับข้อมูลที่ไม่ได้แจกแจงเป็น Multi Normal Distribution (Schumacker and Lomax, 2010)

4.2.4 การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Assessing measurement model validity) การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Assessing measurement model validity) ในการประเมินความสอดคล้องกันของโมเดลผู้วิจัยต้องเริ่มต้นตรวจสอบว่าค่าพารามิเตอร์ที่มีความสมเหตุสมผลหรือไม่ ดังที่กล่าวไปแล้วเพราะโมเดลที่มีความสอดคล้องดี อาจมีค่าพารามิเตอร์ที่ไม่เหมาะสมเมื่อตรวจสอบค่าพารามิเตอร์ที่ได้แล้วผู้วิจัยจึงมาตรวจสอบค่าความสอดคล้องของโมเดล ในการตรวจสอบความสอดคล้องกันของโมเดลจะทำใน 2 ส่วน คือ การประเมินความสอดคล้องของทั้งโมเดล (over all goodness of fit) และความสอดคล้องในรายตัวแปร (path estimation)

4.2.4.1 ความสอดคล้องของทั้งโมเดล (Overall goodness of Fit) เป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันว่าโมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในอดีตพิจารณา 2 จากค่า χ^2 ที่ได้อาจไม่มีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายถึงโมเดลพัฒนาขึ้นมาไม่มีความแตกต่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามค่า χ^2 ที่คำนวณได้รับผลกระทบจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ หรือข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไปจากสมมติฐานเบื้องต้น จึงควรพิจารณาจากค่าสถิติตัวอื่น ๆ ด้วยดัชนีวัดความกลมกลืนตัวอื่นๆ มีมากมาย ดัชนีความสอดคล้องที่เป็นที่นิยม ได้แก่ Goodness of Fit Index (GFI), Comparative Fit Index (CFI), Adjusted goodness of fit index (AGFI), Standardized root mean square residual (SRMR), และ Root mean square error of approximation (RMSEA) โดย Schumacker และ Lomax (2010) ได้เสนอว่า GFI, AGFI และ CFI ที่มากกว่า .90-.95 คือ โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน standardized RMR ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลดี ส่วน RMSEA ที่ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05-0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี เนื่องจากเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลมีจำนวนหลายตัว เสรี แซ่มซัด (2547) ได้เสนอแนะว่าให้เลือกพิจารณาดัชนีความสอดคล้องจากดัชนี GFI, AGFI, CFI, SRMR, และ RMSEA ส่วน Schumacker และ Lomax (2010) ได้เสนอให้พิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เช่น หากต้องการยืนยันโมเดลที่สร้าง



ที่มีเพียงโมเดลเดียว ให้ใช้ดัชนีในกลุ่ม Absolute Measure เช่น GFI, AGFI, SRMR, RMSEA แต่ถ้าต้องการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างโมเดลต่างกันควรใช้กลุ่ม Incremental Measure เช่น CFI, NFI อย่างไรก็ตามแม้ผู้วิจัยจะพบว่าโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันแล้ว แต่สิ่งที่พึงตระหนักก็คืออาจมีโมเดลทางเลือกอื่น ๆ ที่มีความสอดคล้องกันอีกด้วย

4.2.4.2 ความสอดคล้องในรายตัวแปร (Path Estimation) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง หรือที่เรียกว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยทั่วไปค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ยอมรับได้คือ $\pm .5$ ขึ้นไป (Hair และคณะ, 2010) สิ่งที่เราควรคำนึงถึงก็คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้ควรปราศจากปัญหาการระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียว เช่น ค่าที่ได้ไม่อยู่ในช่วง -1 ถึง +1 หรือทิศทางความสัมพันธ์ไม่เหมาะสมตามทฤษฎี เมื่อพบว่าโมเดลที่ได้ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งอาจเนื่องมาจากการกำหนดความสัมพันธ์ต่าง ๆ ไม่ถูกต้อง ข้อคำถามที่สร้างไม่เป็นตัวชี้วัดที่ดีขององค์ประกอบนั้น ๆ หรือสภาพความเป็นจริงไม่สอดคล้องกับทฤษฎี ผู้วิจัยสามารถปรับโมเดลโดยพิจารณาจากทฤษฎีที่มาของโมเดลการโดยมีข้อมูล เช่น ความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน และดัชนีการปรับปรุงโมเดล เป็นตัวช่วยตัดสินใจความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Residuals) เป็นความคลาดเคลื่อนระหว่างค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหากความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใดที่มีค่า นอกเหนือจากช่วง ± 4 เป็นสัญญาณเตือนว่าควรได้รับการแก้ไขดัชนีการปรับปรุงโมเดล (Modification Index) ค่าดัชนีที่มากกว่า 4.0 ควรได้รับการปรับปรุง อย่างไรก็ตามการปรับปรุงโมเดลนั้นไม่ควรพิจารณาจากค่าดัชนีปรับปรุงโมเดลเพียงอย่างเดียว แต่ควรจะคำนึงถึงทฤษฎีที่มาของโมเดลการวัดด้วย ดัชนีการปรับปรุงโมเดลเป็นเพียงตัวช่วยให้นักวิจัยทบทวนและหาแนวทางในการปรับปรุง ตลอดจนสร้างโมเดลทางเลือกเท่านั้น Hair และคณะ (1998) เสนอว่าหากพบว่ามีค่าตัดข้อคำถามหรือการปรับปรุงแก้ไขความสัมพันธ์ในโมเดลปริมาณมากกว่าร้อยละ 20 ควรจะนำโมเดลที่ได้ใหม่ไปทดสอบกับข้อมูลชุดใหม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

วิภาวี เวทวงศ์ (2545 : 72) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานสอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน คุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 3,000 คน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการ คณะกรรมการประเมินให้รางวัลครูจาก 6 หน่วยงาน คือ ครูสภา สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มูลนิธิสमान-คุณหญิงเบญจา แสงมะลิ มูลนิธิโทรเพื่อส่งเสริมวิทยาศาสตร์



แห่งประเทศไทย กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และครูที่ได้รับรางวัลจาก 6 หน่วยงานดังกล่าว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรักและความศรัทธาต่ออาชีพครู ซึ่งทั้ง 8 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 58.13 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูดีเด่นสายงานสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากจะต้องมีองค์ประกอบของการเป็นครูที่ดี และการเป็นคนดีแล้วยังต้องมีผลงานดีอีกด้วย

สุชาติ กรเพชรปานิ (2548 : 48) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเด่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และยืนยันคุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเด่น โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และใช้ข้อมูลทฤษฎีจากงานวิจัยของวิภาวี เวทวงศ์ (2545) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วยความคิดเห็นของบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการศึกษาคณะกรรมการประเมินให้รางวัลครูดีเด่นจาก 6 หน่วยงาน และครูที่ได้รับรางวัลครูดีเด่น จำนวนรวม 2,706 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก เพื่อระบุจำนวนองค์ประกอบจากตัวแปรสังเกตได้ 75 ตัวแปร พบว่า คุณลักษณะของครูดีเด่นประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ ผลการวิจัยของวิภาวี เวทวงศ์ ปรากฏว่า ได้ข้อค้นพบสนับสนุนผลการวิจัยของวิภาวี เวทวงศ์ ที่ระบุว่า คุณลักษณะของครูดีมี 8 องค์ประกอบ อย่างไรก็ตาม ผลการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบโดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และการกำหนดเงื่อนไขบังคับให้แต่ละองค์ประกอบวัดจากตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 5 อันดับแรกเท่ากันทุกองค์ประกอบ พบว่า สามารถตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ ดังนี้ คุณธรรมจริยธรรม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ความเป็นประชาธิปไตย บุคลิกภาพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การจัดกระบวนการเรียนรู้ ผลงานทางวิชาการและมนุษยสัมพันธ์ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงว่า องค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม มีแนวโน้มที่จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเ็นมากกว่าองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ

บุษรินทร์ เชี่ยววานิช (2549 : 36) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอนวิชาภาษาอังกฤษของครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอนวิชาภาษาอังกฤษของครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จากโรงเรียนรัฐบาลจำนวน 240 คน จากโรงเรียนเอกชนจำนวน 240 คน และครูสอนวิชาภาษาอังกฤษชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา จากโรงเรียนรัฐบาลจำนวน 240 คน จากโรงเรียนเอกชนจำนวน 240 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 960 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้การแบ่งชั้น



(Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอนของครูชาวต่างชาติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับครูชาวต่างชาติซึ่งมีค่าความเที่ยง .545-.866 และฉบับที่ 2 สำหรับนักเรียน ซึ่งมีค่าความเที่ยง .538 - .829 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอนภาษาอังกฤษของครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา มีทั้งหมด 4 ตัว ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านการสอน องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ และองค์ประกอบด้านทัศนคติต่อการสอน 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอนภาษาอังกฤษของครูชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ [chi square] = 285.17, p value = 0.98137, GFI = 0.988 และมีค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI = 0.957 รวมทั้งค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ RMR = 0.026

ศิริัญญา ศรีประมว (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษาระหว่างเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ปีการศึกษา 2549 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 765 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบประเมินประสิทธิภาพการสอนลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูระดับประถมศึกษาเมืองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านความสามารถในการสอน ด้านคุณลักษณะของความเป็นครู ด้านความสามารถในการจูงใจผู้เรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอน ด้านการพัฒนาการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวัดและประเมินผล และด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา และผลการศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพ การสอนของครูโดยรวมพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และอยู่ในโรงเรียนต่างขนาดกันมีประสิทธิภาพการสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีประสิทธิภาพการสอนแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนาธิป ห้วยแป (2551 : 78) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับ



การศึกษาระดับพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลักซึ่งประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ การพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และประสานความร่วมมือในการทำงาน และสมรรถนะตามสายงานประกอบไปด้วย 6 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียนการพัฒนาผู้เรียนความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และความสามารถในการทำวิจัย

ชุดิกายงาน สกสศ. (2552 : บทคัดย่อ) ได้การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 3 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 653 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามปลายเปิด และแบบวัดปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษาเชิงสำรวจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงตามค่าผลรวมของน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะความเป็นครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการเสริมแรง ด้านการนิเทศภายใน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกลักษณะของครู ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเพนบวก มีค่าตั้งแต่ 0.78 ถึง 0.99 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการเสริมแรง ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกลักษณะของครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านทักษะความเป็นครู และด้านการนิเทศภายใน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99, 0.99, 0.99, 0.97, 0.91 และ 0.78 ตามลำดับ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ด้านต่างๆ มีความแปรผันรวมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา นั่นคือองค์ประกอบด้านการเสริมแรงด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกลักษณะของครูมีความสำคัญมากที่สุด ขณะที่องค์ประกอบด้านการนิเทศภายใน มีความสำคัญน้อยที่สุด มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 330.39 $p = 0.99$ ที่องศาอิสระ (df) 463 ค่า GFI = 0.96 ค่า AGFI = 0.90 ค่า RMR = 0.034



สุเทพ ธรรมะตระกูล (2555 : 60) ได้ทำการวิจัยการศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่ และ 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของครูยุคใหม่ ตามโมเดลสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีทั้งหมด 1,388 คน ประกอบด้วย นักศึกษาคณะครุศาสตร์ จำนวน 386 คน ครูผู้สอน จำนวน 602 คน และ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 400 คน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณลักษณะของครูยุคใหม่ วิเคราะห์องค์ประกอบขั้นต้นโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยวิธีหมุนแกนแบบตั้งฉาก โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของครูยุคใหม่ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้โปรแกรม LISREL 8.72 ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ของคุณลักษณะของครูยุคใหม่ ได้จำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะการสอน ด้านอารมณ์ และ ด้านความรู้ความสามารถ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second order confirmatory analysis) ของคุณลักษณะของครูยุคใหม่ พบว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีการประกอบอยู่ระหว่าง 0.78 ถึง 0.93 เรียงลำดับค่าดัชนีการประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะการสอน ด้านอารมณ์และด้านความรู้ ความสามารถ มีค่าดัชนีการประกอบเท่ากับ 0.93, 0.92, 0.90, 0.85 และ 0.78 ตามลำดับ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่าไคแอสควร์เท่ากับ 563.22 ค่าองศาอิสระ เท่ากับ 532 ค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.17 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.03 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.01

กมลชนก ภาคภูมิ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน พัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบันซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ เมื่อมีการจัดกลุ่มของสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของแต่ละสมรรถนะ พบว่าประกอบด้วย 13 สมรรถนะ 64 ตัวชี้วัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูใน



สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยเทคนิควิจัย EDFR พบว่า ประกอบด้วย 30 สมรรถนะ และ 168 ตัวชี้วัด ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ และผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะครูที่คาดหวังในภาพรวม เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะ ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.55, 4.56 และ 4.53 ตามลำดับ ส่วนระดับสมรรถนะครูตามสภาพจริงในภาพรวมด้านความรู้และด้านทักษะ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะ ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.08 และ 3.30 ตามลำดับและระดับสมรรถนะครูตามสภาพจริงในภาพรวมด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับสมรรถนะ ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.82 และมีผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNI_{Modified}) ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เท่ากับ 0.48, 0.38 และ 0.18 ตามลำดับ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Komur (2010 : 279-296) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะด้านความรู้และการจัดการเรียนการสอนของครู : กรณีศึกษานักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์เอกภาษาอังกฤษที่ได้อบรมความรู้ความสัมพันธระหว่างความรู้ทางด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครู สมรรถนะส่วนบุคคล และและประสบการณ์ในการฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่สี่ ภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย Mugla ในตุรกี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมมี 3 ฉบับ ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (TKT) แบบวัดสมรรถนะครูและแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการเรียนการสอน แจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาครูหลังการฝึกประสบการณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนของนักศึกษาครูสอนภาษาอังกฤษในช่วงการฝึกประสบการณ์ในห้องเรียนจริง พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและสมรรถนะครูมีความสัมพันธ์กันอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตามข้อมูลเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทางด้านการฝึกสอนทำให้นักศึกษาได้แนวทางการในการที่จะเรียนรู้วิธีการสอนและการควบคุมชั้นเรียนได้

Amin Sikki และคณะ (2013 : 139-144) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานกับสมรรถนะการสอน โดยการใช้แบบทดสอบและแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาจะต้องได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะครูที่อายุราชการน้อยกว่า 5 ปีต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการสอน สมรรถนะทางสังคมและสมรรถนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพ



Penn-Edwards (2010 : 49) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ กรณีศึกษาคณาจารย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณาจารย์หนึ่ง มหาวิทยาลัยควีนสแลนด์ ที่คาดหวังให้มีระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ดีใน 8 คุณลักษณะ ทักษะการสะกดคำศัพท์ และทักษะเกี่ยวกับไวยากรณ์เป็นส่วนสำคัญที่สุด การใช้สื่อ ICT และสื่อทันสมัยต่าง ๆ มีความสามารถต่ำ ซึ่งทำการเปรียบเทียบคุณลักษณะเหล่านี้ด้วยการประมาณค่าของระดับทักษะความสามารถของตัวเมื่อนักศึกษาจัดอันดับความสามารถในการสะกดคำของตัวเองในระดับสูงสุดและความรู้จัดอยู่ในระดับต่ำที่สุด นักศึกษาถูกตั้งคำถามถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง ในขณะที่ทำการฝึกสอนผลการสำรวจได้ทราบแนวความคิดของคณาจารย์ว่า การพัฒนาตนเองเป็นทักษะที่จะต้องเกิดขึ้น จากการผ่านประสบการณ์ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมจากกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติจริง

Ozcelik และ Ferman (2006 : 72-91) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับสมรรถนะ ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การศึกษาครั้งนี้ยังเป็นการตรวจสอบ จุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์กร รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่างกรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญสำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยัน การนำสมรรถนะมาใช้ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

Wu และ Lin (2011 : 197-208) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของครูในไต้หวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโครงการพัฒนาสมรรถนะครู ศึกษาทัศนคติ แรงบันดาลใจ และความต้องการที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในประเทศไต้หวัน จำนวน 582 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1. สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูได้ 9 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเตรียมการสอน 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การวัดและประเมินผล 4) ความรู้ทั่วไป 5) ความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา 6) ความสามารถในการให้คำปรึกษา 7) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 9) ความสามารถในการวิจัยตามทัศนคติของครู สมรรถนะที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การเตรียมการสอน ตามลำดับ และทัศนคติของครู สมรรถนะที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ความสามารถในการวิจัย ความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ



การสื่อสารตามลำดับ 2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ ภูมิหลัง เพศ อายุ การศึกษาของครู ประสบการณ์สอน ที่ตั้งโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน 3. ทักษะคิด แร้งบันดาลใจ และความต้องการความสามารถอธิบายการพัฒนาสมรรถนะครูได้ร้อยละ 39.10

Marmon (2002 : Web Site) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของ ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของสวนกลาง เครื่องมือ ถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และ นำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

Kennedy และ Dresser (2005 : 20) ได้ทำการวิจัยการ สร้างสมรรถนะพื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและ ความสามารถของมนุษย์จะทำได องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ลูกจ้าง นำมาใช้ในการจัด งานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัย ความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทาง ธุรกิจ การกำจัดจุดด อนและกำจัดคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ ญุณแจสำคัญสำหรับ องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับ ความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถ เฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับ งานและจะจัดการกับผลกระทบตอความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

Khojastehmehr และ Takrimi (2009 : 53-66) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบของ คุณลักษณะครูสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างเปนครูสอนภาษาอังกฤษระดับ มัธยมศึกษาเปนครุชายและเพศหญิงรวม 215 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ เปนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 50 ข้อคำถาม สอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณลักษณะ ของครูสอนภาษาอังกฤษประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านยุทธวิธีการสอน องค์ประกอบด้านทักษะ การสื่อสาร องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และองค์ประกอบด้าน ความรู้ พบว่า องค์ประกอบด้านยุทธวิธีการสอนมีความสำคัญกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ ผลการวิจัยนี้เปน ประโยชน์กับทั้งผู้บริหารและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครูอย่างดียิ่ง



จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ กรอบสมรรถนะของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา จากกรอบสมรรถนะของกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ทศนรงค์ จารุเมธีชน (2556) Department of Education and Training : Competency Framework FOR TEACHERS (2009) Lucy Steiner : Using Competency-Based Evaluation to Drive Teacher Excellence Lessons From Singapore (2010) British (2009) The national Institute of Education (2009) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ผู้วิจัยได้ร่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยกำหนดสมรรถนะได้ 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย 34 ตัวบ่งชี้ และ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ประกอบด้วย 7 สมรรถนะย่อย 56 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งสิ้น 90 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 20-21 ดังนี้

ตาราง 19 ร่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา : สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะ ความเป็นผู้นำ (Achievement Motivation and Leadership)	1.1 พัฒนตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากล 1.2 รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญขององค์กร 1.3 วางแผนปฏิบัติการและนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมี 1.4 มีการประเมินตนเองให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ รับผิดชอบ 1.5 มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี (Service Mind)	2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ 2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ 2.3 รับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการพร้อมนำมาปรับปรุงการทำงาน



ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
3. การบริการจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self-Management and Development)	3.1 กำหนดภาระและหน้าที่ของตนเอง และมีความชัดเจนในการวางแผนการทำงาน 3.2 วางแผนการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3.3 ตรวจสอบความถูกต้องของภาระหน้าที่และขอบข่ายงานของตนเอง 3.4 ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 3.5 มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม 3.6 มุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง 3.7 มุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง 3.8 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ 3.9 สามารถแลกเปลี่ยนความความรู้ ความคิดเห็น และสร้างเครือข่ายการพัฒนาตนเองได้ 3.10 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork)	4.1 ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 4.2 เข้าใจในความแตกต่างทางด้านสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ความเชื่อและศาสนา 4.3 ให้เกียรติในวัฒนธรรมที่แตกต่างและสามารถปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม 4.4 สร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4.5 ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมในการสร้างและรักษาบรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ดี



ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
	4.6 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4.7 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 4.8 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง เหมาะสมตามโอกาส 4.9 ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อการบรรลุ เป้าหมายแห่ง ความสำเร็จร่วมกัน 4.10 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการบริการวิชาการและ ด้าน อื่นๆตามความเหมาะสม

ตาราง 20 ร่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา
 : สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1.1 ออกแบบและสร้างหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ 1.2 พัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการที่เหมาะสม 1.3 มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง/เหมาะสมของหลักสูตรที่สร้างขึ้นก่อนนำไปใช้ 1.4 จัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.5 จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนโดยจัดการศึกษาทั้งในและนอกสถานที่ให้มีความหลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 1.6 คัดเลือกนวัตกรรมการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ



ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
	1.7 สามารถเลือกใช้/พัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 1.8 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 1.9 ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดการศึกษาที่เป็นสากลให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย 1.10 นำผลการประเมินการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อประกอบการพัฒนาการออกแบบหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป
2. การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	2.1 มีความไวในการรับความรู้สึของผู้เรียนด้วยความเข้าใจ และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม 2.2 พัฒนาผู้เรียนให้ครบทั้ง 4 ด้าน 2.3 ให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต 2.4 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ 2.5 สามารถสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน 2.6 เอาใจใส่ มีส่วนช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหา ความสัมพันธ์ในกลุ่มและระหว่างกลุ่มผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ 2.7 ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นถึงความสำคัญของการเรียน ภาษาอังกฤษ 2.8 เข้าใจในการบูรณาการวิธีการพัฒนาและจัดหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)	3.1 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 3.2 จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เร้าใจ จูงใจ และเสริมแรงเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้



ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
	3.3 ดูแลความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน 3.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา 3.5 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย 3.6 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน 3.7 กำกับดูแลความเรียบร้อยของห้องเรียนและผู้เรียน 3.8 วิเคราะห์และจำแนกนักเรียนที่มีความสามารถในทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน
4. ภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology)	4.1 สามารถใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4.2 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน 4.3 ผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่เข้าใจ ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 4.4 ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับธรรมชาติ และสนองความต้องการของผู้เรียน
5. การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ (Learning Assessment)	5.1 มีความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างจุดมุ่งหมายการประเมินผลและผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนการเรียนรู้ได้ 5.2 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน 5.3 สามารถเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5.4 มีการแจ้งผลการเรียนรู้ วัดคู่ประสงค์การเรียนรู้ พร้อมทั้งแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างชัดเจน 5.5 ทำให้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนการสอน



ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
	5.6 เลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน 5.7 ได้รับการนิเทศการสอน นำผลและข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ 5.8 มีการแจ้งผลการวัดและการประเมินผลแก่ผู้เรียนและเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป 5.9 มีการตรวจผลงานนักเรียนอย่างถูกต้อง รอบคอบและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ 5.10 มีการวิเคราะห์ผลการประเมินโดยภาพรวมและรายบุคคล เพื่อนำสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และหลักสูตร 5.11 ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน
6. การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge)	6.1 ครูตระหนักถึงความสำคัญของทักษะและความรู้ใหม่ๆ ที่ผู้เรียนควรจะได้รับเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 6.2 ใช้เทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่ทันสมัยและหลากหลายและเหมาะสมตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน 6.3 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ลึก ครอบคลุมและบูรณาการความรู้ได้อย่างมีระบบ 6.4 สอดแทรกความรู้ด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนภาษาอังกฤษแก่ผู้เรียน 6.5 สามารถถ่ายทอดความรู้โดยเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากได้เป็นอย่างดี 6.6 สร้างความคิดใหม่และหลากหลาย สร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างความคิดที่ไม่เกี่ยวข้อง 6.7 ใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาที่สอน



ตาราง 20 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้
	6.8 สะท้อนและวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง
7. การสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ (Building relationship and trust)	7.1 เคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม 7.2 แสดงความคิดเห็นเชิงบวก 7.3 ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่ต่าง กัน 7.4 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและเพื่อนครู 7.5 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการรายงานความก้าวหน้าในการ เรียนของผู้เรียนและกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) และแบบสอบถามการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ (ผู้เชี่ยวชาญ) ด้านการวัดและการประเมินผลและด้านการสอนภาษาอังกฤษ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ และครูต่างชาติที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้แบ่งตามกระบวนการดำเนินการวิจัยซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้

2.1.1 กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้กำหนดนโยบายชี้แจงหรือแนะนำการศึกษาแก่ครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีครูต่างชาติปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงานครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินสมรรถนะ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบก้อนหิมะ (Snowballing Sampling) จำนวน 32 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



2.1.1.1 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย ชี้แจงหรือแนะนำการศึกษาแก่ครูอาจารย์ในโรงเรียน จำนวน 7 คน โดยใช้เกณฑ์คุณสมบัติ คือ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นไม่ต่ำกว่า 3 ปี เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ เป็นต้น ประกอบด้วย

- 1) นายขวลิต จันทรศรี ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3
- 2) นางเครือฟ้า แก้วคุ้ม ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตร/กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะลิวัลย์ ฤนาพร ณ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)
- 4) นายประเทือง สังฆมณี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคานหักโนนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
- 5) นายอำนาจ สุขพิพัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
- 6) นายวิเชียร มุราชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสีแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
- 7) นายชาติรี ถาวรรัช ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1

2.1.1.2 กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่เป็นคนไทย จำนวน 13 คน โดยใช้เกณฑ์คุณสมบัติ คือ เป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาภาษาอังกฤษที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี ประกอบด้วย

- 1) นางสาวระยอง ภักดีสมัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปอภาร (ปอภารราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
- 2) นายไพศาล สมจิน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปอภาร (ปอภารราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
- 3) นางวงเดือน ปอศิริ รอชโซลแล็ก ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1
- 4) นางดารณี จันทรศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ยโสธรเขต 1



5) นางอุทารวดี แก้วไสย ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดโรงเรียนอนุบาลยโสธร
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธรเขต 1

6) นางเพชรปาณี อินทรพาณิชย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7) นางสาวสุภา พูลเจริญ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

8) นางปณิตตา อัลบัททาห์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด
สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

9) นางสาวกฤติกา อนุแสน อาจารย์โปรแกรม English Science
Communication โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)

10) นางสาวสุทธาทิพย์ ผิวชม อาจารย์โปรแกรม English Science
Communication โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)

11) นางสาวมัลลิกา สุวรรณพันธุ์ อาจารย์โปรแกรม English Science
Communication โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)

12) นางสาวจิตรา ปัตติยะ อาจารย์โปรแกรม English Science
Communication โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)

13) นางกัญญาณี อินทร์ลา หัวหน้าโครงการ IEC โรงเรียนอนุบาล
นครราชสีมา

2.1.1.3 กลุ่มครูต่างชาติที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จำนวน 9 คน โดยใช้เกณฑ์คุณสมบัติ คือ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ
ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี
ประกอบด้วย

1) Mr. Brian John Leigh สัญชาตินิวซีแลนด์ อาจารย์พิเศษโรงเรียน
จันทร์เบกษาอนุสรณ์ จังหวัดร้อยเอ็ด

2) Miss. Ferlyn C. Portillo สัญชาติฟิลิปปินส์ อาจารย์พิเศษโรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)

3) Mr. Jeffrey Ramirez Glipo สัญชาติฟิลิปปินส์ อาจารย์พิเศษโรงเรียน
สาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)

4) Mr. Michael Wood Allman สัญชาติอเมริกัน อาจารย์พิเศษโรงเรียน
อนุบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

5) Mr. Sean Alexander สัญชาติอเมริกัน อาจารย์พิเศษโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)



6) Mr. Loucius James Thomson สัญชาติอเมริกัน อาจารย์พิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี

7) Mr. Neil Purnell สัญชาติอังกฤษ อาจารย์พิเศษโรงเรียนพรหมินทร์
จังหวัดอุดรธานี

8) Mr. Liam David Simpson สัญชาติอังกฤษ อาจารย์พิเศษโรงเรียน
ร้อยเอ็ดวิทยาลัย

9) Mr. David Framptom สัญชาติอังกฤษ อาจารย์พิเศษ โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)

2.1.1.4 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินสมรรถนะ จำนวน 3 คน โดยใช้
เกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสมรรถนะ
หรือการประเมินการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี
ประกอบด้วย

1) นางวรลักษณ์ แจ่มใส เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ ระดับ 8
สังกัดกองกลาง สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2) นางสาวสุพัตรา สมเทศน์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)

3) นายเพิ่ม วัลย์พิศ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ (ฝ่ายบริหาร) โรงเรียนบ้านคานหัก
โนนใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลระหว่างโมเดลการ
วิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีครูต่างชาติปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงาน
ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษที่ทำงานร่วมกับครูต่างชาติและครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับ
ประถมศึกษา ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมี
ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. สุ่มเลือกเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องการเก็บข้อมูล โดยเลือกจากทั้งหมด 6
เขตการศึกษา คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันตก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ภาคตะวันออก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคใต้
โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งผลของการสุ่มในครั้งนี้ คือ
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



2. สุ่มเลือกโรงเรียนที่จะทำการเก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ของโมเดลตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กล่าวคือ สุ่มเลือกโรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (ข้อมูลจากสถาบันภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับปรุงล่าสุด มีนาคม 2557) จำนวน 400 คน จาก 18 โรงเรียน ดังตาราง 21

ตาราง 21 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย			รวม
		ผู้บริหาร	ครู	ครูต่างชาติ	
1	โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์	5	6	4	15
2	โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสัย	7	11	4	22
3	โรงเรียนเอกปัญญา	6	10	2	18
4	โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด	8	10	2	20
5	โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด	12	15	5	32
6	โรงเรียนพระกุมารร้อยเอ็ด	10	9	3	22
7	โรงเรียนอนุบาลไพโรจน์	8	10	4	22
8	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	5	12	10	27
9	โรงเรียนอนุบาลสกลนคร	14	7	3	24
10	โรงเรียนพระกุมารมหาสารคาม	7	6	3	16
11	โรงเรียนพัฒนาปัญญาอุดรธานี	5	10	8	23
12	โรงเรียนขอนแก่นวิทยายนศึกษา	10	18	15	43
13	โรงเรียนสองภาษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	21	5	31
14	โรงเรียนอนุบาลอำนาจเจริญ	5	6	4	15
15	โรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ	7	11	4	22
16	โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา	6	10	2	18
17	โรงเรียนอาเณมรืออำนาจเจริญ	5	8	2	15
18	โรงเรียนอนุบาลยโสธร	8	5	2	15
	รวม	133	185	82	400



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะ และตัวบ่งชี้ครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา และขั้นตอนการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมคำลงในช่องว่าง มีจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมคำลงในช่องว่าง มีจำนวน 95 ข้อ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำชี้แจงอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมคำลงในช่องว่าง มีจำนวน 5 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา มีขั้นตอนดังภาพประกอบ 5





ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา

จากภาพประกอบที่ 5 มีรายละเอียดการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราทางวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาแล้วกำหนดกรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
2. นำกรอบความคิดเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาที่ดีมาจัดทำร่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา โดยแยกตาม



องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

3. วิเคราะห์ระดับความเหมาะสมความเป็นไปได้และความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้สนทนากลุ่มที่มีต่อร่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย ชี้แจงหรือแนะนำการศึกษาแก่ครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีครูต่างชาติปฏิบัติหน้าที่สอนในหน่วยงาน ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินสมรรถนะ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบก้อนหิมะ (Snowballing Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 32 คน

4. สร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสภาพทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นตัวบ่งชี้ครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา เพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. พิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ คือ

5.1 รองศาสตราจารย์สมนึก ภัททิยธนี ผู้เชี่ยวชาญ สังกัดภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

5.2 อาจารย์ ดร.พรวิมล นุ่มท้วม ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม) อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา กศ.ม. การวิจัยการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

5.3 นางสาวศิริยา โพธิ์วันนา อาจารย์สาขาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วุฒิการศึกษา กศ.ม. การสอนภาษาอังกฤษ เชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษ

5.4 นางสาวทับทิม ทัพขวา ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม) อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา กศ.ม. หลักสูตรและการสอน เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5.5 นางสาวกฤติกา อนุแสน ครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม) อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา กศ.ม. การวัดผลการศึกษา เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา



โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือข้อมูลที่ต้องการในขั้นตอนนี้ได้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) ตามแนวคิดของ Rovinelli และ Hambleton พบว่า มีค่าสูงกว่า .50 ทุกข้อซึ่งมีค่าระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูต่างชาติที่สอนในระดับประถมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 15 คน

6.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อคำถามในแต่ละด้านโดยวิธี Item-total Correlation จากจำนวน 90 ข้อและเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกค่า r ตั้งแต่ .37 ถึง .98 ได้จำนวน 76 ข้อโดยทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

7. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

8. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

8.1 คำนวณค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้

8.2 ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามวิธีและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลจากงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้บังคับบัญชาของครูผู้สอน
3. หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยเข้าไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและขอความอนุเคราะห์ครูธุรการของแต่ละโรงเรียนให้ช่วยรวบรวมแบบสอบถาม
4. การติดตามผล ผู้วิจัยติดตามผลด้วยตนเองจำนวน 2 ครั้ง โดยให้เวลาผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 2 สัปดาห์ เมื่อผู้ให้ข้อมูลยังไม่ได้ตอบแบบสอบถามในครั้งที่ 2 ผู้วิจัยจะให้เวลาอีก 1 สัปดาห์ รวมเวลาเก็บข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 1 เดือน
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามในส่วนที่เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

1.2 แบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผลการตอบของกลุ่มตัวอย่างตรวจให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	คะแนนข้อความ
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

หลังตรวจให้คะแนนแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ (Likert) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 163)

4.51 – 5.00	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีความเหมาะสมมาก
2.51 - 3.50	มีความเหมาะสมปานกลาง
1.51 - 2.50	มีความเหมาะสมน้อย
1.00 – 1.50	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรสังเกตได้ใช้วิธีการโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พิจารณาหาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ถ้าตัวบ่งชี้ใดไม่มีความสัมพันธ์กันหมายความว่า ตัวแปรนั้นไม่มีองค์ประกอบร่วมและไม่ควรจะนำเมทริกซ์นั้นมาใช้ในการวิเคราะห์ สำหรับค่าที่ใช้ประกอบการพิจารณา



3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ในองค์ประกอบและตัวแปรต่าง ๆ ของโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังต่อไปนี้

3.1 ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi – Square statistics : χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งคำนวณได้จากผลคูณขององศาอิสระกับค่าฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าสถิติไคสแควร์ มีค่าสูงมากแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ข้อมูลโมเดลอิสระไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไคสแควร์มีค่าต่ำมากหรือมีค่าใกล้เคียงกับศูนย์เท่าไรแสดงว่าข้อมูลโมเดลอิสระมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และควรมีค่าเท่ากับหรือใกล้เคียงกับองศาอิสระ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2551 : 58)

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) โดยดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้าค่าดัชนีมีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรี ชัดแย้ม. 2547 : 29)

3.3 ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index : AGFI) เป็นค่าซึ่งนำค่าดัชนี GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่านี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI และค่า GFI และ AGFI มีค่าเท่ากับหรือเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณและมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) หรือค่าอัตราส่วนไคสแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) เป็นอัตราส่วนระหว่างค่าสถิติไคสแควร์กับจำนวนองศาอิสระ (χ^2/df) โดยทั่วไปถ้าไคสแควร์สัมพันธ์น้อยกว่า 3 แสดงว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (เสรี ชัดแย้ม. 2547 : 29)



สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 160-165)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร X และ Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร X
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร Y
N แทน จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

1.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม



2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตรดังนี้
(สมนึก ภัททิยธนี. 2549 : 237-250)

2.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คำนวณจากสูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2555 : 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการวัดการกระจายที่นิยม
ใช้กันมากเขียนแทนด้วย S.D. หรือ S คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 86)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน ค่าคะแนนแต่ละตัว
 $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum (X - \bar{X})$ แทน ผลรวมของค่าเบี่ยงเบนของคะแนนแต่ละตัวจากค่าเฉลี่ย



3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson) มีสูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 98)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของค่าตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของค่าตัวแปร Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างตัวแปร X กับ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร Y
	N	แทน	จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

3.2.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistic) ควรมีค่าต่ำมากยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.2 ค่าไคสแควร์ (Relative Chi-Square) เป็นค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่มีค่าองศาอิสระไม่เท่ากัน โดยมีค่าไคสแควร์สัมพันธ์ไม่เกิน 3.00

3.2.3 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน GFI (Goodness of Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าดัชนี GFI ควรมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.4 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI (Adjusted Goodness of fit Index) เป็นค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนตัวแปรและองศาอิสระควรมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.5 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ CFI (Comparative Fit Index) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ควรมีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2.6 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ RMSEA



(Root Mean Square Error of Approximation) มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.06 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติในการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา โดยใช้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	(Standard Deviation)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard error)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (squared multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi - square)
df	แทน	องศาอิสระ (degree of freedom)
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation)
	แทน	องค์ประกอบหลัก
	แทน	องค์ประกอบย่อย
	แทน	ตัวบ่งชี้
	แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร
	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้



สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

FTC	แทน	ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา
Person	แทน	สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)
Job	แทน	สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency)
SELF	แทน	การบริการจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self-Management and Development)
CO	แทน	การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with others)
ADAPT	แทน	ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
ETHIC	แทน	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity)
LEAD	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ (Achievement Motivation and Leadership)
CURRI	แทน	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)
CLASS	แทน	การบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)
STU	แทน	การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน (Student Management and Development)
ASSESS	แทน	การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Assessment)
IT	แทน	ภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology)
KNOW	แทน	การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge)
TRUST	แทน	การสร้างสัมพันธ์ภาพและความมั่นใจ (Building relationship and trust)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรในการวิจัย
ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับ
ประถมศึกษาโดยจำแนกตามตัวแปรสังเกตได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในแบบจำลององค์ประกอบตัวบ่งชี้การ
ประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาโดยแยกตามสมรรถนะ



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอน
วิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาทั้ง 2 โมเดล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบตัวบ่งชี้รวมการประเมิน
สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรในการวิจัย
ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับ
ประถมศึกษาโดยจำแนกตามตัวแปรสังเกตได้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏ
ดังตาราง 22 ดังนี้

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (N = 400)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย.....	133	33.2
หญิง.....	267	66.8
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี.....	59	14.8
31 - 35 ปี.....	93	23.2
36 - 40 ปี.....	108	27.0
41 - 45 ปี.....	76	19.0
46 - 50 ปี.....	64	16.0

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา.....	100	25.0
หัวหน้าหมวด/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโปรแกรมสองภาษา.....	62	15.0
อาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ.....	182	45.5
ครูต่างชาติ.....	33	8.2
อื่นๆ.....	23	5.8
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี.....	192	48.0
ปริญญาโท.....	173	43.2
ปริญญาเอก.....	35	8.8
5. ประสบการณ์การทำงาน		
0 - 5 ปี.....	15	3.8
6 - 10 ปี.....	108	27.0
11 - 15 ปี.....	182	45.5
16 - 20 ปี.....	45	11.2
21 ปี ขึ้นไป.....	50	12.5

จากตาราง 22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมาคือเพศชาย ร้อยละ 33.2 มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมาคือ อายุ 31 - 35 ปี (ร้อยละ 23.2) อายุ 41 - 45 ปี (ร้อยละ 19) อายุ 46 - 50 ปี (ร้อยละ 16) และอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 14.8) ตามลำดับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 25) หัวหน้าหมวด/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโปรแกรมสองภาษา (ร้อยละ 15) ครูต่างชาติ (ร้อยละ 8.2) และอื่น ๆ (ร้อยละ 5.8) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือปริญญาโท (ร้อยละ 43) และปริญญาเอก (ร้อยละ 8.8) ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาดั้งแต่ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี (ร้อยละ 27) มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 12.5) มีประสบการณ์



การทำงานตั้งแต่ 16 - 20 ปี (ร้อยละ 11.2) และตั้งแต่ 0 - 5 ปี (ร้อยละ 3.8) ตามลำดับ

2. ตัวแปรในการวิจัยค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาโดยจำแนกตามตัวแปรสังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ปรากฏดังในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การประเมิน

สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา : สมรรถนะส่วนบุคคล

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
สมรรถนะที่ 1 การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง			
1.1 กำหนดภาระและหน้าที่ของตนเอง มีความชัดเจนในการวางแผนการทำงานและวางแผนการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาระและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	4.36	.597	มาก
1.2 ตรวจสอบความถูกต้องของภาระหน้าที่และขอบข่ายงานของตนเองอย่างละเอียดรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติจริง	4.49	.588	มาก
1.3 ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด และให้ความสำคัญและใส่ใจในการจัดลำดับความสำคัญของงาน	4.42	.600	มาก
1.4 รับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของความรู้สึกผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม	4.45	.727	มาก
1.5 มีการแก้ปัญหาภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม	4.38	.729	มาก
1.6 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.41	.581	มาก
1.7 ตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการจัดการพฤติกรรมเพื่อการแสวงหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง	4.37	.587	มาก



ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.8 รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลและความรู้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	4.35	.603	มาก
สมรรถนะที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น			
2.1 ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือ และร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.42	.573	มาก
2.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง สถานศึกษา ชุมชนและองค์กรอื่นๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.40	.600	มาก
2.3 ตระหนักและแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในความแตกต่างทางด้านสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ความเชื่อและศาสนา	4.39	.611	มาก
2.4 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.42	.600	มาก
2.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.47	.561	มาก
2.6 ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน	4.40	.601	มาก
2.7 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้านการบริการวิชาการและด้านอื่นๆตามความเหมาะสม	4.41	.598	มาก
2.8 มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้	4.39	.594	มาก
สมรรถนะที่ 3 ความสามารถในการปรับตัว			
3.1 ความสามารถในการปรับตัวในด้านการทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่ม	4.39	.608	มาก



ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
3.2 มีลักษณะอบอุ่น เรียบง่าย สร้างความสัมพันธ์อย่างมี ประสิทธิภาพ ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมในการสร้างและรักษา บรรยากาศที่ดี	4.39	.591	มาก
3.3 มีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างและสามารถปรับตัวในการ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.38	.610	มาก
สมรรถนะที่ 4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ			
4.1 ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีของ องค์กร	4.35	.627	มาก
4.2 ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบ วิชาชีพให้ก้าวหน้า	4.47	.561	มาก
4.3 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของ วิชาชีพ	4.38	.621	มาก
4.4 มีเหตุผล กล้าแสดงความคิดเห็นในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม	4.43	.597	มาก
4.5 เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลัก จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	4.43	.584	มาก
สมรรถนะที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ			
5.1 รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตาม นโยบายสำคัญขององค์กร	4.41	.634	มาก
5.2 ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบของแผนงาน ที่กำหนด โดยใช้กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการของแผนเป็น เครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ	4.48	.621	มาก
5.3 วางแผนพัฒนางานและพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย องค์กรอย่างเป็นระบบ	4.47	.592	มาก



ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
5.4 พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากล เช่น ด้าน การจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ การใช้ภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงร่วมสืบสานส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น	4.50	.571	มาก
5.5 ตรวจสอบกระบวนการ ความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของภาระและ หน้าที่ของตนเองและมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การ พัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป	4.51	.525	มากที่สุด

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การประเมิน
สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา : สมรรถนะตาม
รายงาน

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษใน ระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้			
1.1 สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น	4.36	.516	มาก
1.2 ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการ พัฒนาหลักสูตร	4.44	.576	มาก
1.3 กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มสร้างสรรค์เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความ แตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.48	.557	มาก
1.4 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน	4.47	.547	มาก



ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.5 ออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติพร้อมที่จะประพฤติตนเป็นคนดี	4.43	.567	มากที่สุด
1.6 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	4.39	.550	มาก
1.7 มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามคาดหวัง	4.48	.592	มาก
1.8 ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา	4.41	.581	มาก
1.9 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ	4.45	.595	มาก
1.10 จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนโดยการศึกษาทั้งในและนอกสถานที่ที่มีความหลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	4.50	.539	มาก
สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการห้องเรียน			
2.1 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.38	.589	มาก
2.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน	4.49	.544	มาก
2.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.46	.570	มาก
2.4 มีการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เร้าใจ ชวนใจและเสริมแรง เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	4.76	.480	มาก
2.5 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดทำเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	4.40	.549	มาก



ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.6 มีการทดสอบความสามารถของนักเรียน วิเคราะห์และจำแนกนักเรียนที่มีความสามารถในทักษะด้านต่างๆเพื่อจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน	4.59	.517	มากที่สุด
2.7 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	4.51	.566	มากที่สุด
สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน			
3.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ	4.47	.588	มาก
3.2 มีความเอาใจใส่ มีส่วนช่วยเหลือและจัดการแก้ปัญหาความสัมพันธ์ในกลุ่มและระหว่างกลุ่มผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์	4.35	.554	มาก
3.3 มีความไวในการวิเคราะห์และเข้าใจข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากผู้เรียนอย่างรวดเร็ว ทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติหรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูดหรือภาษาเขียน	4.34	.602	มาก
3.4 มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนปานกลางและผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ	4.40	.584	มาก
3.5 มีความเข้าใจในการบูรณาการวิธีการที่จะพัฒนาและจัดหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	4.53	.574	มากที่สุด
3.6 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.47	.519	มาก
3.7 มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูด การเขียนและการนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน	4.44	.568	มาก
3.8 มีการส่งเสริมให้นักเรียนเห็นถึงความสำคัญของการเรียนภาษาอังกฤษ สร้างแรงจูงใจแก่นักเรียนในการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองในการเรียนภาษาอังกฤษ	4.56	.531	มากที่สุด



ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
สมรรถนะที่ 4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้			
4.1 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน	4.42	.524	มาก
4.2 มีความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างจุดมุ่งหมายการประเมินผล และผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนการเรียนรู้	4.46	.524	มาก
4.3 ทำให้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนการสอน	4.63	.533	มากที่สุด
4.4 ชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้และประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากเรียนจบแล้วพร้อมทั้งแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	4.49	.584	มาก
4.5 สามารถเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และสอดคล้องกับบริบทของตนเอง	4.47	.637	มาก
4.6 เลือกใช้สถิติหรือเครื่องมือในการวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม สามารถตีความผลที่ได้จากการวัด และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	4.37	.624	มาก
4.7 ประเมินความก้าวหน้า และสะท้อนผลการประเมินที่ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความก้าวหน้าเพื่อจะดำเนินการติดตาม และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.42	.591	มาก
4.8 มีการวิเคราะห์ผลการประเมินโดยภาพรวมและรายบุคคล เพื่อนำสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.58	.583	มากที่สุด
สมรรถนะที่ 5 ภาษาและเทคโนโลยี			
5.1 สามารถใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่น ๆ เพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	.609	มากที่สุด
5.2 สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.34	.613	มาก



ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
5.3 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.55	.532	มากที่สุด
5.4 ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียนโดยใช้สื่อเร้าความสนใจประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.71	.527	มากที่สุด
สมรรถนะที่ 6 การถ่ายทอดความรู้			
6.1 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ลึก ครอบคลุมและบูรณาการความรู้ได้อย่างมีระบบ และสามารถถ่ายทอดความรู้โดยเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากได้เป็นอย่างดี	4.80	.487	มากที่สุด
6.2 สอดแทรกความรู้ด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในบริบทของการเรียนมากยิ่งขึ้น	4.71	.567	มากที่สุด
6.3 ช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงหลักการและแนวคิดกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันได้	4.73	.557	มากที่สุด
6.4 สร้างองค์ความคิดใหม่และหลากหลาย สร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างความคิดที่ไม่เกี่ยวข้องก่อนหน้านี้ และกล้าที่จะคิดนอกกรอบ	4.72	.564	มากที่สุด
6.5 การใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาที่สอน	4.46	.603	มาก
6.6 เสนอแนวคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง	4.55	.586	มากที่สุด
6.7 สะท้อนและวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถสะท้อนจุดแข็งและบอกจุดที่ต้องปรับปรุงได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.48	.588	มาก
6.8 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพื่อกระตุ้นความสนใจและความกระตือรือร้นของนักเรียน	4.80	.487	มากที่สุด



ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
สมรรถนะที่ 7 การสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ			
7.1 ให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อผู้ปกครองทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยเลือกใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่าง	4.54	.538	มากที่สุด
7.2 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ปกครองรับรู้ถึงความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนและกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน	4.87	.360	มากที่สุด
7.3 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและเพื่อนครู ร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน	4.78	.539	มากที่สุด
7.4 กล่าวถึงสมาชิกคนอื่นๆและแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.45	.603	มาก
7.5.ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทำความเข้าใจและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นในสถานการณ์ที่แตกต่างได้อย่างเหมาะสม	4.48	.596	มาก

จากตาราง 23-24 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในแบบจำลององค์ประกอบตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา แบ่งตามโมเดลสมรรถนะหลัก 2 โมเดล ได้แก่ โมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล จำนวน 29 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะตามสายงาน จำนวน 49 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยและมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยที่ระดับความเหมาะสมเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในแบบจำลององค์ประกอบตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา โดยแยกตามสมรรถนะ

ผู้วิจัยแยกการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในแบบจำลององค์ประกอบตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา โดยแบ่งออกเป็นโมเดลสมรรถนะหลัก 2 โมเดล ได้แก่ โมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 29 ตัวบ่งชี้ และสมรรถนะตามสายงาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย 49 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผล



การวิเคราะห์ที่มีดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล

ตาราง 25 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 1 การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง

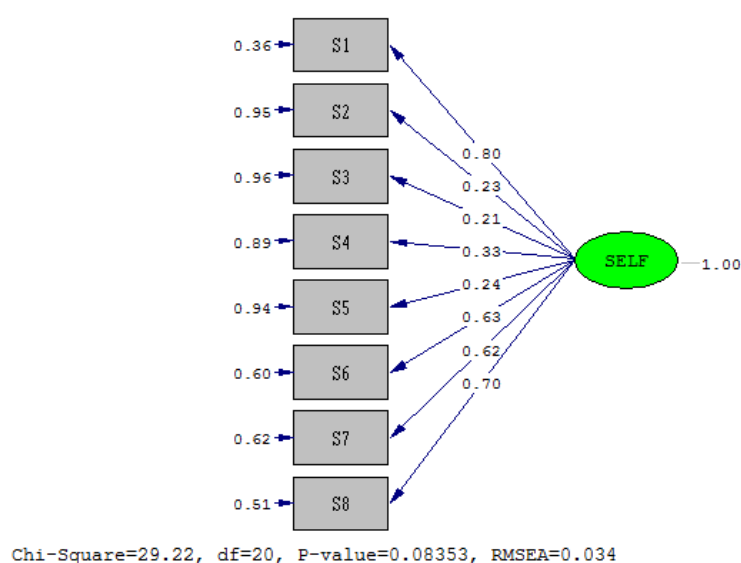
องค์ประกอบย่อย สมรรถนะส่วนบุคคล	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R ²)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ SELF			
S1	0.80** (0.05)	0.64	0.36
S2	0.23** (0.05)	0.06	0.95
S3	0.21** (0.05)	0.05	0.96
S4	0.33** (0.05)	0.10	0.89
S5	0.24** (0.05)	0.06	0.94
S6	0.63** (0.05)	0.40	0.60
S7	0.62** (0.05)	0.38	0.62
S8	0.70** (0.05)	0.48	0.51

จากตาราง 25 พบว่า สมรรถนะที่ 1 การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.21 ถึง 0.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.64 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.36 ถึง 0.96 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรกำหนดภาระและหน้าที่ของตนเอง มีความชัดเจนในการวางแผนการทำงานและวางแผนการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาระและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (R² = 0.64) ตัวแปรรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลและความรู้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ (R² = 0.48) และตัวแปรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง (R² = 0.40) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 1 การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเองพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อพิจารณาจาก



ผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $X^2 = 29.22$, ที่องศาอิสระ (df) = 20, ค่า P-Value = 0.08353, ค่าดัชนี GFI = 0.97 ค่าดัชนี AGFI = 0.95, ค่า RMSEA = 0.034, ค่า Standardized RMR = 0.051, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 1.461, และค่า CFI = 0.96 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไค-สแควร์ (X^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.08 โมเดลสมรรถนะที่ 1 การบริการจัดการและการพัฒนาตนเองจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลสมรรถนะการบริการจัดการและการพัฒนาตนเอง



ตาราง 26 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น

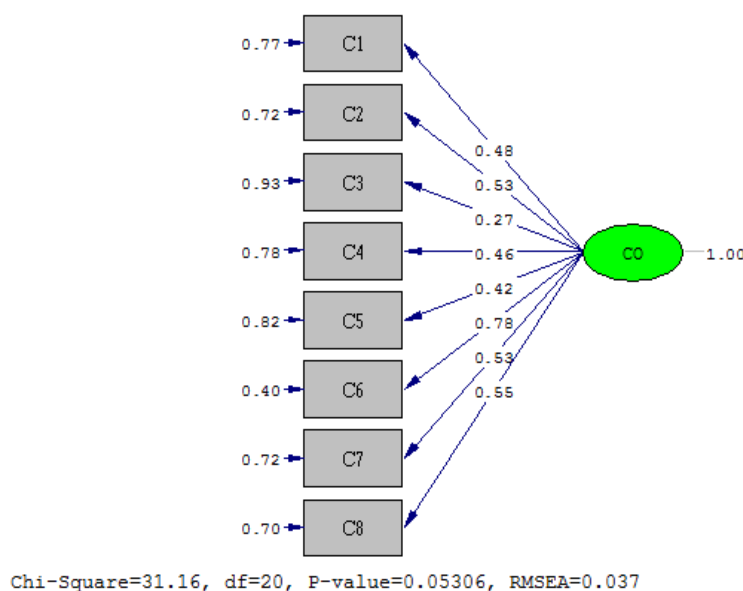
องค์ประกอบย่อย สมรรถนะส่วนบุคคล	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R ²)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ CO			
C1	0.48** (0.05)	0.21	0.77
C2	0.53** (0.05)	0.28	0.72
C3	0.27** (0.05)	0.07	0.93
C4	0.46** (0.05)	0.20	0.78
C5	0.42** (0.05)	0.18	0.82
องค์ประกอบ CO			
C6	0.78** (0.05)	0.61	0.40
C7	0.53** (0.05)	0.29	0.72
C8	0.55** (0.05)	0.30	0.70

จากตาราง 26 พบว่า สมรรถนะที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.27 ถึง 0.78 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ตั้งแต่ 0.07 ถึง 0.61 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.93 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน (R² = 0.61) ตัวแปรมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ (R² = 0.30) และตัวแปรให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้านการบริการวิชาการและด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสม (R² = 0.29) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์หองประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 31.16$, ที่องศาอิสระ (df) = 20, ค่า P-Value = 0.05306, ค่าดัชนี GFI = 0.98, ค่าดัชนี AGFI = 0.96, ค่า RMSEA = 0.037, ค่า Standardized RMR = 0.039, ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ = 1.558, และค่า CFI = 0.98 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ (P > .05) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะ



ที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลสมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ตาราง 27 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 3 ความสามารถในการปรับตัว

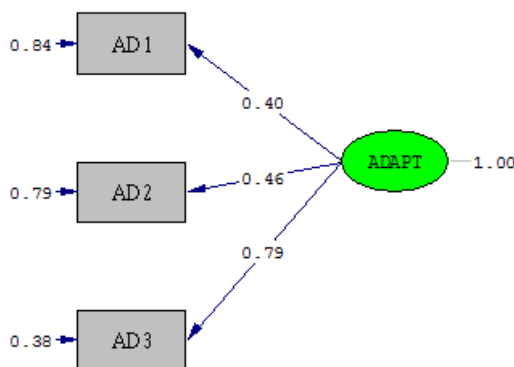
องค์ประกอบย่อย สมรรถนะส่วนบุคคล	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R^2)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ ADAPT			
AD1	0.40** (0.07)	0.16	0.84
AD2	0.46** (0.07)	0.21	0.79
AD3	0.79** (0.11)	0.62	0.38

จากตาราง 27 พบว่า สมรรถนะที่ 3 ความสามารถในการปรับตัว มีจำนวนทั้งสิ้น 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.79 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.16 ถึง 0.62 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.38 ถึง 0.84 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างและสามารถปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ($R^2 = 0.62$) ตัวแปรมีลักษณะอบอุ่น เรียบง่าย สร้างความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสื่อสาร



ที่เหมาะสมในการสร้างและรักษาบรรยากาศที่ดี ($R^2 = 0.21$) และตัวแปรความสามารถในการปรับตัว ในด้านการทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่ม ($R^2 = 0.16$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์หองประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 0.00$, ที่องศาอิสระ (df) = 0, ค่า P-Value = 1.00, ค่า RMSEA = 0.000 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะที่ 3 ความสามารถในการปรับตัวจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 8



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 8 โมเดลสมรรถนะความสามารถในการปรับตัว

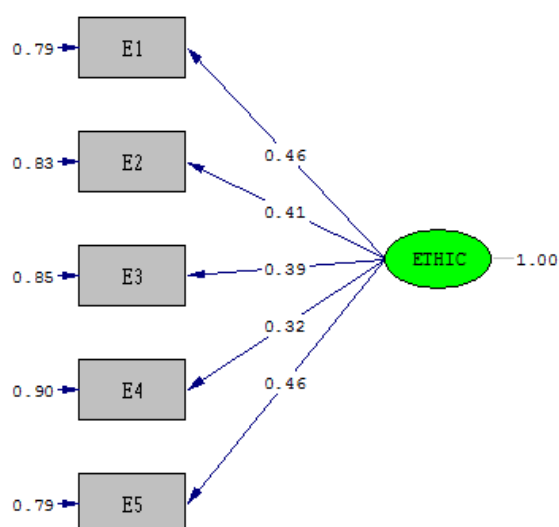
ตาราง 28 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

องค์ประกอบย่อย สมรรถนะส่วนบุคคล	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R^2)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ ETHIC			
E1	0.46** (0.07)	0.21	0.79
E2	0.41** (0.07)	0.17	0.83
E3	0.39** (0.07)	0.15	0.85
E4	0.32** (0.07)	0.10	0.90
E5	0.46** (0.07)	0.21	0.79



ตาราง 28 พบว่า สมรณะที่ 4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.46 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.10 ถึง 0.21 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.90 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และตัวแปรเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูและพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ ($R^2 = 0.21$) ตัวแปรปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า ($R^2 = 0.17$) และตัวแปรยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ($R^2 = 0.15$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรณะที่ 4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 2.34$, ที่องศาอิสระ (df) = 5, ค่า P-Value = 0.80067, ค่าดัชนี GFI = 1.00, ค่าดัชนี AGFI = 0.99, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า Standardized RMR = 0.016, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 0.468, และค่า CFI = 1.00 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรณะที่ 4 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพประกอบ 9



Chi-Square=2.34, df=5, P-value=0.80067, RMSEA=0.000

ภาพประกอบ 9 โมเดลสมรณะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ



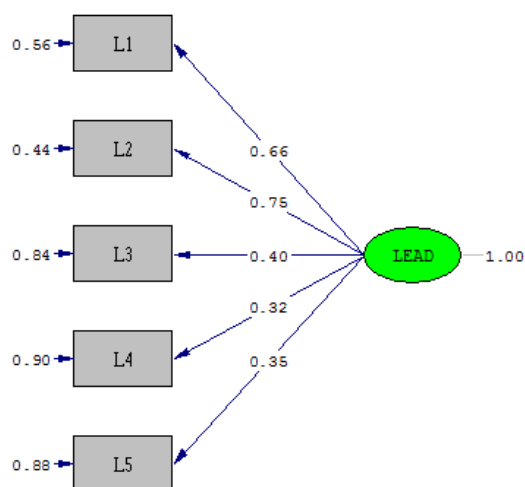
ตาราง 29 สมรรถนะส่วนบุคคล : สมรรถนะที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ

องค์ประกอบย่อย สมรรถนะส่วนบุคคล	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R ²)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ LEAD			
L1	0.66** (0.06)	0.44	0.56
L2	0.75** (0.06)	0.56	0.44
L3	0.40** (0.06)	0.16	0.84
L4	0.32** (0.06)	0.10	0.90
L5	0.35** (0.06)	0.12	0.88

จากตาราง 29 พบว่า สมรรถนะที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.75 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ตั้งแต่ 0.10 ถึง 0.56 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.44 ถึง 0.90 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบของแผนงานที่กำหนด โดยใช้กระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการของแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ (R² = 0.56) ตัวแปรรับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญขององค์กร (R² = 0.44) และตัวแปรวางแผนพัฒนางานและพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรอย่างเป็นระบบ (R² = 0.16) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 8.72$, ที่องศาอิสระ (df) = 1.744, ค่า P-Value = 0.12070, ค่าดัชนี GFI = 0.99, ค่าดัชนี AGFI = 0.97, ค่า RMSEA = 0.043, ค่า Standardized RMR = 0.026, ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ = 1.744, และค่า CFI = 0.99 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ (P > .05) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะที่ 5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 10





Chi-Square=8.72, df=5, P-value=0.12070, RMSEA=0.043

ภาพประกอบ 10 โมเดลสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสมรรถนะตามสายงาน

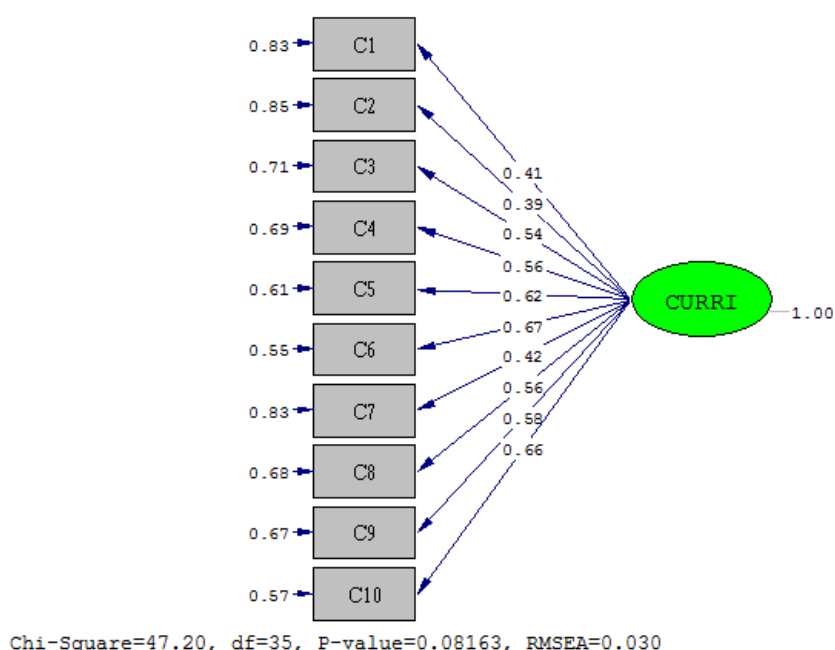
ตาราง 30 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อย สมรรถนะตามสายงาน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R ²)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ CURRI			
C1	0.41** (0.05)	0.17	0.83
C2	0.39** (0.05)	0.16	0.85
C3	0.54** (0.05)	0.29	0.71
C4	0.56** (0.05)	0.31	0.69
C5	0.62** (0.05)	0.39	0.61
C6	0.67** (0.05)	0.45	0.55
C7	0.42** (0.05)	0.18	0.83
C8	0.56** (0.05)	0.32	0.68
C9	0.58** (0.05)	0.33	0.67
C10	0.66** (0.05)	0.43	0.57



จากตาราง 30 พบว่า สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.41 ถึง 0.67 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.16 ถึง 0.45 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.57 ถึง 0.85 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ ($R^2 = 0.45$) ตัวแปรจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนโดยการศึกษาทั้งในและนอกสถานที่ให้มีความหลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ($R^2 = 0.43$) และตัวแปรออกแบบการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติพร้อมที่จะประพฤติตนเป็นคนดี ($R^2 = 0.39$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 47.20$, ที่องศาอิสระ (df) = 35, ค่า P-Value = 0.08163, ค่าดัชนี GFI = 0.97, ค่าดัชนี AGFI = 0.96, ค่า RMSEA = 0.030, ค่า Standardized RMR = 0.035, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 1.349, และค่า CFI = 0.99 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 โมเดลสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้



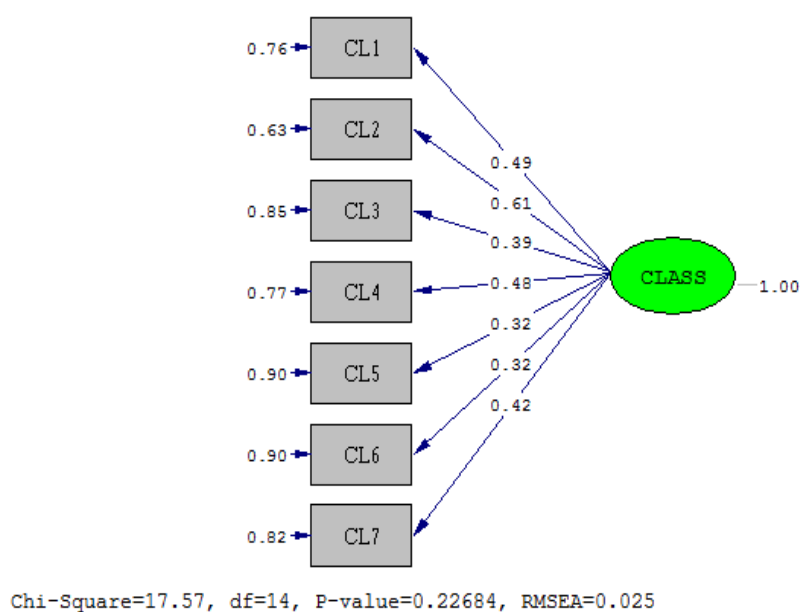
ตาราง 31 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการห้องเรียน

องค์ประกอบย่อย สมรรถนะตามสายงาน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R ²)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ CLASS			
CL1	0.49** (0.06)	0.25	0.76
CL2	0.61** (0.06)	0.35	0.63
CL3	0.39** (0.06)	0.12	0.88
CL4	0.48** (0.06)	0.24	0.77
CL5	0.32** (0.06)	0.10	0.90
CL6	0.32** (0.05)	0.10	0.90
CL7	0.48** (0.06)	0.18	0.82

จากตาราง 31 พบว่าสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการห้องเรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.61 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ตั้งแต่ 0.10 ถึง 0.35 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.63 ถึง 0.90 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน (R² = 0.35) ตัวแปรจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (R² = 0.25) และตัวแปรมีการจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เร้าใจ จูงใจและเสริมแรง เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ (R² = 0.24) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการห้องเรียน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 17.57$, ทิ้งองศาอิสระ (df) = 14, ค่าดัชนี GFI = 0.99, ค่าดัชนี AGFI = 0.98, ค่า RMSEA = 0.025, ค่า Standardized RMR = 0.032, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 1.255, และค่า CFI = 0.99 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการห้องเรียนจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังภาพประกอบ 12





ภาพประกอบ 12 โมเดลสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียน

ตาราง 32 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน

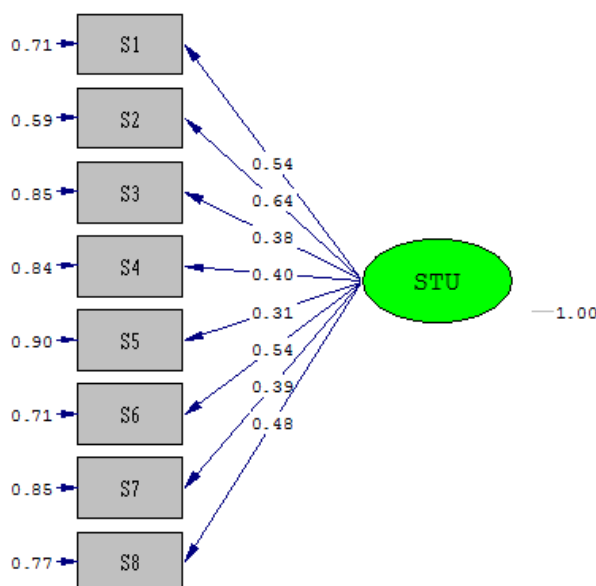
องค์ประกอบย่อย สมรรถนะตามสายงาน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R ²)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ STU			
S1	0.54** (0.06)	0.29	0.71
S2	0.64** (0.05)	0.45	0.59
S3	0.38** (0.06)	0.19	0.85
S4	0.40** (0.06)	0.16	0.84
S5	0.31** (0.06)	0.09	0.90
S6	0.54** (0.06)	0.28	0.71
S7	0.39** (0.06)	0.14	0.85
S8	0.48** (0.06)	0.22	0.77

จากตาราง 32 พบว่า สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.64



มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.45 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.59 ถึง 0.90 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรมีความเอาใจใส่ มีส่วนช่วยเหลือและอื้อต่อการแก้ปัญหาความสับสนในกลุ่มและระหว่างกลุ่มผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ($R^2 = 0.45$) ตัวแปรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ ($R^2 = 0.29$) และตัวแปรมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน ($R^2 = 0.28$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียนพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 30.25$, ที่องศาอิสระ (df) = 20, ค่า P-Value = 0.06589, ค่าดัชนี GFI = 0.98, ค่าดัชนี AGFI = 0.97, ค่า RMSEA = 0.036, ค่า Standardized RMR = 0.035, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ = 1.5125, และค่า CFI = 0.98 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียนจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 12



Chi-Square=30.25, df=20, P-value=0.06589, RMSEA=0.036

ภาพประกอบ 13 โมเดลสมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน



ตาราง 33 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

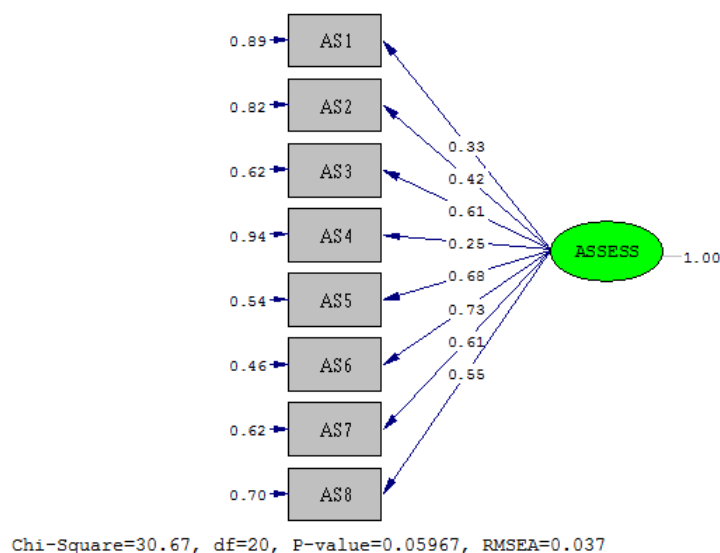
องค์ประกอบย่อย สมรรถนะตามสายงาน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R^2)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ ASSESS			
AS1	0.33** (0.06)	0.12	0.89
AS2	0.42** (0.05)	0.17	0.82
AS3	0.61** (0.06)	0.36	0.62
AS4	0.25** (0.06)	0.07	0.94
AS5	0.68** (0.06)	0.45	0.54
AS6	0.73** (0.06)	0.55	0.46
AS7	0.61** (0.06)	0.37	0.62
AS8	0.55** (0.06)	0.30	0.70

จากตาราง 33 พบว่า สมรรถนะที่ 4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.25 ถึง 0.73 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.07 ถึง 0.55 และ มีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.46 ถึง 0.94 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรเลือกใช้สถิติหรือเครื่องมือในการวิเคราะห์ได้อย่างเหมาะสม สามารถตีความผลที่ได้จากการวัด และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ($R^2 = 0.55$) ตัวแปรสามารถเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และสอดคล้องกับบริบทของตนเอง ($R^2 = 0.45$) และตัวแปรประเมินความก้าวหน้า และสะท้อนผลการประเมินที่ช่วยให้ผู้เรียนเห็นความก้าวหน้าเพื่อจะดำเนินการติดตาม และพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($R^2 = 0.37$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 30.67$, ที่องศาอิสระ (df) = 20, ค่า P-Value = 0.05967, ค่าดัชนี GFI = 0.98, ค่าดัชนี AGFI = 0.97, ค่า RMSEA = 0.037, ค่า Standardized RMR = 0.034, ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ = 1.5335, และค่า CFI = 0.99 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี



CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะที่ 4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 14 โมเดลสมรรถนะการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

ตาราง 34 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 5 ภาษาและเทคโนโลยี

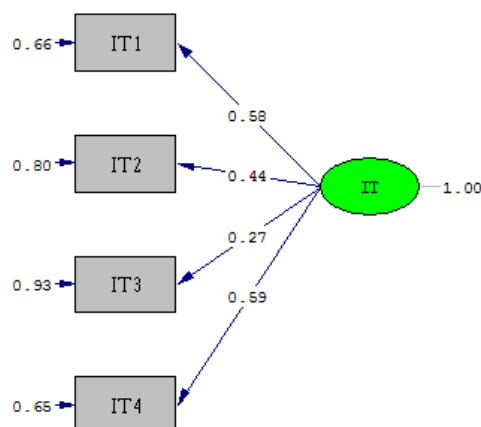
องค์ประกอบย่อย สมรรถนะตามสายงาน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R ²)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ IT			
IT1	0.58** (0.07)	0.34	0.66
IT2	0.44** (0.07)	0.20	0.80
IT3	0.27** (0.07)	0.07	0.93
IT4	0.59** (0.07)	0.35	0.65

จากตาราง 34 พบว่า สมรรถนะที่ 5 ภาษาและเทคโนโลยี มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.27 ถึง 0.59 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ตั้งแต่ 0.07 ถึง 0.35 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.65 ถึง 0.93 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ



ตัวแปรใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน โดยใช้สื่อเร้าความสนใจประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสม ($R^2 = 0.35$) ตัวแปรสามารถใช้ทักษะ การพูด การฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่น ๆ เพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($R^2 = 0.34$) และตัวแปรใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมในการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($R^2 = 0.20$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์หองประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 5 ภาษาและเทคโนโลยี พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบ ค่าสถิติค่า $X^2 = 3.16$, ท้องศาอิสระ (df) = 2, ค่า P-Value = 0.20621, ค่าดัชนี GFI = 1.00, ค่าดัชนี AGFI = 0.98, ค่า RMSEA = 0.038, ค่า Standardized RMR = 0.022, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 1.58, และค่า CFI = 0.99 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (X^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GF และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะที่ 5 ภาษาและเทคโนโลยี จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 13



Chi-Square=3.16, df=2, P-value=0.20621, RMSEA=0.038

ภาพประกอบ 15 โมเดลสมรรถนะภาษาและเทคโนโลยี



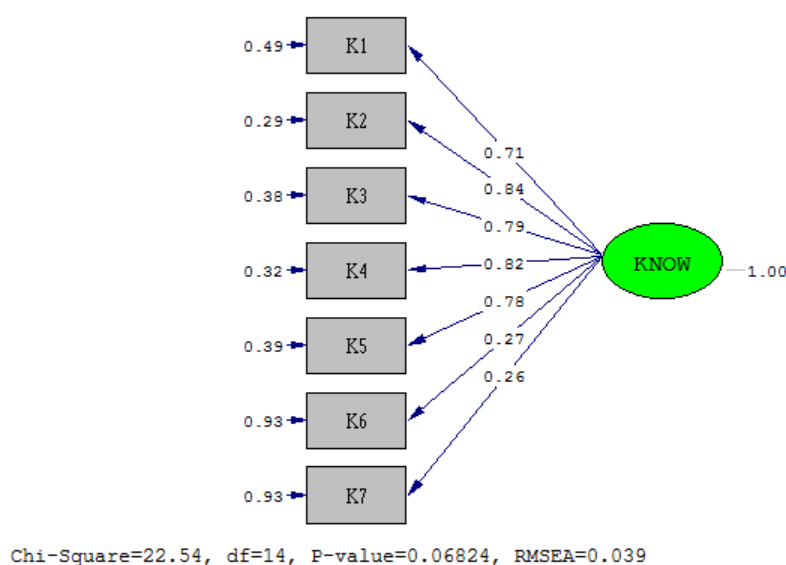
ตาราง 35 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 6 การถ่ายทอดความรู้

องค์ประกอบย่อย สมรรถนะตามสายงาน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R ²)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ KNOW			
K1	0.71** (0.05)	0.41	0.49
K2	0.84** (0.04)	0.88	0.29
K3	0.79** (0.04)	0.83	0.38
K4	0.82** (0.04)	0.86	0.32
K5	0.78** (0.04)	0.49	0.39
K6	0.27** (0.05)	0.06	0.93
K7	0.26** (0.05)	0.05	0.93

จากตาราง 35 พบว่า สมรรถนะที่ 6 การถ่ายทอดความรู้ มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.26 ถึง 0.84 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ตั้งแต่ 0.05 ถึง 0.88 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.29 ถึง 0.93 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรสอดแทรกความรู้ด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในบริบทของการเรียนมากยิ่งขึ้น (R² = 0.88) ตัวแปรสร้างองค์ความคิดใหม่และหลากหลาย สร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างความคิดที่ไม่เกี่ยวข้องก่อนหน้านี้ และกล้าที่จะคิดนอกกรอบ (R² = 0.86) และตัวแปรช่วยให้นักเรียนเชื่อมโยงหลักการและแนวคิดกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ได้ (R² = 0.83) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์หองประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 6 การถ่ายทอดความรู้ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 22.54$, ที่องศาอิสระ (df) = 14, ค่า P-Value = 0.06824, ค่าดัชนี GFI = 0.98, ค่าดัชนี AGFI = 0.97, ค่า RMSEA = 0.039, ค่า Standardized RMR = 0.030, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 1.61, และค่า CFI = 0.99 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ (P > .05) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 16





ภาพประกอบ 16 โมเดลสมรรถนะการถ่ายทอดความรู้

ตาราง 36 สมรรถนะตามสายงาน : สมรรถนะที่ 7 การสร้างสัมพันธ์ภาพและความมั่นใจ

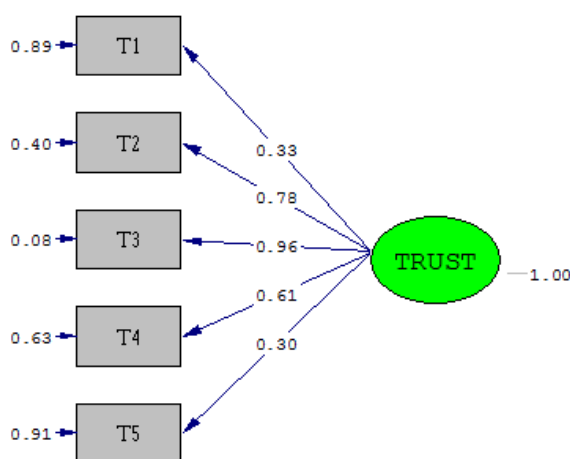
องค์ประกอบย่อย สมรรถนะตามสายงาน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R^2)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
องค์ประกอบ TRUST			
T1	0.33** (0.05)	0.11	0.89
T2	0.78** (0.05)	0.60	0.40
T3	0.96** (0.04)	0.92	0.08
T4	0.61** (0.05)	0.37	0.63
T5	0.30** (0.05)	0.09	0.91

จากตาราง 36 พบว่า สมรรถนะที่ 7 การสร้างสัมพันธ์ภาพและความมั่นใจ มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.30 ถึง 0.96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.92 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.08 ถึง 0.91 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและเพื่อนครู ร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน ($R^2 = 0.92$) ตัวแปรใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ปกครอง



รับรู้ถึงความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ($R^2 = 0.60$) และตัวแปรกล่าวถึงสมาชิกคนอื่น ๆ และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($R^2 = 0.37$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์หองประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะที่ 7 การสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $\chi^2 = 9.81$, ท็องศาอิสระ (df) = 5, ค่า P-Value = 0.08068, ค่าดัชนี GFI = 0.99, ค่าดัชนี AGFI = 0.97, ค่า RMSEA = 0.049, ค่า Standardized RMR = 0.032, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 0.2, และค่า CFI = 0.99 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะที่ 6 การถ่ายทอดความรู้ จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 17



Chi-Square=9.81, df=5, P-value=0.08068, RMSEA=0.049

ภาพประกอบ 17 โมเดลสมรรถนะการสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา

ในส่วนของการวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาทั้ง 2 โมเดลนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หองประกอบเชิงยืนยันซึ่งประกอบไปด้วยโมเดลสมรรถนะส่วนบุคคลและโมเดลสมรรถนะตามสายงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์หองประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล



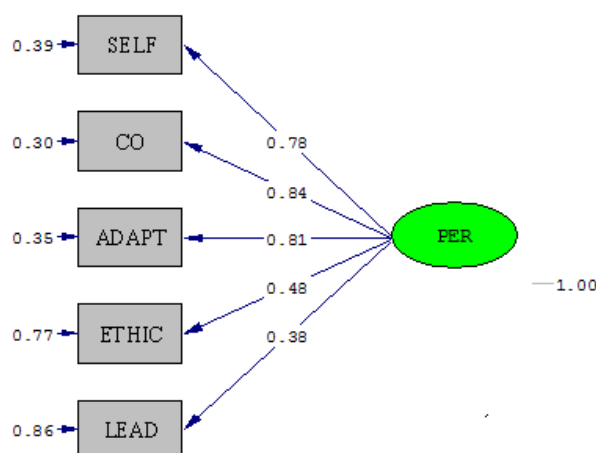
ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล

องค์ประกอบ สมรรถนะส่วนบุคคล	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R^2)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
SELF	0.28	0.61	0.05
CO	0.29	0.70	0.04
ADAPT	0.35	0.65	0.07
ETHIC	0.16	0.23	0.09
LEAD	0.14	0.14	0.12

จากตาราง 37 พบว่า โมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.14 ถึง 0.35 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.14 ถึง 0.70 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.04 ถึง 0.12 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปรการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($R^2 = 0.70$) ตัวแปรความสามารถในการปรับตัว ($R^2 = 0.65$) และตัวแปรโมเดลสมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง ($R^2 = 0.61$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะส่วนบุคคลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $X^2 = 7.45$, ที่องศาอิสระ (df) = 5, ค่า P-Value = 0.18953, ค่าดัชนี GFI = 0.99, ค่าดัชนี AGFI = 0.98, ค่า RMSEA = 0.035, ค่า Standardized RMR = 0.023, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 1.49, และค่า CFI = 1.00 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (X^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะส่วนบุคคลจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 18





Chi-Square=7.45, df=5, P-value=0.18953, RMSEA=0.035

ภาพประกอบ 18 โมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล

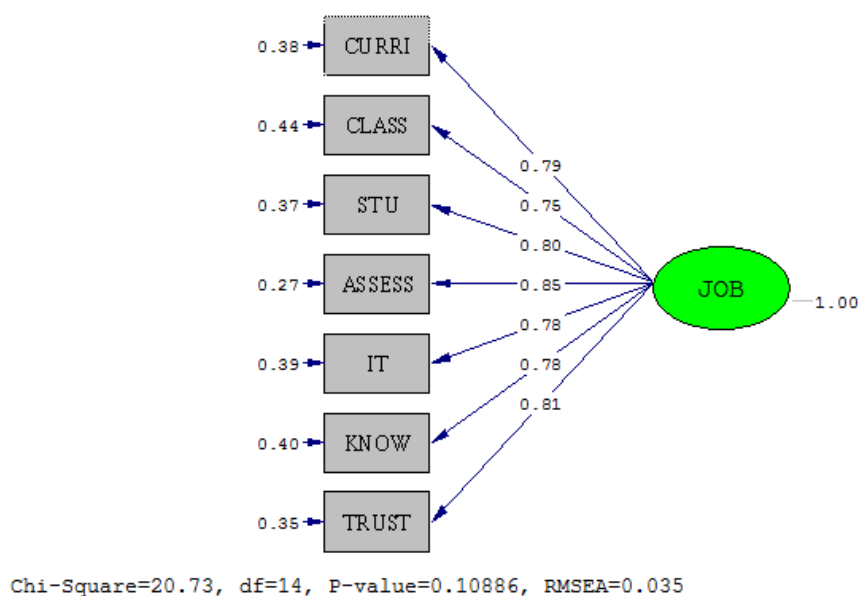
ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดด้านสมรรถนะตามสายงาน

องค์ประกอบ สมรรถนะตามสายงาน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R^2)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
CURRI	0.76	0.62	0.42
CLASS	0.74	0.56	0.46
STU	0.78	0.63	0.39
ASS	0.86	0.73	0.26
IT	0.78	0.61	0.40
KNOW	0.80	0.60	0.36
TRUST	0.82	0.65	0.32

จากตาราง 38 พบว่า โมเดลสมรรถนะตามสายงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.74 ถึง 0.86 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.56 ถึง 0.73 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.26 ถึง 0.46 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปร TRUST ($R^2 = 0.65$) ตัวแปร STU ($R^2 = 0.63$) และตัวแปร IT ($R^2 = 0.61$) ตามลำดับ



ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะตามสายงานพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $X^2 = 20.73$, ที่องศาอิสระ (df) = 14, ค่า P-Value = 0.10886, ค่าดัชนี GFI = 0.99, ค่าดัชนี AGFI = 0.97, ค่า RMSEA = 0.035, ค่า Standardized RMR = 0.016, ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ = 1.481, และค่า CFI = 1.00 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไคสแควร์ (X^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะตามสายงานจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 19 โมเดลสมรรถนะตามสายงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติ
ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา



ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอน
วิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา

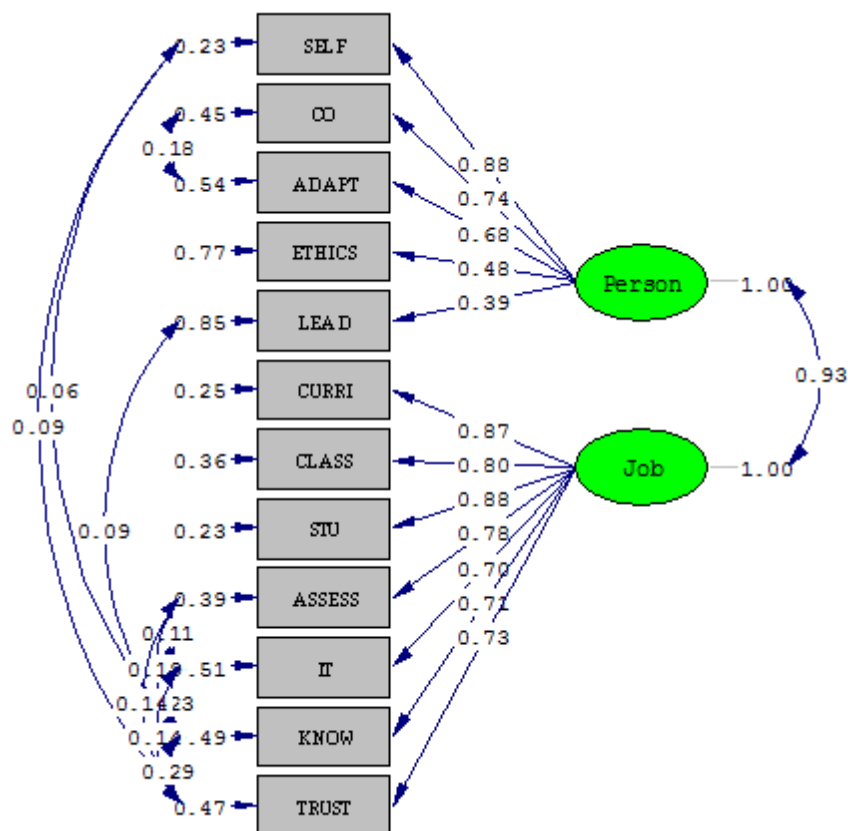
องค์ประกอบ สมรรถนะครูต่างชาติ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	สปส การพยากรณ์ (R^2)	สปส คะแนนองค์ประกอบ (FS)
SELF	0.88		0.23
CO	0.74		0.45
ADAPT	0.68		0.54
ETHIC	0.48		0.77
LEAD	0.39		0.85
CURRI	0.87		0.25
CLASS	0.80		0.36
STU	0.88		0.23
ASSESS	0.78		0.39
IT	0.70		0.51
KNOW	0.71		0.49
TRUST	0.73		0.47

จากตาราง 39 พบว่า โมเดลสมรรถนะส่วนบุคคล มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทุกตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.14 ถึง 0.35 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.92 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ 0.04 ถึง 0.12 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ตัวแปร ($R^2 = 0.92$) ตัวแปร ($R^2 = 0.60$) และตัวแปร ($R^2 = 0.37$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมรรถนะส่วนบุคคลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งพิจารณาจากผลการตรวจสอบค่าสถิติค่า $X^2 = 7.39$, ที่องศาอิสระ (df) = 5, ค่า P-Value = 0.19339, ค่าดัชนี GFI = 0.99, ค่าดัชนี AGFI = 0.985, ค่า RMSEA = 0.035, ค่า Standardized RMR = 0.032, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ = 1.478, และค่า CFI = 0.997 ซึ่งเป็นตามเกณฑ์ค่าสถิติไค-สแควร์ (X^2) ไม่มีนัยสำคัญ ($P > .05$) ค่าดัชนี GFI และค่าดัชนี AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า Standardized RMR มีค่าต่ำกว่า 0.06 และค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.06 โมเดลสมรรถนะส่วนบุคคลจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูล



เชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 โมเดลตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น

สรุปผล

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ได้กรอบแนวคิดประกอบด้วย 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) จำนวน 90 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย 34 ตัวบ่งชี้ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ การบริการที่ดี การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 2) สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย 7 สมรรถนะย่อย 56 ตัวบ่งชี้ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการห้องเรียน ภาษาและเทคโนโลยี การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ



2. ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของสมรรถนะในการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาด้วยกระบวนการสนทนากลุ่มพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษและครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินสมรรถนะมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาประกอบด้วย 2 สมรรถนะหลัก 12 สมรรถนะย่อย 76 ตัวบ่งชี้

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาพบว่าประกอบด้วย 2 สมรรถนะหลัก 12 สมรรถนะย่อย 76 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โมเดลตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงโครงสร้างทุกสมรรถนะ

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โมเดลรวมตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา พบว่ามีน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (SELF) มีค่าเท่ากับ 0.87 ส่วนสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ (ACHEIVE) มีค่าเท่ากับ 0.45 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า โดยน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน การสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การถ่ายทอดความรู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่นภาษาและเทคโนโลยี การบริการที่ดี จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ มีค่าเท่ากับ 0.87, 0.83, 0.82, 0.80, 0.79, 0.78, 0.77, 0.76, 0.75, 0.61, 0.50, และ 0.45 ตามลำดับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีความแปรผันรวมกับองค์ประกอบตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา นั่นคือ การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุด ขณะที่องค์ประกอบด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำน้อยที่สุด มีดัชนีวัดระดับความกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไคค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 70.86 $p = 0.05115$ ที่องศาอิสระ (df) 53 ค่า GFI = 0.97 ค่า AGFI = 0.97 ค่า SRMR = 0.022 ค่า RMSEA = 0.029 แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง



อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและการจัดสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญนั้น ทำให้ได้ 2 สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ซึ่งประกอบด้วย 12 สมรรถนะย่อย 76 ตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยขออภิปรายเรียงลำดับตามความเหมาะสมและความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. สมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self-Management and Development) ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่หนึ่ง เนื่องจากการพัฒนาครูผู้สอนนั้นจะประสบผลสำเร็จไปไม่ได้ถ้าครูผู้สอนขาดการบริหารจัดการตนเองและมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากผลงานวิจัยของ Lucy Steiner ที่ศึกษาเรื่องการใช้การประเมินในเชิงสมรรถนะของตำแหน่งเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนในประเทศสิงคโปร์ (Lucy Steiner. 2010 : 1-3) ที่พบว่าการใช้การประเมินเชิงสมรรถนะของตำแหน่งงานและการเลือกใช้ตัวบ่งชี้ที่ถูกต้องและเหมาะสม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุดจะส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเนื่องจากสามารถใช้ผลการประเมินสมรรถนะประกอบการวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความมุ่งหวังขององค์กร อีกทั้งยังส่งผลในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย สอดคล้องกับ The National Institute of Education, Singapore (2009 : 89) ที่ได้กำหนดกรอบสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาตนเองและการประเมินตนเองโดยมีวัตถุประสงค์คือมุ่งให้ครูมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการจัดการพฤติกรรมกระตือรือร้นที่จะหาข้อเสนอแนะ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานและประเมินอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้โครงสร้างของงานไม่เสียไป ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 10-12) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองในกรอบสมรรถนะว่าเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

2. สมรรถนะการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Assessment) ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่สอง เนื่องจากการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญในการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร ประสงค์สุข (2547 : 131-133) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 1- 3 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านการปฏิบัติการหลังสอนโดยการวิเคราะห์โมเดลลิสรล พบว่า



องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ การปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนา (0.863) และการวัดและประเมินผล (0.823) ตามลำดับ และ สมศักดิ์ สินธุระเวช (2538 : 43 - 44) ที่กล่าวว่า การปรับปรุงข้อบกพร่องและการพัฒนาเป็นการนำกระบวนการทดสอบหรือประเมินผลจากการเรียนของนักเรียนว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร มีสิ่งใดที่ควรจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ ไปประกอบหรือปรับปรุงการเรียนการสอนที่จะมีขึ้นในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สุนน อมรวิวัฒน์ (2534 : 4 - 8) กล่าวว่ามีการวัดผลการเรียนรู้การสอบอยู่ทุกระยะในขณะที่ทำการสอน เช่น การสังเกตดูความสนใจ ความตั้งใจ ความเข้าใจของนักเรียน มีการซักถามให้นักเรียนตอบ และมีการทดสอบสั้น ๆ เมื่อจบบทเรียน ซึ่งสมรรถนะนี้สอดคล้องกับ British (2009 : 28) ที่ได้กำหนดกรอบสมรรถนะการสอนไว้ 8 สมรรถนะ โดยในสมรรถนะ 5 การวัดและการประเมินผล การเรียนรู้ (Assessment and Evaluation of learning) ครูมีความสามารถในการออกแบบ การวางแผน และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงสะท้อนผลการประเมินให้ผู้เรียนได้รับทราบ และ

3. สมรรถนะการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน (Student Management and Development) ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญ เป็นอันดับที่สาม เนื่องจากการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียนเป็นภาระที่สำคัญของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับบรินและแคนดริน (Richards and Rodgers. 1995 : 38-45) ได้อธิบายบทบาทของครูที่สอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สอง (Teaching English as a Second Language) ว่าครูมีบทบาทที่สำคัญ 3 บทบาท คือผู้ดำเนินการ (Organizer, Facilitator) เตรียมและดำเนินการจัดกิจกรรม ผู้แนะนำหรือแนะแนว (Guide) ขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ และเป็นผู้วิจัยและผู้เรียน (Researcher, Learner) เรียนรู้พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนแต่ละคน นอกจากนั้นครูอาจมีบทบาทอื่น ๆ เช่น ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) ผู้จัดการกระบวนการกลุ่ม (Group Process Manager) ครูตามแนวการสอนแบบ CLT เป็นครูที่เป็นศูนย์กลางน้อยที่สุด (Less Teacher Centered) นั่นคือครูมีหน้าที่ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสารและในช่วงที่นักเรียนทำกิจกรรมครูจะกระตุ้นให้กำลังใจช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารให้ได้ความหมายและถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ อันเป็นการเชื่อมช่องว่างระหว่างความสามารถทางไวยากรณ์ (Grammar Competence) และความสามารถทางด้านสื่อสาร (Communicative Competence) ของผู้เรียน และสอดคล้องกับ รายงานการวิจัยขององค์กร LEARNING POINT ASSOCIATES (2010 : 3-9) ที่กล่าวถึงปัจจัยอีกสิ่งหนึ่งที่มักจะเป็นตัวบ่งชี้ด้านการประเมินการสอนของครู คือ การประเมินจากผู้ใช้หรือตัวนักเรียนเอง เนื่องจากเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู แต่ในการประเมินโดยผู้เรียนนี้จะมุ่งเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งที่ครูจัดกิจกรรมในห้องเรียนมากกว่าการประเมินว่า ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนั่นเอง



4. สมรรถนะการสร้างสัมพันธ์ภาพและความมั่นใจ (Building relationship and trust) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่สี่ เป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนของครูเนื่องจากการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานเป็นแนวทางในการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ The National Institute of Education, Singapore (2009 : 56-59) ที่ได้กำหนดกรอบสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาครู (Graduated Teacher Competencies Framework : GTCF) ในศตวรรษที่ 21 ไว้ทั้งหมด 7 สมรรถนะ โดยสมรรถนะที่ 5 กล่าวถึงการเอาใจใส่และความรู้สึกนึกคิด (Winning Hearts and Minds) ว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้และการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง นักเรียนและครูผู้สอน และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 6-11) กำหนดสมรรถนะครูตามมาตรฐานความรู้ 9 ด้าน โดยสมรรถนะที่ 6 กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) ซึ่งหมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับกระทรวงการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา หรือ Department of Education and Training ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดการประเมินสมรรถนะครูผู้สอนไว้ในคู่มือ America Competency Framework for Teachers โดยได้แบ่งการประเมินสมรรถนะ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Department of Education and Training. 2004 : 14-21) โดยมีมิติที่ 5 ได้กล่าวถึงการสร้างความร่วมมือกับบุคคลในองค์กร มีองค์ประกอบสำคัญจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ สร้างและรักษาความร่วมมือด้านการเรียนรู้กับผู้เรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ สื่อสารกับผู้ปกครองและผู้ดูแลนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

5. สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่ห้า ซึ่งสมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของคุรุสภา (2548) ที่กล่าวถึง สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ว่า ครูจะต้องสามารถวิเคราะห์หลักสูตรสามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตรสามารถจัดทำหลักสูตร สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยรวม ๆ ว่า ครูต้องมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



ใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับ British (2009) กล่าวว่า สมรรถนะการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องสามารถจัดเตรียมหลักสูตรและจัดให้เหมาะสมในแต่ละวัตถุประสงค์และใช้กระบวนการ วิธีการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสมรรถนะการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ Lucy Steiner (2010 : 9) เกี่ยวกับกรอบสมรรถนะครูของประเทศสิงคโปร์ โดยรายงานผลการศึกษาไว้ในหนังสือ Using Competency-Based Evaluation to Drive Teacher Excellence ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาครูว่าครูควรมีการจัดกิจกรรมร่วมหลักสูตรที่มีคุณภาพในการเรียนรู้สำหรับนักเรียน (Providing Quality of Learning of Child in Curricular Activities) กล่าวคือ ครูมีความตระหนักที่จะหาโอกาสจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อสอนค่านิยมที่พึงประสงค์ ทักษะคิด และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาแบบองค์รวมของนักเรียน ครูจะต้องตระหนักเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้โอกาสนักเรียนได้พัฒนาศักยภาพ และมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร ความต้องการที่จะจัดการพฤติกรรมของนักเรียนในการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร และตั้งอยู่บนพื้นฐานความปลอดภัยโดยพิจารณาระหว่างกิจกรรม

6. สมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่หก ซึ่งสมรรถนะการบริหารจัดการห้องเรียนนี้เป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงการบริหารจัดการสถานที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน รวมไปถึงการบริหารจัดการบรรยากาศในการเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ British (2009) ที่กล่าวว่าครูควรมีสมรรถนะเกี่ยวกับทักษะการจัดการชั้นเรียน กล่าวคือ ครูต้องมีความสามารถในการวางแผน การควบคุมและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนการสอนและสนองความต้องการที่แตกต่างกันทางความสามารถ วัฒนธรรมและเพศของผู้เรียน ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ว่าด้วยกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติสาขาประถมศึกษากล่าวว่าผู้ที่จบออกไปเป็นบุคลากรทางการศึกษา จะต้องมีความรู้วิชาชีพครูเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนและสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ ชนาธิป หุ้ยแป (2551) ที่ศึกษาการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นสมรรถนะย่อยของสมรรถนะตามสายงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. สมรรถนะการถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่เจ็ด ทั้งนี้เนื่องมาจากหน้าที่การสอนของครูนั้นหมายรวมถึงการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียน ถ้าครูขาดทักษะที่สำคัญนี้จะส่งผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย สอดคล้องกับกรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาครู ของ The National Institute of Education, Singapore, Nanyang Technological University (2010 : 9) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาครูว่าครูควรมีการถ่ายทอด



ความรู้ (Cultivating Knowledge) ที่ดีโดยเฉพาะองค์ประกอบการมุ่งเน้นอนาคต (Future Focus) กล่าวคือ ครูควรเป็นผู้มีความมุ่งมั่นที่จะรักษาความยั่งยืนของสภาพแวดล้อม ความยุติธรรมและความเท่าเทียมทางสังคม ครูต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 และการสร้างค่านิยมให้กับนักเรียน ครูตระหนักว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการทดลองและการสนับสนุนการปฏิบัติใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำไปสู่การเป็นมืออาชีพนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง และสอดคล้องกับ วิภาวี เวทวงศ์ (2545 : 5) ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานสอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาตนและเพื่อนครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรักและความศรัทธาต่ออาชีพครู ซึ่งทั้ง 8 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 58.13 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูดีเด่นสายงานสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากจะต้องมีองค์ประกอบของการเป็นครูที่ดี และเป็นคนดีแล้วยังต้องมีผลงานดีอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ BALEAP (2008 : 3) ที่ได้อธิบายสมรรถนะครูที่สอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สองว่าครูที่สอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สองนั้นนอกจากจะต้องทำการถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษแล้วยังจำเป็นต้องถ่ายทอดทักษะและกลยุทธ์ที่จำเป็นสำหรับนักเรียนสำหรับการศึกษาในบริบทการศึกษาเพิ่มเติมหรือสูงกว่า และให้การสนับสนุนความเข้าใจของนักเรียนในด้านวิธีการตีความและการตอบสนองความต้องการงานวิชาการและกระบวนการที่เกี่ยวข้องของพวกเขาอีกด้วย และยังสอดคล้องกับ Littlewoods (1981 : 17) ที่กล่าวว่า การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารนั้นควรเน้นเรื่องหน้าที่ของภาษามากกว่าเรื่องรูปแบบของภาษา กล่าวคือการเรียนภาษาไม่ได้หมายถึงการเรียนในส่วนของไวยากรณ์เท่านั้น หากแต่ผู้เรียนต้องมีความสามารถในการที่จะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้อีกด้วย ผู้เรียนจะต้องสามารถเชื่อมโยงความรู้ระหว่างความรู้ทางภาษา (linguistic knowledge) ทักษะทางภาษา (language skill) และความสามารถในการสื่อสาร (communicative ability) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โครงสร้างภาษาเพื่อสื่อสารในปัจจุบันได้

8. สมรรถนะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork) ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่แปด เป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่ม และสร้างความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ British Council (2009) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เน้นที่สามารถร่วมงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ The National Institute of



Education , Singapore (2009) ได้กำหนดกรอบการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ การร่วมงานกับผู้ปกครอง (Partnering Parents) และการทำงานเป็นทีม (Working in Teams) โดยมุ่งเน้นให้ครูตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือ และร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน กระตือรือร้นที่จะหาโอกาสสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อมูล แสดงความคิดเห็นเชิงบวกกับคนอื่น ๆ และพูดถึงสมาชิกในเชิงบวก ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) และกระทรวงศึกษาธิการ (2554) กล่าวถึงประเด็นการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ คือ การบริการที่ดี ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

9. สมรรถนะภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่เก้า เป็นสมรรถนะที่บ่งชี้ถึงความสามารถใช้ทักษะทางภาษา ได้แก่ การพูด การอ่าน การเขียน เพื่อการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของคุรุสภา (2548) ที่กำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ซึ่งบ่งชี้ว่าครูควรสามารถใช้ทักษะในการฟังการพูดการอ่านการเขียนภาษาไทยภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ว่าควรใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ The National Institute of Education, Singapore (2009) ที่กำหนดกรอบสมรรถนะเกี่ยวกับจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่นักเรียน ว่าครูควรวางแผนพัฒนาเทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ ในการส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนและช่วยให้นักเรียนเลือกศึกษาประเด็นที่เหมาะสมในยุคที่เทคโนโลยีหลากหลาย ขณะที่ British (2009) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะเกี่ยวกับองค์ความรู้ ว่าครูควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวความคิด ทักษะ ระบบภาษา และความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2554) ว่าด้วยกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติสาขาประถมศึกษาซึ่งกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นบุคลากรทางการศึกษานั้นจะต้องมี ซึ่งสอดคล้องกับ Larsen-Freeman (2000 : 128-132) ที่กล่าวว่า เป้าหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารนั้นคือการทำให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารในภาษาที่เรียนได้ โดยการจะทำ



เช่นนี้จะต้องมีความรู้ในเรื่องของโครงสร้างทางภาษา ความรู้ในเรื่องความหมาย และความเข้าใจในเรื่องของหน้าที่ของภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้เรียนจะต้องเลือกรูปแบบของภาษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ใช้ในการสื่อสาร ปรับทางสังคม ตลอดจนบทบาททางสังคมของผู้ร่วมสนทนาด้วย นอกจากนี้ในการสอนที่เน้นในเรื่องหน้าที่ของภาษามากกว่ารูปแบบทางภาษาแล้วนั้น ผู้เรียนยังต้องเรียนทักษะทั้งสี่ คือ พูด ฟัง อ่าน เขียน ไปพร้อม ๆ กันตั้งแต่เริ่มต้นอีกด้วย โดยสิ่งที่มีความโดดเด่นในการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารนี้คือเนื้อหาของการเรียนการสอนจะอยู่ภายใต้กระบวนการทางการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2551 : 105 – 111) ที่กล่าวว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความรู้ด้านอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน เลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถเลือกใช้ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับ การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ และสุเทพ ธรรมะตระกูล (2555 : 60) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่ โดยได้สรุปองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถประกอบด้วยตัวแปร 10 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ต มีความรู้และทักษะการใช้และสร้างสื่อการสอน พูดภาษาในประเทศอาเซียนหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ได้อย่างน้อย 1 ภาษา พูดและเขียนภาษาอังกฤษได้ มีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนจนเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล มีความสามารถในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา/พัฒนาการเรียนการสอน มีความรอบรู้ดี /มีความรู้รอบตัวหลายด้าน มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน และมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

10. สมรรถนะการบริการที่ดี (Service Mind) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่สิบ หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งงานวิจัยของ บริษัทเฮย์ กรุ๊ป (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 : 5) ได้เสนอว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่า ผู้อื่นต้องเกิดจากการบริการที่ดี โดยที่มาของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้นมาจากแรงผลักดัน เบื้องลึก อุปนิสัยภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ที่แต่ละบุคคลมีความ แตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน อย่างไรก็ตาม สมรรถนะการบริการที่ดียังต้องอาศัยองค์ประกอบความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องไม่เช่นนั้นแล้วบุคคลก็ไม่อาจ จะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการ



ต้องการได้ สอดคล้องกับ British (2009) ซึ่งอธิบายสมรรถนะการให้บริการ (Customer Service Orientation) ว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญของครูผู้สอนว่าต้องมีใจรักการบริการทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและผู้เรียน ครูต้องให้ความสำคัญและเต็มใจให้บริการแก่ผู้เข้ารับบริการ และให้บริการสนองความต้องการอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวว่าสมรรถนะการบริการที่ดีเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในวิชาชีพครู

11. สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่สิบเอ็ด จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสมรรถนะที่กล่าวถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้าง ศรัทธาในวิชาชีพครูซึ่งสอดคล้องกับ The National Institute of Education, Singapore (2009) ที่ได้ กำหนดสมรรถนะด้านความเข้าใจในตนเองและผู้อื่นซึ่งบ่งชี้ถึงความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและกฎหมาย และมีความเข้าใจและเคารพผู้อื่น กล่าวคือครูต้องตระหนักถึงความเป็นมืออาชีพในทุกพฤติกรรมที่ ปฏิบัติ ตระหนักถึงความรับผิดชอบทางกฎหมายและต้องรักษามาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง และรับผิดชอบ เมื่อให้แสดงออกไปแล้ว ขณะที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) กล่าวถึง สมรรถนะของความเป็น ครูว่าจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ว่าด้วย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติสาขาประถมศึกษากล่าวว่า ผู้ที่จะออกไปเป็นบุคลากร ทางการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณธรรมค้ำจุนโลก : พรหมวิหาร 4 (ธรรมประจำใจอันประเสริฐ) สังคหวัตถุ 4 (ธรรมยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชน) 2) ธรรม คัมภีร์ครองโลก : หิริโอตตปละ 3) คุณธรรมจริยธรรมเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนเช่นจริยธรรมของเวลา สิทธิและความรับผิดชอบต่อมนุษยชาติเป็นธรรมระหว่างคนรุ่นปัจจุบันกับคนรุ่นหลังความใจกว้าง และความอดทนและ 4) คุณธรรมจริยธรรมของพลเมืองที่มีหัวใจประชาธิปไตยและมีจิตสำนึกต่อสังคม สอดคล้องกับ สุชาติา กรเพชรปาณี (2548 : 48) ที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของครู ดีเด่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ ยืนยัน คุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเด่นโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และใช้ข้อมูลทฤษฎีจากงานวิจัยของวิภาวี เวทวงศ์ (2545) ซึ่งผล การจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบโดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และการกำหนดเงื่อนไขบังคับให้แต่ละองค์ประกอบวัดจากตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาก ที่สุด 5 อันดับแรกเท่ากันทุกองค์ประกอบ พบว่า สามารถตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ ดังนี้ คุณธรรมจริยธรรม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ความเป็นประชาธิปไตย บุคลิกภาพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ผลงานทางวิชาการและมนุษยสัมพันธ์ผลการวิจัย ครั้งนี้แสดงว่า องค์ประกอบด้านคุณธรรมจริยธรรม มีแนวโน้มที่จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเด่น มากกว่าองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถ



12. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ (Achievement Motivation and Leadership) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ เป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและมีความสำคัญเป็นอันดับที่สิบสอง ให้ความหมายของสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำว่าหมายถึงการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากล รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญขององค์กร วางแผนปฏิบัติการและนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินตนเองให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่รับผิดชอบ และมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25) ซึ่งกำหนดให้ตัวบ่งชี้ในสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำว่าประกอบด้วยความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอีกทั้งยังสอดคล้องกับเมืองเกษม (Muangkasem. 2001 : 13) ที่ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำของครูเกิดจากแนวความคิดใหม่ที่ว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as Leader) ในโรงเรียนเป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำสถานศึกษา ภาวะผู้นำของครูจะมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ในการเป็นผู้ผลักดัน (Mobilizer) ผู้ดลบันดาล (Inspirer) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงจูงใจ กระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ครูจึงต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ คือ สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ มีความคิดแบบหลายมิติ คิดบวกคิดเชิงกว้างและลึก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีทัศนคติด้านบวกด้วยการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสในทุก ๆ เหตุการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาสามารถนำเอาตัวบ่งชี้ในสมรรถนะย่อยทั้ง 12 สมรรถนะย่อยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศของตนซึ่งควรพิจารณาเลือกใช้สมรรถนะเรียงตามอันดับความสำคัญของสมรรถนะโดยเรียงลำดับตามความเหมาะสมและความสำคัญขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

1.2 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ หรือครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการวางแผนการประเมินสมรรถนะครูที่ทำการ



สอนวิชาภาษาอังกฤษหรือใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนา ปรับปรุงและประเมินประสิทธิภาพระบบการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษต่อไป

1.3 สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู การจัดหาและการว่าจ้างครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติควรคำนึงถึงตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยทั้ง 12 องค์ประกอบ เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ โดยนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตร หรือการจัดอบรมเพื่อพัฒนาส่งเสริมครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยหาค่าประกอบหรือตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติหรือครูชาวไทยที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษานอกเหนือจากตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูภาษาอังกฤษ เช่น ตัวแปรด้านความพร้อมของผู้เรียน ตัวแปรด้านอารมณ์ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ ตัวแปรด้านการใช้วัตกรรมการสอนในห้องเรียน ตัวแปรด้านงบประมาณหรือตัวแปรอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาคูณลักษณะของครูภาษาอังกฤษยุคใหม่ เมื่อมีการเปลี่ยนทางด้านสังคม การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การปฏิรูปการศึกษา เป็นต้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลชนก ภาคภูมิ. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม : มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2556.
- กระทรวงศึกษาธิการ. การประกันคุณภาพของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2554.
- จิระประภา อัครบวร. สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์, 2549.
- ชนาธิป หุ้ยแป. การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ. วิทยานิพนธ์
ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- ชุตินาถ สกฤตเดช. การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู
คณิตศาสตร์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547.
- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ :
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2548.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. การวิจัยนำร่องการใช้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ในสถานศึกษา รายงานการวิจัยเรื่องที่ 4 ใน 4 ของชุดโครงการวิจัย เรื่องการพัฒนา
ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม : การพัฒนาและพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : พริกหวาน
กราฟฟิค, 2551.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543.
———. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- บุษรินทร์ เชี่ยววานิช. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอนวิชาภาษาอังกฤษของครูชาวต่างชาติใน
โรงเรียนสองภาษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
- ประยูร เจริญสุข. การพัฒนาตัวบ่งชี้งานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.



- พศิน แต่งจวง. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ดวงกลมพัลลภ, 2554.
- พสุ เดชะรินทร์ และคณะ. การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์, 2548.
- ภัทรพร ประสงค์สุข. การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูผู้สอน ระดับช่วงชั้นที่ 1-3 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- วิโรจน์ สารรัตน์. แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : หจก. ทิพย์วิสุทธิ, 2553.
- วิทยา จันทรศิริ. การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- วิภาวี เวทวงศ์. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด, 2546.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์. คู่มือการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ศิริธัญญา ศรีประมว. การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2549.
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์. การพัฒนารูปแบบการสอนที่ผสมผสานวิธีการสอนแบบภาษาศาสตร์เชิงประสาทวิทยา และแนวคิดภาษาเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะการพูดและทักษะการเขียนภาษาฝรั่งเศส สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- สมบัติ ห้ายเรือคำ. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2555.
- . พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2553.
- สมนึก ภัททิยธนี. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2546.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. สมุดปฏิบัติการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2538.



- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), 2548.
- สุชาดา กรเพชรปาณี. “คุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเด่น,” วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา. 3(1) : 48 ; มีนาคม, 2548.
- สุมน อมรวิวัฒน์. กรณีศึกษาเพื่อการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สุเทพ ธรรมะตระกูล. การศึกษาคุณลักษณะครูยุคใหม่. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2555.
- สุรัชย์ จิรมี. การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 3-4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- สุวิมล ตีรกานันท์. การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
- เสรี ชัดเข้ม. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน,” วารสารการวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 2(1) : 15-42, 2547.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). การสนทนากลุ่ม. 9 สิงหาคม 2549. <http://www.vijai.org/articles_data/show_topic.asp?Topicid=98> 28 สิงหาคม 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิวัฒนาการของสำนักงาน ก.พ. อดีต-ปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548.
- . คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2553.
- . การประกันคุณภาพการศึกษา : การพัฒนาระบบประเมินตนเอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548.
- . มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552 – 2559. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553.



- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. ครูประณีตคิดนอกกรอบ : ยั่วให้นึก
ฝึกให้คิด. กรุงเทพฯ : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2557.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. Competency Dictionary. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซ็น
เตอร์ จำกัด, 2548.
- Amin Sikki, Endang Asriyanti and others. “The Competence of Primary School
English Teachers in Indonesia,” Journal of Education and Practice.
4(11) : 139-144, 2013.
- Aroian, K. J. and A.E. Norris. Confirmatory Factor Analysis. 4th ed. Philadelphia :
Lippincott William & Wilkins, 2001.
- British Association of Lecturers in English for Academic Purposes. Competency
Framework for Teachers of English for Academic Purposes. UK : British
Council, 2008.
- British, Council. Teaching Competency. 2009. <www.britishcouncil.org.sg/>
October 1, 2011.
- Bollen, K. A. Structural Equations with Latent Variables. New York : Wiley, 1989.
- Boyatzis, R.E. The Competent Manager. New York : McGraw-Hill, 1982.
- Chou, C.P. and P.M. Bentler. Structural equation modeling: Concepts, issues, and
Applications. Thousand Oaks, CA : Sage Publications Ltd., 1995.
- Department of Education and Training. America Competency Framework for
Teachers. USA. : Department of Education and Training, 2004.
- Edgar, del Castillo. “Defining Competencies,” Business Mexico. 15(3) : 48 ;
March, 2005.
- Hershberger, S.L. “Using Structural Equation Modeling to Analyze Clinical Trials,” in
Paper presented at the American Education Research Association Chicago.
April, 2003. p. 1-24. Chicago : California State University, 2003.
- Johnstone, J.N. Indicators of Education Systems. London : Unesco, 1981.
- Kenedy, Peter W. and Dresser Sandy Grogan. Creating a Competency-based
Workplace. Benefits : Compensation Digest, Brookfield, 2005.
- Khojastehmehr, R. and A. Takrimi. “Characteristics of Effective Teachers :
Perceptions of the English Teachers,” Journal of Education and
Psychology. 3(2) : 53-66 ; Summer, 2009.
- Komur, Sevki. “Teaching Knowledge and Teacher Competencies : a Case



- Study of Turkish Preservice English Teachers,” Teaching Education. 21(3) : 279–296 ; September, 2010.
- Laura, Goe. Evaluating Teacher Evaluating Teacher Effectiveness. Washington, DC : National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2008.
- Lucy Steiner. Using Competency-Based Evaluation to Drive Teacher Excellence : Lessons from Singapore. English : School Turnaround Learning Community, 2010.
- Marmon, D. H. Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs. 2002.
<http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Amd/Pienpan_K.pdf> 2011.
- McClelland, David C. “Testing for Competence Rather than Intelligence,” American Psychologist. 1973. <www.ei.haygroup.com> December 11, 2005.
- Muangkasem, Udom. “The Experimental Study of the Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers,” A Dissertation Presented to The Graduate School. Technical University of The Philippines, 2001.
- Ozcelik, G. and M. Ferman. “Competency Approach to Human Resource Manager : Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context,” Human Resource Development Review. 5(1) : 72-91 ; March, 2006.
- Penn-Edwards, Sorrel. “The Competencies of an English Teacher : Beginning Student Teachers Perceptions,” Australian Journal of Teacher Education. 35(2) : 49, 2010.
- Peter, W. Kennedy and Sandy Grogan Dresser. “Creating a Competency- Based Workplace,” Benefits Compensation Digest. 42(2) : 20-23 ; February, 2005.
- Randall E. Schumacker and Richard G. Lomax. A Beginner’s Guide to Structural Equation Modeling. 3rd ed. New York : Taylor & Francis Group, 2010.
- Resnick, L.B., K.J. Nolan and D.O. Resnick. “Benching Marking Education Standard-Evaluation and Policy Analysis,” Education and Educational Research. 17(4) : 438-461 ; December, 1995.
- Richard, J.C. and T.S. Rodgers. Approaches and Methods in Language Teaching.



- New York : Cambridge University Press, 1995.
- Richards, Jack C. and Thomas S. C. Farrell. Practice Teaching : A reflective Approach. Cambridge, New York : Cambridge University Press, 2005.
- Spencer, M. and M.S. Spencer Competence at Work : Models for Superiors Performance. New York : John Wiley & Sons, 1993.
- Stone, B. and S. Bieber. Competencies : A New Language for Our Work. 1997. <<http://www.joe.org/joe/1997february/comm1.html>> March 20, 2014.
- The National Institute of Education, Singapore. A Teacher Education Model for the 21st Century. 2009. <www.nie.edu.sg/about-nie/teacher-education-21> August 24, 2011.
- Tyler, Ralph W. Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago : The University of Chicago Press, 1950.
- William Littlewood. Communicative Language Teaching : An Introduction. New York : Cambridge University Press, 1981.
- Write, T. "HR Competencies : Getting Them Right," Canada HR Reporter. Toronto : November 5 : 20, 2001.
- Wu, J.M. and C.S. Lin. "Teachers' Professional Growth : Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teacher in Junior Colleges/Universities of Technology," The Journal of American Academy of Business. 16(2) : 197-208, 2011.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ



ตาราง 40 การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ที่	ขอความพึงพอใจต่อการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความ หมาย
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5		
1.	สมรรถนะหลัก (Core Competency) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ (Achievement Motivation and Leadership)							
1.1	พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากล	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.2	รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการ ดำเนินงานตามนโยบายสำคัญขององค์กร	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
1.3	วางแผนปฏิบัติการและนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	มีการประเมินตนเองให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.5	มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	การบริการที่ดี (Service Mind)	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.1	ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.3	รับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการพร้อมนำมา ปรับปรุงการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self-Management and Development)							
3.1	กำหนดภาระและหน้าที่ของตนเอง และมีความ ชัดเจนในการวางแผนการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.2	วางแผนการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับ ภาระและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ตรวจสอบความถูกต้องของภาระหน้าที่และขอบ ข่ายงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สูงสุด	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.5	มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ขอความพึงพอใจการประเมินสมรรถนะครู ต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับ ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความ หมาย
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5		
3.6	มุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อปรับปรุงตนเอง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.7	มุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.8	สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4	การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork)							
4.1	ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือ ในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	เข้าใจในความแตกต่างทางด้านสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ความเชื่อและศาสนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	สร้างสัมพันธ์ภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมในการสร้างและรักษา บรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ดี	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.5	ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.6	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.7	ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อการบรรลุ สู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.8	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการบริการ วิชาการและด้านอื่นๆตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity)							
5.1	รักและศรัทธาในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีเจตคติ ที่ดีต่ออาชีพครู	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5.3	ดำรงตนอย่างเหมาะสมตามวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.4	เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ขอความพึงพอใจการประเมินสมรรถนะครู ต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับ ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5.5	มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)							
6.1	ออกแบบและสร้างหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.2	พัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.3	มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง/เหมาะสม ของหลักสูตรที่สร้างขึ้นก่อนนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.4	จัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.5	จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนโดยจัดการศึกษาทั้งใน และนอกสถานที่ให้มีความหลากหลายและส่งเสริม การเรียนรู้ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.6	คัดเลือกนวัตกรรมการศึกษาเพื่อใช้ในการ จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.7	สามารถเลือกใช้/พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.8	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและ การประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.9	ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดการศึกษาที่เป็นสากลให้ เหมาะสมกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6.10	นำผลการประเมินการบริหาร หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้เพื่อประกอบการ พัฒนาการออกแบบหลักสูตรและการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้



ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ขอความพึงพอใจการประเมินสมรรถนะครู ต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับ ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความ หมาย
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5		
7	การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน (Student Development)							
7.1	ความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้เรียนด้วยความ เข้าใจ และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.2	พัฒนาผู้เรียนให้ครบทั้ง 4 ด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.3	ให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียนทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7.4	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษา ต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.5	สามารถสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.6	เอาใจใส่ มีส่วนช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหา ความสัมพันธ์ในกลุ่มและระหว่างกลุ่มผู้เรียนอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7.7	ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นถึงความสำคัญของการ เรียนภาษาอังกฤษ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.8	เข้าใจในการบูรณาการวิธีการพัฒนาและจัดหา โอกาสในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	การบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)							
8.1	จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและ ภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.2	จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่ เร้าใจ จูงใจและเสริมแรง เพื่อให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.3	ดูแลความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกใน ห้องเรียนเพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ขอความตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครู ต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับ ประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความ หมาย
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5		
8.4	จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น เรียน/ประจำวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.5	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8.6	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology)							
9.1	สามารถใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน การ เขียนภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.2	ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9.3	ผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่เข้าใจ ทันสมัยเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
9.4	ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย เหมาะสม กับธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Assessment)							
10.1	มีความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่าง จุดมุ่งหมายการประเมินผลและผลที่เกิดขึ้นจาก การวางแผนการเรียนรู้ได้	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
10.2	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้และ ผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
10.3	สามารถเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.4	มีการแจ้งผลการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ พร้อมทั้งแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการเรียน อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ขอความพึงพอใจการประเมินสมรรถนะครู ต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความ หมาย
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5		
1.05	ทำให้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.6	เลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง และสอดคล้องกับ บริบทของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.7	มีการวิเคราะห์ผลการประเมินโดยภาพรวมและ รายบุคคลเพื่อนำสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.8	ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
11	การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge)							
11.1	ครูตระหนักถึงความสำคัญของทักษะและความรู้ ใหม่ๆที่ผู้เรียนควรจะได้รับเพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.2	ใช้เทคนิคการสอนใหม่ๆที่ทันสมัยและหลากหลาย และเหมาะสมตามความถนัดและความสามารถของ แต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.3	สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ลึก ครอบคลุมและ บูรณาการความรู้ได้อย่างมีระบบ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
11.4	สอดแทรกความรู้ด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการ เรียนภาษาอังกฤษแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.5	สามารถถ่ายทอดความรู้โดยเรียงลำดับเนื้อหาจาก ง่ายไปยากได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
11.6	สร้างความคิดใหม่และหลากหลาย สร้างความ เชื่อมโยงกันระหว่างความคิดที่ไม่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.7	สะท้อนและวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้



ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อที่	ขอความพึงพอใจการประเมินสมรรถนะครู ต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความ หมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
12	การสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ (Building relationship and trust)							ใช้ได้
12.1	เคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.2	แสดงความคิดเห็นเชิงบวก	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
12.3	ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลและ สถานการณ์ที่ต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.4	สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.5	ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการรายงานความก้าวหน้า ในการเรียนของผู้เรียนและกิจกรรมต่างๆของ โรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้



ภาคผนวก ข

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติ
ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา



ตาราง 41 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา



ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	AD1
AD2	1.00																
AD3	.167**	1.00															
E1	.197**	.164**	1.00														
E2	.173**	.109*	.120*	1.00													
E3	.205**	.226**	.157**	.138**	1.00												
E4	.147**	.114*	.173**	.109*	.120*	1.00											
E5	.055	.055	.205**	.266**	.157**	.138**	1.00										
L1	.150**	.166**	.147**	.114*	.143**	.056	-.017	1.00									
L2	.116*	.062	.109*	.113*	.073	.127*	.054	.494**	1.00								
L3	.214**	.287**	.135**	.194**	.193**	.034	.071	.324**	.258**	1.00							
L4	-.017	.059	.029	.117*	.080	.069	-.012	.175**	.261**	.148**	1.00						
L5	.168**	.112*	.141**	.150**	.203**	.010	-.056	.198**	.289**	.109*	.113*	1.00					
C1	.163**	.278**	.100*	.148**	.177**	-.019	.006	.087	.059	.251**	-.019	.138**	1.00				
C2	.274**	.374**	.150**	.280**	.191**	.049	.073	.104*	.094	.282**	.052	.072	.197**	1.00			
C3	.190**	.312**	.115*	.134**	.118*	.097	.153**	.231**	.121*	.196**	-.087	-.012	.232**	.245**	1.00		
C4	.187**	.184**	.161**	.164**	.121*	-.022	.032	.100*	.075	.264**	.003	.123*	.237**	.180**	.264**	1.00	
C5	.154**	.274**	.161**	.201**	.240**	.083	.130**	.247**	.091	.275**	.166**	.103*	.246**	.213**	.348**	.389**	1.00



ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	C6	C7	C8	C9	C10	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	S1	S2	S3	S4	S5
C6	1.00																
C7	.270**	1.00															
C8	.347**	.173**	1.00														
C9	.436**	.254**	.267**	1.00													
C10	.451**	.286**	.431**	.332**	1.00												
CL1	.418**	.162**	.276**	.425**	.354**	1.00											
CL2	.384**	.155**	.360**	.441**	.303**	.307**	1.00										
CL3	.198**	.172**	.103*	.354**	.106*	.248**	.101*	1.00									
CL4	.334**	.169**	.398**	.349**	.182**	.239**	.332**	.160**	1.00								
CL5	.287**	.171**	.220**	.363**	.283**	.163**	.158**	.217**	.134**	1.00							
CL6	.271**	.207**	.279**	.221**	.190**	.118*	.202**	.131**	.118*	.133**	1.00						
CL7	.235**	.120*	.249**	.268**	.242**	.163**	.277**	.175**	.198**	.114*	.174**	1.00					
S1	.356**	.330**	.357**	.362**	.407**	.191**	.329**	.181**	.335**	.327**	.160**	.332**	1.00				
S2	.534**	.250**	.364**	.458**	.389**	.355**	.389**	.224**	.362**	.297**	.230**	.266**	.396**	1.00			
S3	.469**	.231**	.300**	.450**	.281**	.758**	.327**	.235**	.360**	.183**	.179**	.091	.223**	.372**	1.00		
S4	.245**	.262**	.205**	.211**	.131**	.093	.291**	.158**	.193**	.150**	.151**	.244**	.197**	.285**	.134**	1.00	
S5	.143**	.146**	.242**	.191**	.138**	.211**	.229**	.057	.219**	.054	.201**	.219**	.222**	.114*	.142**	.148**	1.00

ตัวบ่งชี้	S6	S7	S8	AS1	AS2	AS3	AS4	AS5	AS6	AS7	AS8	IT1	IT2	IT3	IT4	K1	K2
S6	1.00																
S7	.292**	1.00															
S8	.274**	.239**	1.00														
AS1	.272..	.209**	.232**	1.00													
AS2	.240**	.157**	.233**	.163**	1.00												
AS3	.195**	.247**	.199**	.247**	.211**	1.00											
AS4	.354**	.118*	.193**	.222**	.224**	.127*	1.00										
AS5	.100*	.138**	.182**	.189**	.215**	.443**	.097	1.00									
AS6	.321**	.164*	.208**	.218**	.342**	.436**	.167**	.505**	1.00								
AS7	.176**	.125*	.214**	.207**	.258**	.291**	.196**	.434**	.465**	1.00							
AS8	.207	.127*	.192**	.221**	.219**	.394**	.180**	.354**	.380**	.320**	1.00						
IT1	.200**	.241**	.172**	.275**	.249**	.373**	.106*	.302**	.401**	.327**	.421**	1.00					
IT2	.292**	.234**	.225**	.262**	.227**	.148**	.225**	.307**	.385**	.322**	.345**	.268**	1.00				
IT3	.146**	.146**	.087	.105*	.097	.166**	.079	.308**	.266**	.093	.201**	.118*	.168**	1.00			
IT4	.146**	.168**	.208**	.213**	.101*	.328**	.071	.368**	.292**	.229**	.464**	.354**	.239**	.176**	1.00		
K1	.130**	.236**	.263**	.169**	.221**	.387**	.161**	.406**	.338**	.289**	.371**	.370**	.231**	.152**	.618**	1.00	
K2	.124**	.238**	.222**	.270**	.309**	.515**	.116*	.367**	.524**	.486**	.548**	.463**	.400**	.258**	.504**	.631**	1.00

ตาราง 41 (ต่อ)



ตัวบ่งชี้	K3	K4	K5	K6	K7	T1	T2	T3	T4	T5						
K3	1.00															
K4	.853**	1.00														
K5	.621**	.658**	1.00													
K6	.184**	.226**	.194**	1.00												
K7	.200**	.200**	.242**	.199**	1.00											
T1	.382**	.350**	.159**	.245**	.141**	1.00										
T2	.696**	.677**	.482**	.194**	.155**	.268**	1.00									
T3	.803**	.912**	.609**	.232**	.170**	.313**	.746**	1.00								
T4	.537**	.553**	.680**	.162**	.238**	.133**	.457**	.584**	1.00							
T5	.267**	.251**	.304**	.251**	.210**	.222**	.242**	.279**	.237**	1.00						

ตาราง 41 (ต่อ)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัย เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครู
ต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
- 1.2 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.3 ประสบการณ์ด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา.....ป

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา

2.1 จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ทานคิดว่าสมรรถนะของครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังต่อไปนี้หรือไม่

2.1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.1.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2 ทานคิดว่าสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานของครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาประกอบด้วยสมรรถนะย่อยดังต่อไปนี้หรือไม่

2.2.1 สมรรถนะหลัก

2.2.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ (Achievement, Motivation and Leadership)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.1.3 การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self-Management and Development)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....



2.2.1.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.1.6 ทานคิดความมีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี ระบุ.....

2.2.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่

2.2.2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.2.2 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน (Student Management and Development)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.2.3 การบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.2.4 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Assessment)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.2.5 ภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.2.6 การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.2.8 การสร้างสัมพันธ์ภาพและความมั่นใจ (Building relationship and trust)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.2.2.9 ทานคิดความมีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

☐ ไม่มี ☐ มี ระบุ.....

2.3 ทานคิดว่าสมรรถนะย่อยของครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังต่อไปนี้หรือไม่

สมรรถนะหลัก

2.3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ (Achievement, Motivation and Leadership)



- 2.3.1.1 พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากล
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.1.2 รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของ
องค์กร
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.1.3 วางแผนปฏิบัติการและนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.1.4 มีการประเมินตนเองให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบ
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.1.5 มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.1.6 ทานคิดความมีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่
ไม่มี มี ระบุ.....
- 2.3.2 การบริการที่ดี (Service Mind)**
- 2.3.2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.2.3 รับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการพร้อมนำมาปรับปรุงการทำงาน
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.2.4 ทานคิดความมีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่
ไม่มี มี ระบุ.....
- 2.3.3 ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self-Management and Development)**
- 2.3.3.1 กำหนดภาระและหน้าที่ของตนเอง และมีความชัดเจนในการวางแผนการทำงาน
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.3.2 วางแผนการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการภาระและหน้าที่ที่ได้
ได้รับมอบ
☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....
- 2.3.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องของภาระหน้าที่และขอบข่ายงานของตนเอง



☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.3.4 ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.3.5 มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.3.6 มุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.3.7 มุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.3.8 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.3.9 สามารถแลกเปลี่ยนความความรู้ ความคิดเห็น และสร้างเครือข่ายการพัฒนา

ตนเองได้

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.3.10 การศึกษาค้นคว้าความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.2.11 ทานคิดว่ามีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

ไม่มี มี ระบุ.....

2.3.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with others)

2.3.4.1 ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือ และร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.2 เข้าใจในความแตกต่างทางด้านสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ความเชื่อและศาสนา

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.3 ให้เกียรติในวัฒนธรรมที่แตกต่างและสามารถปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.4 สร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....



ที่ดี

2.3.4.5 ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมในการสร้างและรักษาบรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่น

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.6 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.7 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.8 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.9 ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ร่วมกัน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.10 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการบริการวิชาการและด้านอื่นๆตามความ

เหมาะสม

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.4.11 ทานคิดความมีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

ไม่มี มี ระบุ.....

2.3.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity)

2.3.5.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.5.2 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.5.3 ดำรงตนอย่างเหมาะสมตามวิชาชีพครู

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.5.4 เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานและนักเรียน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.5.5 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.5.6 มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัวอย่างเหมาะสม

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.5.7 ท่านมีความกังวลเรื่องอื่นอีกหรือไม่

☐ ไม่มี มี ระบุ.....

สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่

2.3.6 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)

2.3.6.1 ออกแบบและสร้างหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.2 พัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการที่เหมาะสม

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.3 มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง/เหมาะสมของหลักสูตรที่สร้างขึ้นก่อน

นำไปใช้

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.4 จัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.5 จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนโดยจัดการศึกษาทั้งในและนอกสถานที่ให้มีความ

หลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.6 คัดเลือกนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.7 สามารถเลือกใช้/พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.8 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการ

ประเมินผลการเรียนรู้

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.9 ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดการศึกษาที่เป็นสากลให้เหมาะกับการจัดการศึกษาของ

ประเทศไทย

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.6.10 นำผลการประเมินการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อประกอบการ

พัฒนาการออกแบบหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....



2.3.6.11 ท่านคิดว่ามีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

☐ ไม่มี มี ระบุ.....

2.3.7 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน (Student Development)

2.3.7.1 ความไวในการรับความรู้สึกของผู้เรียนด้วยความเข้าใจ และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์
และสังคม

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.7.2 พัฒนาผู้เรียนให้ครบทั้ง 4 ด้าน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.7.3 ให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.7.4 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษใน
ฐานะภาษาต่างประเทศ

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.7.5 สามารถสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียนเอาใจใส่ มี
ส่วนช่วยเหลือและเฝ้าต่อการแก้ปัญหาความสัมพันธ์ในกลุ่มและระหว่างกลุ่มผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.7.6 ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นถึงความสำคัญของการเรียนภาษาอังกฤษ

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.7.7 เข้าใจในการบูรณาการวิธีการพัฒนาและจัดหาโอกาสในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและ
พัฒนาผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.7.8 ท่านคิดว่ามีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

☐ ไม่มี มี ระบุ.....

2.3.8 การบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management)

2.3.8.1 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
ของผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.8.2 จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เร้าใจ จูงใจและเสริมแรงเพื่อให้
นักเรียนเกิดการเรียนรู้

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....



2.3.8.3 ดูแลความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนเพื่อความปลอดภัยของ
ผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.8.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.8.5 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.8.6 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.8.7 กำกับดูแลความเรียบร้อยของห้องเรียนและผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.8.8 วิเคราะห์และจำแนกนักเรียนที่มีความสามารถในทักษะด้านต่างๆเพื่อจัดทำข้อมูล
สารสนเทศของนักเรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.8.9 ทานคิดความมีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

ไม่มี มี ระบุ.....

2.3.9 ภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology)

2.3.9.1 สามารถใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.9.2 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.9.3 ผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่เข้าใจ ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.9.4 ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความ
ต้องการของผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.9.5 ทานคิดความมีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

ไม่มี มี ระบุ.....



2.3.10 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Assessment)

2.3.10.1 มีความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างจุดมุ่งหมายการประเมินผลและผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนการเรียนรู้ได้

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.2 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.3 สามารถเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.4 มีการแจ้งผลการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ พร้อมทั้งแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างชัดเจน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.5 ทำให้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนการสอน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.6 เลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และ สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.7 ได้รับการนิเทศการสอน นำผลและข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนได้

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.8 มีการแจ้งผลการวัดและการประเมินผลแก่ผู้เรียนและเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคล ทั่วไป

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.9 มีการตรวจผลงานนักเรียนอย่างถูกต้อง รอบคอบและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.10 มีการวิเคราะห์ผลการประเมินโดยภาพรวมและรายบุคคลเพื่อนำสารสนเทศไป ใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.11 ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน



เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.10.12 ทานจิตวามิตัวบงชื้อนอีกหรือไม่

ไม่มี มี ระบุ.....

2.3.11 การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge)

2.3.11.1 ครูตระหนักถึงความสำคัญของทักษะและความรู้ใหม่ๆที่ผู้เรียนควรจะได้รับเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.11.2 ใช้เทคนิคการสอนใหม่ๆที่ทันสมัยและหลากหลายและเหมาะสมตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.11.3 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ลึก ครอบคลุมและบูรณาการความรู้ได้อย่างมีระบบ

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.11.4 สอดแทรกความรู้ด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนภาษาอังกฤษแก่ผู้เรียน

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.11.5 สามารถถ่ายทอดความรู้โดยเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากได้เป็นอย่างดี

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.11.6 สร้างความคิดใหม่และหลากหลาย สร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างความคิดที่ไม่เกี่ยวข้อง

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.11.7 ใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูล

สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาที่สอน

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.11.8 สะท้อนและวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.11.9 ทานจิตวามิตัวบงชื้อนอีกหรือไม่

ไม่มี มี ระบุ.....

2.3.12 การสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ (Building relationship and trust)

2.3.12.1 เคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

☐ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.12.2 แสดงความคิดเห็นเชิงบวก



☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.12.3 ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.12.4 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและเพื่อนครู

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.12.5 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการรายงานความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนและ

กิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.12.6 การรายงานความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนและกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย ระบุ.....

2.3.12.7 ทานคิดว่ามีตัวบ่งชี้อื่นอีกหรือไม่

ไม่มี มี ระบุ.....

ผู้บันทึกข้อมูล

นางภัทรนรินทร์ บิชอบ

นิสิตปริญญาโท สาขาการวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

082-3167918



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะ
ครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ
ในระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงขอให้ท่านตอบสนองแบบสอบถามตามความรู้สึกที่เป็นจริงให้มากที่สุด โดยผู้วิจัยจะถือเป็นเรื่องลับเฉพาะ จะไม่เกิดผลเสียหายแก่ตัวท่าน

2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบคำถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา

3. วิธีการตอบคำถามให้ท่านทำเครื่องหมาย / หรือเขียนข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

4. แบบสอบถามในครั้งนี้ใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

(นางภัทรนรินทร์ บิชอบ)

นิสิตปริญญาโท สาขาการวัดผลการศึกษา รุ่น พ.24 ศูนย์มหาสารคาม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1
สถานภาพผู้ตอบคำถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ ต่ำกว่า 31 ปี ☐ 31 - 35 ปี
☐ 36 - 40 ปี ☐ 41 - 45 ปี
☐ 46 - 50 ปี ☐ 51 ปี ขึ้นไป

3. ตำแหน่งทางวิชาการ

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ หัวหน้าหมวด/หัวหน้าฝ่าย ภาษาต่างประเทศ
☐ อาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ
☐ ครูต่างชาติ
☐ อื่นๆ.....

4. วุฒิการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี สาขาวิชา
☐ ปริญญาโท สาขาวิชา
☐ ปริญญาเอก สาขาวิชา

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ 1 - 5 ปี
☐ 6 - 10 ปี
☐ 11 - 15 ปี
☐ 16 - 20 ปี
☐ 21 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูต่างชาติที่สอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาว่ามีความตรงกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และโปรดทำเครื่องหมาย / ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์และภาวะความเป็นผู้นำ (Achievement Motivation and Leadership) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะบริหารการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย และการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.1 พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากล...					
1.2 รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญขององค์กร					
1.3 วางแผนปฏิบัติการและนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
1.4 มีการประเมินตนเองให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่รับผิดชอบ.....					
1.5 มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน.....					



สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ					
2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ.....					
2.3 รับฟังความคิดเห็นของผู้ใช้บริการพร้อมนำมาปรับปรุงการทำงาน.....					

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง (Self-Management and Development) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รู้จักใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำและเป็นผู้ตามที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และตรวจสอบตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 กำหนดภาระและหน้าที่ของตนเอง และมีความชัดเจนในการวางแผนการทำงาน.....					
3.2 วางแผนการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาระและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย.....					
3.3 ตรวจสอบความถูกต้องของภาระหน้าที่และขอบข่ายงานของตนเอง.....					
3.4 ใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด.....					
3.5 มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม.....					



ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.6 มุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง.....					
3.7 มุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง.....					
3.8 สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ.....					

สมรรถนะที่ 4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Teamwork) หมายถึง การประสานความร่วมมือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อก้าวสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1 ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน.....					
4.2 เข้าใจในความแตกต่างทางด้านสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ความเชื่อและศาสนา.....					
4.3 สร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....					
4.4 ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมในการสร้างและรักษาบรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ดี.....					
4.5 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส.....					



4.7 ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน.....					
ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.8 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้านการบริการวิชาการและด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสม.....					

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.1 รักและศรัทธาในวิชาชีพครู.....					
5.2 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู.....					
5.3 ดำรงตนอย่างเหมาะสมตามวิชาชีพครู.....					
5.4 เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานและนักเรียน.....					
5.5 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ.....					

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.1 ออกแบบและสร้างหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ.....					
6.2 พัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการที่เหมาะสม.....					
6.3 มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง/เหมาะสมของ หลักสูตรที่สร้างขึ้นก่อนนำไปใช้.....					
6.4 จัดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....					
6.5 จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนโดยจัดการศึกษาทั้งในและนอก สถานที่ให้มีความหลากหลายและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
6.6 คัดเลือกนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
6.7 สามารถเลือกใช้/พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม.....					
6.8 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้.....					
6.9 ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดการศึกษาที่เป็นสากลให้เหมาะ กับการจัดการศึกษาของประเทศไทย.....					
6.10 นำผลการประเมินการบริหาร หลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้เพื่อประกอบการพัฒนาการออกแบบหลักสูตรและการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป.....					



สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง
 ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของผู้เรียนด้วยความเข้าใจ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนา
 ทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การ
 จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามความสามารถและความสนใจ

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.1 ความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้เรียนด้วยความเข้าใจ และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และสังคม					
2.2 พัฒนาผู้เรียนให้ครบทั้ง 4 ด้าน.....					
2.3 ให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียนทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
2.4 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ.....					
2.5 สามารถสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับผู้เรียน.....					
2.6 เอาใจใส่ มีส่วนช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหา ความสัมพันธ์ในกลุ่มและระหว่างกลุ่มผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์					
2.7 ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นถึงความสำคัญของการเรียน ภาษาอังกฤษ.....					
2.8 เข้าใจในการบูรณาการวิธีการพัฒนาและจัดหาโอกาสใน การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน					



สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการห้องเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัด
บรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับ
ดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา การจัดการความสัมพันธ์ภายในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมี
ความสุข และเน้นความปลอดภัยของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3.1 จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและภายนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน.....					
3.2 จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการเรียนการสอนที่เข้าใจ งุนใจและเสริมแรง เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้.....					
3.3 ดูแลความปลอดภัยของสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน.....					
3.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำ วิชา					
3.5 แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย.....					
3.6 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและ ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน					
3.7 กำกับดูแลความเรียบร้อยของห้องเรียนและผู้เรียน					



สมรรถนะที่ 4 ภาษาและเทคโนโลยี (Language and Technology) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทักษะทางภาษา ได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน การเขียน เพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1 สามารถใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.2 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4.3 ผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่เข้าใจ ทันสมัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
4.4 ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับ ธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน					

สมรรถนะที่ 5 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Assessment) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบ การวางแผนการวัดและประเมินผล การนำเครื่องมือมาใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความ การให้ข้อมูลย้อนกลับ วัดและประเมินผลได้ตามสภาพจริง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.1 มีความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างจุดมุ่งหมายการ ประเมินผลและผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนการเรียนรู้ได้					
5.2 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน					
5.3 สามารถเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					



ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.4 มีการแจ้งผลการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ พร้อมทั้งแจ้งวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างชัดเจน.....					
5.5 ทำให้การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนการสอน					
5.6 เลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน.....					
5.7 มีการวิเคราะห์ผลการประเมินโดยภาพรวมและรายบุคคล เพื่อนำสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร.....					
5.8 ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน					

สมรรถนะที่ 6 การถ่ายทอดความรู้ (Cultivating Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้โดยถ่ายทอดเนื้อหาได้ลึกซึ้ง บูรณาการความรู้ได้อย่างมีระบบ เรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากได้เป็นอย่างดี เชื่อมโยงหลักการและแนวคิดกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันได้ สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของนักเรียนได้ชัดเจน การใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาที่สอน โดยเสนอแนวคิดใหม่ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.1 ครูตระหนักถึงความสำคัญของทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ที่ผู้เรียนควรจะได้รับเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง.....					
6.2 ใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและหลากหลายและเหมาะสมตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน					
6.3 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาได้ลึก ครบคลุมและบูรณาการ					



ความรู้ได้อย่างมีระบบ.....					
----------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.4 สอดแทรกความรู้ด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนภาษาอังกฤษแก่ผู้เรียน					
6.5 สามารถถ่ายทอดความรู้โดยเรียงลำดับเนื้อหาจากง่ายไปยากได้เป็นอย่างดี.....					
6.6 สร้างความคิดใหม่และหลากหลาย สร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างความคิดที่ไม่เกี่ยวข้อง					
6.7 สะท้อนและวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้เรียนเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง					

สมรรถนะที่ 7 การสร้างสัมพันธภาพและความมั่นใจ (Building relationship and trust)

หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองและผู้อื่น การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้อื่นและการสื่อสารกับผู้อื่นในเชิงบวก

ตัวบ่งชี้ครูต่างชาติ ที่สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.1 เคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
7.2 แสดงความคิดเห็นเชิงบวก					
7.3 ใช้การสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน					
7.4 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและเพื่อนครู					
7.5 ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการรายงานความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นอื่นๆ

.....



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามฉบับภาษาอังกฤษ



Questionnaire on Competencies of Foreign Teacher Teaching English Subject in Primary School in Thailand

I am a Master Degree student in Educational Measurement, Education Faculty of Mahasarakham University, Mahasarakham, Thailand. I am doing a research on Competencies of Foreign Teacher Teaching English Subject in Primary School in Thailand. I am so grateful for your participation and assistance in answering this questionnaire. I would like to know something about your teaching experience, knowledge and skills. Your responses will be treated in strict confidence and individual teachers/schools will not be identified in any report or publication. Please answer all questions as accurately as you can.

Sincerely,

Mrs. Phattharanarin Bishop

SECTION 1 For each question, please mark your response with a tick (✓), unless otherwise indicated. For 'Other' responses, please provide a brief response.

Q1 Gender ☐ Male ☐ Female

Q2 Age (please specify) years old

Q3 What is your job & position? (please specify)

☐ Program Leader ☐ Teacher

☐ Other

Q4 What is the highest degree or level of school you have completed? (please specify)

☐ Associate degree ☐ Bachelor's degree

☐ Master's degree ☐ Other

Q5 How long have you been working as a teacher?

☐ 1 – 5 years ☐ 6 – 10 years



☐ 11 - 15 years ☐ 16 - 20 years

☐ More than 20 years

SECTION 2 For each question, please mark your response with a tick

Competencies of Foreign Teacher Teaching English in Primary School in Thailand	5 rating Scale				
	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Somewhat Satisfied	Unsatisfied
Core Competency					
Competency 1 : Achievement Motivation and Leadership					
1.1 The teacher develops themselves to meet the international standards such as teaching, research, information and IT.....					
1.2 The teacher always aware, understands and cooperates in the implementation of the policy of the organization					
1.3 The teacher has a responsibility to achieve the operational framework of the plan by using processes and methodology of the plan as an important tool to succeed					
1.4 The teacher always monitors their process, progress and results of the obligation and duty to develop their works in the future					
1.5 The teachers reflect their working evaluation					
Competency 2 : Service Mind					
2.1 The intention and the willingness to serve					
2.2 Improving service system efficiency.....					
2.3 Listen to the opinions of users and improve service performance.....					
Competency 3 : Self-Management and Development					
3.1 The teacher understands their workloads and has a clear plan on coordination and cooperation with those involved with their obligations and duties					



Part 1 : Core Competency (cont.)

Competencies of Foreign Teacher Teaching English in Primary School in Thailand	5 rating Scale				
	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Somewhat Satisfied	Unsatisfied
3.2 Planning in collaboration with the relevant obligations and duties to be responsible.....					
3.3 The teacher checks the validity of the obligations and working scope before actual implementation.....					
3.4 The teacher spends their working time efficiency and effectiveness, focuses and pays attention to the prioritization of their works.....					
3.5 The teachers have social responsibility					
3.6 The teacher always studies and eager to learn how to improve their needed skills continuously.....					
3.7 The teacher gathers and synthesis information and knowledge from college to build their own knowledge and innovation to improve their teaching.....					
Competency 4 : Teamwork					
4.1 Recognizing the need to build partnerships to improve student learning.....					
4.2 Understanding the differences in the social, cultural, economic and religious beliefs.....					
4.3 Build relationship and a great atmosphere to work in partnership with others.....					
4.4 Using the well and right communication to create and maintain a work environment with others.....					



Part 1 : Core Competency (cont.)

Competencies of Foreign Teacher Teaching English in Primary School in Thailand	5 rating Scale				
	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Somewhat Satisfied	Unsatisfied
4.5 Working with others on duties as assigned efficiently.....					
4.6 Demonstrating a leadership or follower role in working with others as appropriate opportunity.....					
4.7 Assist and support colleagues to achieve the goal of mutual success.....					
4.8 Assist colleagues in academic and other areas as appropriate.....					
<u>Competency 5 : Teacher's Ethics and Integrity</u>					
5.1 Has love and faith in teacher's position					
5.3 Has pride in their profession and have a good attitude towards teachers.					
5.4 Maintaining their teachers' role model properly.					
5.5 Has discipline and responsibility professionally					
Functional Competency					
<u>Competency 1 : Curriculum and Learning Management</u>					
1.1 Design and create effective course.....					
1.2 Developing curriculum with appropriate process.....					
1.3 Has a process to check the accuracy / appropriateness of the program created before using.....					
1.4 Developing learning curriculum that management focused on the learners.....					



Part 2 : Functional Competency (cont.)

Competencies of Foreign Teacher Teaching English in Primary School in Thailand	5 rating Scale				
	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Somewhat Satisfied	Unsatisfied
1.5 providing education both in and out of place in a variety of students and promote learning					
1.6 Select educational innovations to manage learning effectively.....					
1.7 Can use / develop innovative technologies for learning proper.....					
1.8 Provide an opportunity for students to engage in learning design. Events and assessment of learning.....					
1.9 Adapt a Universal learning technique to fit in Thai learning system.....					
1.10 Use the results of the assessment on Curriculum and learning management to support the development, course design and teaching activities futhur on					
<u>Competency 2 : Student Development</u>					
2.1 The teachers have sensitivity to the feelings of the students with understanding. And has social and emotional maturity.....					
2.2 Development of the students completed all four dimensions.....					
2.3 Give advice and be support students both now and in the future.....					
2.4 Has well knowledge about the activities of teaching English as a foreign language.....					



Part 2 : Functional Competency (cont.)

Competencies of Foreign Teacher Teaching English in Primary School in Thailand	5 rating Scale				
	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Somewhat Satisfied	Unsatisfied
2.5 Able to communicate effectively with the students appropriately.....					
2.6 Pay attention on assisting and contributing to the solution, and the relationship between groups of students creatively.....					
2.7 Promote the importance of students learning English...					
2.8 Understand how to integrate the development and supply opportunities to promote learning and student development.....					
<u>Competency 3 : Classroom Management</u>					
3.1 Create environment, both inside the classroom and outside the classroom conducive to learning of the students.....					
3.2 Set the environment and atmosphere inspirational teaching. Motivation and reinforcement In order for students to learn.....					
3.3 Securing the facilities for the safety of the students in the classroom.....					
3.4 Preparation of information and documentation of classes / courses regularly.....					
3.5 Solving problems, find solution and developing student discipline.....					
3.6 Promote better interaction between teachers and students and between the students and the students.....					



3.7Regulatory neatness of the classroom and the Students					

Part 2 : Functional Competency (cont.)

Competencies of Foreign Teacher Teaching English in Primary School in Thailand	5 rating Scale				
	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Somewhat Satisfied	Unsatisfied
<u>Competency 4 : Language and Technology</u>					
4.1 Can use the skills of speaking, listening, reading and writing in English effectively.....					
4.2 Using modern technology to improve learning of students.....					
4.3 Create teaching Media / inspiring innovation To develop modern learning.....					
4.4 Using a variety of modern learning the nature and needs of the students.....					
<u>Competency 5 : Learning Assessment</u>					
5.1 Has the ability to link between the objective evaluation and outcome of planned learning activities.....					
5.2 Designed a wide range of learning measure and evaluate to fit learning activitiesappropriately					
5.3 Can choose instruments that are appropriate and in accordance with the measurement and evaluation of learning.....					
5.4 Report the result of learning, learning objectives and identify ways to measure and evaluate the study clearly...					
5.5 Use the evaluation is part of the teaching.....					
5.6 Choosing the right tool to measure and evaluate authentic. And consistent with the context of the learner...					



Part 2 : Functional Competency (cont.)

Competencies of Foreign Teacher Teaching English in Primary School in Thailand	5 rating Scale				
	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Somewhat Satisfied	Unsatisfied
5.7 Analysis of the results of the evaluation as a whole and individually to use technology to improve teaching and curriculum.....					
5.8 Give positive learning feedback that is useful to students.....					
<u>Competency 6 : Cultivating Knowledge</u>					
6.1 The teachers recognize the importance of skills and knowledge that students should be given to the learning continues.....					
6.2 Using new teaching techniques and a variety of modern and appropriate aptitude and ability of the individual.....					
6.3 Can transfer the content to a depth comprehensive and integrated knowledge systematically.....					
6.4 Fielded cultural knowledge related to English language learning to learners.....					
6.5 Well cultivating Knowledge sorted by content from easy to hard					
6.6 Create new and diverse ideas. Creating links between unrelated ideas.....					
6.7 Reflection and criticism on the performance of the students in order to monitor and improve performance continuously.....					



Part 2 : Functional Competency (cont.)

Competencies of Foreign Teacher Teaching English in Primary School in Thailand	5 rating Scale				
	Very satisfied	Satisfied	Neutral	Somewhat Satisfied	Unsatisfied
<u>Competency 7 : (Building relationship and trust)</u>					
7.1 Respect of cultural differences.....					
7.2 Reviews positive.....					
7.3 Use proper communication with the different person and situation					
7.4 Build good relationships with parents and peers.....					
7.5 Using the right strategy to progress in learning of the students and school activities.....					

Other suggestion

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางภัทรนรินทร์ บิชอบ
วันเกิด	วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 210 หมู่ 14 ตำบลสีแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	หัวหน้าฝ่าย English Science Communication
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม) ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2549	ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2550	ประกาศนียบัตรการศึกษาก่อนปฐมวัย (Diploma in Early Childhood Education) สถาบัน Stratford Career Institute วอชิงตันดีซี สหรัฐอเมริกา
พ.ศ. 2559	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

